



Jobfunktioner og opgaveudvikling på anbringelsesområdet


Analyse af kompetencekrav til EPOS målgrupperne på anbringelsesområdet.

December 2012

EPOS er en forkortelse for Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet.

Denne rapport kan downloades på EPOS' hjemmeside www.epos-amu.dk og vil desuden blive offentliggjort på Undervisningsministeriets hjemmeside www.emu.dk.

Find mere information om arbejdsmarkedsuddannelser målrettet anbringelsesområdet på www.epos-amu.dk



Konsulentfirmaet ARGO
Klosterbanken 44
4200 Slagelse

26 89 85 90
argo@argo.dk
www.argo.dk

[INDHOLDSFORTEGNELSE]

1.	Indledning.....	5
	Rapportens opbygning	6
2.	Analysens datagrundlag og metodiske gennemførelse.....	8
	Datagrundlaget	8
	Den indledende kortlægning	9
	Den detaljerede kvalitative undersøgelse.....	9
	Bearbejdning af data	11
	Bidragende ressourcepersoner og informanter	12
3.	Afklaring og præcisering af fokusområder og nøglebegreber	14
	Analysens fokusområder.....	14
	Præcisering af nøglebegreber og afgrænsning af perspektiver	15
4.	Afdækning af AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet	21
	AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet	21
	AMU-målgrupperne på de forskellige arbejdspladstyper	21
	AMU-målgruppens uddannelsesmæssige baggrunde og arbejdsmæssige erfaringer	25
	Vækstområder for AMU-uddannelserne.....	26
5.	Overordnede udviklingstendenser i anbringelsesområdet.....	27
	Kompleksitet, spændvidde og variation i anbringelsesforløbene.....	27
	Kompleksiteten i området	27
	Spændvidden i tilbuddene	28
	Variationen i tilbuddene	29
	Tværorientatorisk og tværfagligt samarbejde	31
	Tværorientatorisk samarbejde	31
	Tværfagligt samarbejde	33
	Det faglige fokus	34
	Fundamentet er tilknytning og relationer	34
	Det specialiserede arbejdes rammer og vilkår	35
	Dokumentationsarbejdet	37

Faglighed koblet til personlige kompetencer og praktisk håndelag	38
6. Bevægelserne i jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet og heraf afledte kompetencebehov	40
Billeder af jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet	40
Bevægelser i jobfunktionerne og afledte kompetencebehov	43
Tema 1: Roller og rammer i arbejdet	43
Tema 2: Samarbejde og kommunikation	49
Tema 3: Faglighed, refleksion og dokumentation	56
Tema 4: Det pædagogiske arbejde i forhold til behandling	60
Tema 5: Udvikling og trivsel blandt anbragte børn og unge	65
Tema 6: Sundhedsfaglige vinkler i arbejdet	73
Tema 7: Sociale dimensioner i arbejdet	77
7. Uddannelseskulturen	80
Uddannelseskultur og -tradition	80
8. anbefalinger for fremtidig kompetenceudvikling i AMU-regi	83
Oversigt over beskrevne kompetenceudviklingsbehov	83
Pejlemærker for AMU-udbuddene	85
Didaktiske pejlemærker	85
Pejlemærker for justering og videreudvikling af AMU-udbuddet	86

1. Indledning

Denne rapport indeholder resultaterne af en analyse af de aktuelle uddannelsesbehov for AMU-målgruppen, der arbejder med anbragte børn. Analysen er igangsat af EPOS, Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske område og Social- og Sundhedsområdet, i perioden 2011-2012.

Indenfor de seneste år har anbringelsesområdet været kendetegnet ved stor politisk bevågenhed og gennemførelse af en række reformer; bl.a. anbringelsesreform og Barnets Reform. Disse forandringer i lovgrundlag, retningslinier, arbejdsgange og organisering bliver her i analysen undersøgt med udgangspunkt i de jobfunktioner og kompetencekrav, som AMU-målgruppen møder i området.

Analysens overordnede mål er således, at bidrage med grundlag for at vurdere – og evt. revidere – EPOS uddannelsesstruktur indenfor området. Mere specifikt er det målet at vurdere:

- I hvilket omfang de eksisterende uddannelser fortsat dækker kompetenceudviklingsbehovet
- Om der kan iagttages behov for nye strukturer på området som følge af nye kompetenceprofiler
- Hvor der er behov for revision eller nyudvikling af uddannelser for at møde udviklingen i kompetencekrav på jobområdet

I arbejdet med analysens formål er der udpeget følgende fire tematiske fokusområder:

1. Afdækning af AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet – hvem er de og hvor er de ansat?
2. Overordnede udviklingstendenser i området, der påvirker jobfunktionerne og arbejdsopgaverne for AMU-målgruppen?
3. Afdækning af kompetencekrav – hvilke jobfunktioner og arbejdsopgaver, der varetages af AMU-målgruppen, og hvordan disse påvirker kompetenceudviklingsbehov og -krav?
4. Uddannelseskulturen på arbejdspladserne og blandt AMU-målgruppen indenfor området – og hvordan kulturen påvirker efterspørgsel og udbud indenfor AMU-området?

Disse fokusområder har været retningsanvisende for indsamlingen og bearbejdningen af data til analysen.

I forhold til udvælgelsen af arbejdspladstyper indenfor anbringelsesområdet er følgende tilbud inddraget i analysen: a) familieplejeområdet; b) opholdssteder; og c) døgninstitutioner. Disse arbejdspladstyper vurderes tilsammen at dække langt hovedparten af anbringelserne af børn og unge¹.

Data til analysen er indsamlet af chefkonsulenterne Lene Hald, Mette Vase og Kirstine Ipsen, Konsulentvirksomheden ARGO. Analyserapporten er udarbejdet af chefkonsulent Lene Hald, ARGO. I analyseforløbet har der været et udbytterigt og indsigtfuldt samspil med uddannelseskonsulent Mette Nørholm, EPOS samt konstruktiv sparring med en række AMU-udbydere og repræsentanter fra EPOS Pædagogiske Udvalg.

Rapportens opbygning

Analyserapporten er inddelt i følgende afsnit:

1. Et indledende afsnit, der skitserer de overordnede rammer omkring analysen.
2. Et metodisk afsnit, der beskriver gennemførelsen af analysen samt de dertil knyttede udfordringer og nødvendige valg.
3. Et begrebsafklarende afsnit, der belyser analysens nøglebegreber og således anskueliggør de forestillinger og opfattelser, der træder frem, når der laves analyse i området.
4. Et beskrivende og analyserende afsnit, hvor AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet identificeres og der ses nærmere på, hvordan bevægelserne for AMU-målgruppen fremadrettet vurderes at udvikle sig.
5. Et beskrivende og analyserende afsnit, hvor de indsamlede data bearbejdes i forhold til at skitsere de overordnede udviklingstendenser indenfor anbringelsesområdet.
6. Et strukturerende og analyserende afsnit, hvor der på baggrund af de indsamlede data dels gives eksemplariske billeder af, hvordan jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet ser ud og dels laves en detaljeret gennemgang af bevægelserne i jobfunktionerne og heraf afledte kompetenceudviklingsbehov
7. Et beskrivende og analyserende afsnit, hvor uddannelseskulturen blandt AMU-målgruppen og på arbejdspladserne indenfor anbringelsesområdet

¹ Oplysninger, hentet i opgørelse fra Danmarks Statistik, 2007, viser at mere end 84% af anbringelserne af børn og unge sker i familiepleje, på opholdssteder eller på døgninstitutioner.

præsenteres, og hvor der peges på kulturelt funderede opfattelser med betydning for uddannelsesudbud til området.

8. Et opsamlende og perspektiverende afsnit, hvor der gives anbefalinger for fremtidig kompetenceudvikling i området.

Rapporten er skrevet, så de enkelte afsnit kan læses hver for sig. Samtidig skal det fremhæves, at systematikken i rapporten indeholder en bevægelse fra et generelt og overordnet niveau mod et mere specifikt niveau, som betyder, at en gennemlæsning af hele rapporten kan bidrage med et samlet indblik i områdets udvikling og heraf afledte kompetencekrav og –behov.

2. Analysens datagrundlag og metodiske gennemførelse

I det følgende redegøres kort for analysens undersøgelsesdesign og for de metodiske overvejelser, som er knyttet hertil. Til sidst i afsnittet præsenteres den store gruppe af medvirkende informanter, som med engagement og indsigt har bidraget til analysens resultater.

Datagrundlaget

Data til analysen er indsamlet med afsæt i følgende strukturerende ramme:

1. Indledende kortlægning af udviklingstendenser indenfor anbringelsesområdet – gennemført som en kombination af: a) desk-study og screening af eksisterende viden; b) interviews af ressourcepersoner indenfor området; og c) tilvejebringelse af tilgængelige kvantitative perspektiver.
2. Detaljeret kvalitativ undersøgelse af jobfunktioner og heraf afledte kompetencekrav indenfor anbringelsesområdet – gennemført som en kombination af: a) interviews af medarbejdere med ansættelse på forskellige arbejdspladstyper i området; b) interviews af ledere med ansættelse på forskellige arbejdspladstyper i området; c) interviews af nøglepersoner med ansættelse på forskellige arbejdspladstyper i området; og d) kvalificeringsseminar med AMU-udbydere indenfor området.
3. Bearbejdning af data og udarbejdelse af notat og rapport – gennemført som en gentagende gennemgang af samtlige data, hvor fokus og afgrænsning bliver stadigt mere præcist og samtidigt mangfoldigt, og hvor der undervejs er afholdt et kvalificeringsmøde med repræsentanter fra jobområdets centrale parter.

Analysen har først og fremmest et kvalitativt fokus, idet der er søgt mod at nuancere og uddybe, hvordan anbringelsesområdet udvikler sig, og hvilke betydninger det har for EPOS-målgruppen i forhold til såvel jobfunktioner som kompetenceudviklingsbehov.

Der er desuden søgt efter kvantitative perspektiver på området – og her særligt med henblik på at afdække omfang og størrelse af AMU-målgruppen indenfor området. Det har vist sig vanskeligt at skabe et sikkert kvantitativt overblik over målgruppen såvel i forhold til størrelsen/omfanget af AMU-målgrupperne i området generelt som i forhold til fordelingen på forskellige arbejdspladstyper. Derfor bygger indsigten i AMU-målgruppen, som den belyses her, også på de kvalitativt funderede

indmeldinger, som med markant udsigelseskraft er blevet italesat af de involverede informanter.

Den indledende kortlægning

Kortlægningen er indledt med en grundig screening af eksisterende viden indenfor anbringelsesområdet. Screeningen har omfattet såvel litteratur, rapporter og udarbejdede undersøgelser og opgjorte statistikker samt afsluttede og igangværende projekter indenfor området. Selve screeningen er metodisk blevet styret gennem en systematisk søgning i databaser og på hjemmesider med udgangspunkt i udpegede nøgleord og søgekriterier. De tilvejebragte dokumenter er herefter læst, vurderet og kategoriseret i forhold til deres relevans for indeværende analyse.

I forlængelse af desk study screeningen er der gennemført kvalitative telefoninterviews med 8 udvalgte ressourcepersoner indenfor området. Ressourcepersoner er udvalgt i samspil med EPOS, og så de samlet repræsenterer flere perspektiver på arbejdet og EPOS-målgruppen i området. Interviewene er foregået med afsæt i en semi-struktureret interviewguide, der har støttet ensartethed og sammenhæng mellem interviewene og til analysens tematiske fokusområder. Med interviewene af ressourcepersoner er der både stræbt mod bekræftelse/afkræftelse og uddybning af foreløbige pointer fra den indledende screening af dokumenter og udpeget fremadrettede opmærksomhedspunkter for den videre kvalitative undersøgelse på arbejdspladsniveau.

Den detaljerede kvalitative undersøgelse

Den detaljerede kvalitative undersøgelse bygger videre på den indledende kortlægning og har til formål at generere mere omfattende og mangefacetterede data samt præcisere dataenes gennemslagskraft og udfaldsrum.

Der er gennemført kvalitative interviews på i alt 14 arbejdspladser indenfor anbringelsesområdet, fordelt på 8 kommuner, 4 opholdssteder og 2 døgninstitutioner. Fordelingen mellem de tre forskellige arbejdspladstyper og udvælgelsen af de konkrete arbejdspladser er foretaget i samspil med EPOS og med afsæt i statistiske

oplysninger om den procentvise fordeling af anbringelser² i de forskellige tilbud. Selve udvælgelsen af arbejdspladser er sket på baggrund af kriterierne: a) tilstedeværelse af EPOS-målgruppen; b) repræsentativitet i forhold til at omfatte de i kortlægningen identificerede udviklingstendenser; c) særligt gennemførte indsatser og projekter, der har givet genklang på nationalt plan; og d) repræsentativitet i forhold til at det samlede undersøgelsesgrundlag afspejler forskellighederne i feltet (store og små arbejdspladser med få/mange børn og unge, børne- og ungegrupper i forskellige aldre og arbejdspladser med fokus på forskellige børne- og unge målgrupper/problematikker).

Den kvalitative undersøgelse er foregået gennem et flerstrengt metodisk design:

- Indsamling af relevante materialer fra de udvalgte arbejdspladser
- Indhentning, om muligt, af kvantitative data om antallet af ansatte indenfor EPOS-målgruppen på de medvirkende arbejdspladser
- Kvalitative interviews (er foregået både som individuelle interviews og gruppeinterviews) med ledelsesrepræsentanter fra de deltagende arbejdspladser, idet der er gennemført interviews med i alt 16 ledere.
- Kvalitative interviews (er foregået både som individuelle interviews og gruppeinterviews) med medarbejderrepræsentanter fra de deltagende arbejdspladser, idet der er gennemført interviews med i alt 52 medarbejdere.
- Kvalitative interviews (er foregået både som individuelle interviews og gruppeinterviews) med nøglepersoner og/eller centralt placerede kommunale repræsentanter omkring de deltagende arbejdspladser, idet der er gennemført interviews med i alt 14 nøglepersoner.
- Gruppeinterviews med EPOS-målgruppen i forbindelse med uddannelsesaktiviteter på hhv. SOSU Sjælland og SOSU Nord, idet der er gennemført interviews af i alt 35 uddannelsesdeltagere.
- Gruppeinterview i forbindelse med netværksmøde for familieplejere i Østjylland, idet der er gennemført interview med i alt 6 familieplejere fra netværket.
- Kvalificeringsseminar med 12 repræsentanter for 8 AMU-udbydere, hvor der er arbejdet systematisk med vidensgenerering gennem konkrete refleksionsprocesser og dialog.

² Jævnfør tal fra Danmarks Statistik: <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/de-nationale-dokumentationsprojekter/udsattebornogunge.aspx> og fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

Interviewene i den kvalitative undersøgelse er tilrettelagt som åbne, løst strukturerede samtaler, hvor den udarbejdede interviewguide har fungeret som understøttende og vejledende redskab. I interviewene er der blevet arbejdet kommunikativt med en bevægelse fra et bredt blik ind i jobområdet og udviklingstendenserne hen mod et mere konkret og eksemplificerende niveau. Videre har interviewene taget afsæt i en narrativ tilgang hvor informanterne fortæller, hvordan arbejdet foregår i dagligdagen, og hvad der er særligt væsentligt i arbejdet, sådan som det ser ud fra netop deres position og perspektiv.

Overordnet har der således været fokus på, at informanterne a) beskriver udviklingen i arbejdsopgaver, gøremål og handlinger indenfor området og på den konkrete arbejdsplads og b) reflekterer over disse handlinger set i forhold til dels et fagligt perspektiv og dels behovene for kompetenceudvikling indenfor AMU-uddannelses-systemet.

Bearbejdning af data

Databearbejdning er begyndt ved afslutningen af dataindsamlingen. Selve bearbejdningsprocessen er organiseret omkring tre grundige gennemgange af samtlige data. Med de tre gennemgange bliver det muligt at holde sig åben for, hvad dataene "siger" længst muligt og samtidig fokusere og afgrænse (i stigende omfang for hver gennemgang) dataene, så de ender med at blive tætte, synlige og afspejlende netop den kompleksitet, som de rummer og er talt ind i af informanterne.

Fokus for de tre gennemgange i indeværende anbringelsesanalyse har været følgende:

1. Overordnede udviklingstendenser og afledte temaer, som alle informanter omtaler og den sammenhæng, som de sættes ind i. Denne gennemgang fører frem til en opstilling af fælles temaer på tværs af interviewene og dermed en udskillelse af de temaer som er hhv. markant og svagt repræsenterede i interviewene.
2. Arbejdsopgaver knyttet til temaerne, både de markant og svagt repræsenterede. Denne gennemgang fører frem til en re-strukturering af temaerne og sortering af temaerne, idet der nu med endnu større datatæthed systematisk kan tilkobles arbejdsopgaver til de enkelte temaer.
3. Afledte kompetencekrav for EPOS-målgruppen set i forhold til arbejdsopgaverne. Denne gennemgang fører frem til en finmasket og sammenhængende beskrivelse af de jobfunktioner, arbejdsopgaver og afledte kompetenceudviklingsbehov, som er beskrevet i indeværende analyserapport.

Bidragende ressourcepersoner og informanter

Denne analyse bygger på vigtige bidrag fra mange! Tak til alle for at stille sig til rådighed med viden, indsigt, brændende engagement og lyst til at fortælle om arbejdet i området.

I den indledende kortlægning har følgende ressourcepersoner givet vigtige perspektiver til analysen: Hanne Nielsen (SOSU Sjælland), Karin Leth Kristensen (Aalborg Kommune), Kathrine Hansen (Gladsaxe Kommune og 5-kommune samarbejdet), Kirsten Pallesgaard (SOSU Nord), Lilli Bach (Socialpædagogernes Landsforbund), Per Roth (UCC), Ken Heddinge (Clemens), Sigrid Fleckner og Geert Jørgensen (Landsforeningen af Opholdssteder).

Nedenfor følger en opstilling af de i alt 14 kommuner, døgninstitutioner og opholdssteder, der har bidraget til analysen. Som ønsket og lovet, er de medvirkende **medarbejdere, ledere, konsulenter og projektledere** ikke oplistet:

- Aalborg Kommune
- Rødovre Kommune
- Projekt Start
- Hjørring Kommune
- Casa Blanca
- Clemens
- DSI Hedehuset
- Århus Kommune
- Københavns Kommune
- Herning Kommune
- Roskilde Kommune
- Børnecenter Himmerland
- Svendborg Kommune
- Oustruplund

Videre har deltagere på følgende uddannelsesforløb givet vigtige input gennem deltagelse i interviews:

- Hold 5 på AMU-forløb, SOSU Sjælland
- Grunduddannelse uge 24, SOSU Nord

Ligesom netværket af familieplejere i SL, Østjyllandskredsen har bidraget med masser af erfaring og væsentlige vinkler på arbejdet ved møde og interview.

3. Afklaring og præcisering af fokusområder og nøglebegreber

I dette afsnit præciseres og afgrænses centrale fokusområder og nøglebegreber med betydning for indsigten i anbringelsesområdet og med indflydelse på den efterfølgende præsentation af resultaterne her i analysen.

Analysens fokusområder

Anbringelsesområdet er kendetegnet ved både stor forskellighed og mangfoldighed. Bl.a. er:

- tilbuddene i området brede og varierede og afspejler, at den gruppe af børn og unge, som er i fokus, har behov for individuelt tilrettelagte pædagogiske indsatser
- der variationer i arbejdspladsernes pædagogiske tilgange og deres syn på, hvad der skal være bærende udgangspunkt for indsatserne og dermed for de ansattes jobfunktioner i området
- der forskelle i arbejdspladsernes størrelse og på de arbejdsopgaver, som medarbejdere løser i forskellige regi indenfor området

Og det blot for at nævne nogle af de forskelle, der træder tydeligt frem i området, når en analyse som denne igangsættes.

Den kompleksitet, som anbringelsesområdet indeholder, vil som udgangspunkt her i analysen, blive fastholdt og set på som en vigtig styrke og et kendetegn ved området. Konkret betyder det, at der i analyserapporten vil blive refereret til og gjort en dyd ud af at præsentere den variation og mangfoldighed, der kan være i såvel syn på udviklingstendenser, jobfunktioner og arbejdsopgaver samt afledte kompetencebehov, mellem de forskellige informanter og de tilbud, som de repræsenterer. At gøre det modsatte, nemlig at kompleksitetsreducere og forenkle, ville være at overse vigtige udviklingsmuligheder og uddannelsesområder.

Som rettesnor for arbejdet med analysens data har der været en række tematiske fokusområder, som har fungeret som en optik for såvel dataindsamling og –bearbejdning. De tematiske fokusområder er følgende:

1. Afdækning af **AMU-målgruppen** indenfor anbringelsesområdet – hvem er de og hvor er de ansat?

2. Overordnede **udviklingstendenser** i området, der påvirker jobfunktionerne og arbejdsopgaverne for AMU-målgruppen?
3. Afdækning af **kompetencekrav** – hvilke jobfunktioner og arbejdsopgaver, der varetages af AMU-målgruppen, og hvordan disse påvirker kompetenceudviklingsbehov og -krav?
4. **Uddannelseskulturen** på arbejdspladserne og blandt AMU-målgruppen indenfor området – og hvordan kulturen påvirker efterspørgsel og udbud indenfor AMU-området?

Præcisering af nøglebegreber og afgrænsning af perspektiver

I det følgende præciseres centrale nøglebegreber med betydning for analysens afsæt og resultater, og der laves en afgrænsning af perspektiver, som ikke falder ind under analysens fokusområder. I tilknytningen til præciseringen og afgrænsningen beskrives, hvordan dilemmaer, koblet til anvendelsen af begreberne og perspektiverne, er blevet håndteret i analysen.

Børne- og ungegruppen

Den børne- og ungegruppe, der er fokus på i analysen, befinder sig i alderen 0-17 år. Der er i analysen her ikke fokuseret på specifikke grupper af børn og unge³ og heller ikke på at kortlægge de anbragte børn og unges problemstillinger og årsager til anbringelse⁴.

I forhold til en afgrænsning af børne- og ungegruppen, er der i analysen foretaget en række valg i samarbejde med EPOS. Der vil således ikke være fokus på a) anbringelse af spædbørn på spædbørns-institutioner og –hjem; b) psykisk og fysisk handicappede børn og unge på institutioner indenfor special- og handicapområdet; c) børn og unge med psykiatriske diagnoser tilknyttet psykiatriske tilbud og d) børn og unge på sikrede institutioner.

³ For en præsentation af udvikling i forhold til udsatte børn og unge i forhold til køn, alder, geografi og støtters art, se: *Udsatte børn og unge 2007*. (2010). Danmarks Statistik.

⁴ For mere viden om anbragte børn og unge som fokusområde, se f.eks.: Petersen, Kirsten Elisa (2010). *Viden om anbragte børn og unge i døgntilbud*. Socialpædagogerne. Se videre: Egelund, Tine og Turf Bøcker Jacobsen(red). (2011). *Døgninstitutionen – modsætninger og strategier når børn og unge anbringes*. Hans Reitzels Forlag. Eller en række af SFI's udarbejdede undersøgelser og rapporter; f.eks.: Egelund, Tine m.fl. (2009). *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt*. SFI.

Arbejdspladstyper i analysen

Analysen omfatter følgende arbejdspladstyper indenfor anbringelsesområdet:

- Døgninstitutioner indenfor det almindelige område⁵
- Socialpædagogiske opholdssteder for børn og unge
- Familieplejeområdet; herunder almindelige plejefamilier, netværksplejefamilier indenfor og udenfor slægt samt kommunale plejefamilier⁶

Tilsammen dækker disse arbejdspladstyper hovedparten af anbringelserne af børn og unge. Tal fra Ankestyrelsen Anbringelsesstatistik⁷ viser således, at der i 2011 var 12.360 anbringelser. Heraf var 6.648 (svarende til 54% af anbringelserne) anbringelser i plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier (i og udenfor slægt); 2.088 på døgninstitutioners almindelige afdelinger (svarende til 17% af anbringelserne); og 1.877 (svarende til 15% af anbringelserne) på socialpædagogiske opholdssteder.

Videre viser tallene fra Ankestyrelsen⁸, at der er sket en i stigning af antallet af anbringelser af børn og unge i familieplejeområdet, både indenfor de seneste år og i det sidste år. En styrkelse og ny-orientering af anbringelserne, der også har været én af intentionerne bag Barnets Reform, idet der her er fokus på, at flere af de børn, der anbringes, kan blive tilbudt anbringelse i en plejefamilie⁹. Derfor er der i indeværende analyse blevet prioriteret, at se nøjere på udviklingstendenserne i familieplejeområdet – både generelt og i forhold til de forskellige, og nyetablerede, tilbud, som anbringelserne her omfatter.

I forhold til døgninstitutionerne og de socialpædagogiske opholdssteder viser tallene fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, at der er sket et fald i anbringelserne¹⁰. Det er imidlertid fortsat en stor procentvis andel (32%) af alle anbringelser af børn og unge, der foregår til disse anbringelsessteder. Både døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder indgår således i indeværende analyse, som et

⁵ Sikrede institutioner og særlige tilbud (skibsprojekter o.lign) er afgrænset fra indeværende analyse.

⁶ Der har således været opmærksomhed på at undersøge, i den udstrækning det har været muligt, den nye type plejefamilier, kommunale plejefamilier, som er etableret som en del af Barnets reform. Se f.eks.: <http://www.servicestyrelsen.dk/born-og-unge/barnets-reform/lovaendringer>

⁷ Jævnfør tal fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

⁸ Jævnfør tal fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

⁹ Se f.eks. *Håndbog om Barnets Reform*. (2011). Servicestyrelsen.

¹⁰ Jævnfør tal fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

vægtigt undersøgelsesområde. I forhold til udvælgelsen af de deltagende døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder er der lagt vægt på to faktorer: a) at AMU-målgruppen har ansættelse på arbejdspladsen og b) at de udvalgte arbejdspladser tilsammen repræsenterer både små og store arbejdspladser.

Endelig skal her kort præciseres, at der vil blive skelnet mellem de forskellige arbejdspladstyper undervejs i analysen, når dataene viser, at forskellene har en betydning. I forhold til at forstå denne betydning henvises i øvrigt til de forskellige lovgrundlag, der fungerer som styrings- og reguleringsramme for hhv. døgninstitutionsområdet, opholdsstederne og familieplejeområdet¹¹.

AMU-målgruppen i området

De medarbejdere, der er målgruppe for analysen, er a) personer, der arbejder ufaglært indenfor området og b) personer med pædagogisk grunduddannelse (PGU) eller pædagogisk assistentuddannelse (PAU).

Gruppen af personer, der arbejder ufaglært i området har undervejs i dataindsamlingen vist sig at spænde bredt og omfatte personer med anden erhvervsfaglig uddannelse, ufaglærte samt personer med mellemlange og videregående uddannelser, der retter sig mod helt andre jobområder, og hvor arbejdet i det pædagogiske område således er helt nyt og ikke er en del af tidligere uddannelsesbaggrund (ingeniør, arkitekt m.fl.).

I forbindelse med de gennemførte interviews af medarbejdere, har det været centralt, at informanterne repræsenterer AMU-målgruppen. Derfor er der specifikt blevet spurgt efter personer indenfor målgruppens rammer.

De forskellige medarbejdergrupper, der er ansat i jobområdet, kan ikke udskilles med afsæt i jobtitler. Faktisk viser der sig en bred vifte af titler, som kobler sig til de forskellige arbejdspladstyper og/eller den enkelte kommune. Målgruppen for analysen findes således blandt:

- Pædagogmedhjælper, pædagogiske assistenter, medhjælper, pædagogisk medhjælper, pædagogisk personale

¹¹ For en nærmere præsentation heraf, se f.eks.: <http://www.sm.dk/Lovstof/Regler-og-afgoerelser/Sider/Start.aspx?LawID=9> eller <http://www.budregn.im.dk/imEverest/Publications/brx2Dkommuner/4%20konteringsregler/afsnit/20061218104008/CurrentVersion/4.5.2.pdf>

- Plejefamilier, døgnplejefamilier, aflastningsfamilier, akutfamilier, netværksfamilier
- Kommunale plejefamilier, specialiserede plejefamilier, projektplejefamilier

For at håndtere dette i analysen har alle informanter i interviewene således præsenteret deres vej ind i jobområdet og fortalt kort om baggrund for varetagelse af jobfunktionen.

Forskellige pædagogiske forståelser i området

Analysen har ikke fokus på at kortlægge de forskellige pædagogiske tilgange til og forståelser af arbejdet med de anbragte børn, der findes i området¹² – og ej heller at afdække fordele og ulemper samt virkninger heraf.

I indsamlingen af data til denne analyse, der handler om at indkredse udviklingen i jobområdet og de ændringer i jobfunktioner og kompetencekrav, som herved skabes for AMU-målgruppen, er der blevet talt og fortalt om arbejdet og håndteringen af arbejdsopgaverne. Alle interviews er således blevet gennemført med fokus på konkret praksis.

I nogle interviews har særlige pædagogiske redskaber spillet en rolle, fordi der her er fundet vigtige måder at håndtere hverdagsproblematikker på. Når de fremtræder som enkeltstående eksempler, er de, ligesom andre enkeltstående eksempler, ikke inddraget i præsentationen af analyseresultaterne. Men når der mere markant og fra flere sider sættes ord på pædagogiske redskaber med betydning for AMU-målgruppens håndtering af arbejdet i området, så vil de også her i analysen få en stemme. Pædagogik og pædagogiske metoder, præsenteret med bred udsagnskraft i dataindsamlingen, er således en væsentlig del af analysens fokus.

¹² For indsigt i forskellige pædagogiske tilgange henvises til andre undersøgelser. Se f.eks.: Petersen, Kirsten Elisa (2010). *Viden om anbragte børn og unge i døgntilbud*. Socialpædagogerne. Desuden henvises til forskningsprojekt (HPA) om handlekompetencer i arbejdet med udsatte børn og unge, se f.eks.: Langager, Søren (2008). *Socialpædagogisk arbejde på døgninstitutioner/opholdssteder med særligt henblik på udvikling af handlekompetencer*. Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag, http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/forskning/forskningsprogrammer/organisationoglaering/forskningsprojekter/hpa/publikationer/arbejdspapirer/hpaserienno1/nyside/om-dpu_institutter_paedagogisk-sociologi_hpa_ex2db-c3-b8ger_20091001144139_11_socialpaedagogisk_arbejde.pdf. Endelig vil der være kontekstuel viden at finde i undersøgelser foretaget med afsæt i det pædagogiske udviklingsarbejde, der konkret gennemføres på de enkelte arbejdspladser.

Forebyggende indsatser

Analysen inddrager ikke forebyggende indsatser i forhold til anbringelse som specifikt og selvstændigt fokus. Som udgangspunkt er der i analysen blevet prioriteret at lave grundige undersøgelser af de største jobområder indenfor anbringelsesområdet og denne prioritering er støttet af EPOS. Data fra analysen viser videre, at forebyggende indsatser i dette område ikke involverer medarbejdere i AMU-målgruppen på nuværende tidspunkt.

Behandlingsorienteret arbejde

Undervejs i indsamlingen af data til analysen er der blevet talt om behandling og behandlingsorienteringen i arbejdet indenfor det pædagogiske område. I analysen her bliver der som udgangspunkt skelnet mellem a) det brede pædagogiske arbejde, som retter sig mod alle børn indenfor anbringelsesområdet og drejer sig om bl.a. omsorg, sociale foranstaltninger m.v. – herunder også de børn, der er eller tidligere har været, i egentlige behandlingsforløb og b) det behandlingsarbejde, som er placeret i et specialiseret regi og omfatter målrettet medicinsk behandling og/eller terapeutisk/social behandling. Det sidste, behandlingsarbejdet, er ikke en del af denne analysens undersøgelsesfelt.

Når der i analysen derfor bruges betegnelsen behandlingsorientering, som er i overensstemmelse med informanternes udsagn, så er det et udtryk for, at det brede pædagogiske arbejde i stigende grad omfatter børn, der også er i egentlig klinisk behandling i specialiserede tilbud. Dermed bliver behandlingsorienteringen en faktor i det pædagogiske arbejde, forstået som en integreret del af det brede pædagogiske arbejde. I hvilken udstrækning, og hvordan, denne faktor i praksis gør sig gældende for AMU-målgruppens arbejde i anbringelsesområdet vil blive udfoldet som en del af analysen.

Uddannelseskultur

Som en del af analysen vil der blive set nærmere på, hvordan traditioner, værdier og normer i forbindelse med uddannelse udtrykkes og vurderes blandt medarbejdere, ledere og øvrige ressourcepersoner i anbringelsesområdet.

Inspireret af en handlingsorienteret og funktionalistisk tilgang til kultur-begrebet¹³, er der i analysens dataindsamling blevet sat spot på de kulturelle rammer, antagelser og værdier, som jobområdet interesserer beskriver i forhold til uddannelse,

¹³ Som den bl.a. beskrives af Schein, Edgar H. (2000). *Organisationskultur og ledelse*.

og der er blevet spurgt til, hvilken betydning forståelsen har for a) forventninger til uddannelser; b) deltagelse i uddannelse; og c) vurdering af uddannelse. Fokus har således været på, hvordan krav til jobfunktioner og opgaveløsning kan håndteres gennem arbejdspladsens og medarbejdernes eventuelle deltagelse i uddannelses-tiltag og –udbud.

I forhold til uddannelse målrettet familieplejeområdet er der lovfæstede krav, som skal opfyldes. Det drejer sig om a) gennemførelse af kursus før modtagelse af et barn i pleje; b) minimum 2 dages efteruddannelse årligt for plejefamilier under anbringelsen af barnet; og c) 4 dages efteruddannelse årligt for kommunale plejefamilier¹⁴. For døgninstitutioner og opholdssteder er uddannelsespolitikken funderet i en lokal formulering af indsatser og behov, der kommer til udtryk i personalepolitiske beskrivelser på den enkelte arbejdsplads. Der er, som en del af analysen her, både blevet set på lovmæssigt formulerede uddannelseskrav, på arbejdspladsernes uddannelsespolitikker OG mere bredt på, hvordan jobområdet udvikling også bevæger kompetenceudviklingsbehovene og -kravene.

¹⁴ Se f.eks. *Håndbog om Barnets Reform*. (2011). Servicestyrelsen.

4. Afdækning af AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet

I dette hovedafsnit præsenteres en kortlægning af AMU-målgruppen indenfor området, og der ses nærmere på sammenhænge mellem målgruppen og udviklingen af fremadrettede uddannelsesindsatser indenfor området. Afsnittet er baseret på en omfattende kvalitativ dataindsamling, som beskrevet i afsnit 2, samt på de kvantitative perspektiver, der har været tilgængelige.

AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet

Et af fokusområderne i analysen har været at opnå øget indsigt i AMU-målgruppen med ansættelse indenfor anbringelsesområdet. Det har vist sig vanskeligt at skabe et sikkert kvantitativt overblik over målgruppen såvel i forhold til størrelsen/omfanget af AMU-målgrupperne i området generelt som i forhold til fordelingen på forskellige arbejdspladstyper. Derfor bygger indsigten i AMU-målgruppen, som den belyses her, også på de kvalitativt funderede indmeldinger, som med markant udsigelseskraft er blevet italesat af de involverede informanter.

Tilsammen har de kvantitative og kvalitative data således givet mulighed for at tegne den række af udviklingstendenser i forhold til målgruppen, som bliver præsenteret i de følgende underafsnit.

AMU-målgrupperne på de forskellige arbejdspladstyper

Generelt indebærer udviklingen på anbringelsesområdet, at der nu anbringes flere børn og unge i familieplejeområdet og færre på døgninstitutioner og opholdssteder¹⁵. Det betyder flere samtidige, men forskellige, bevægelser for AMU-målgruppen i området, idet der både nedlægges og/eller reduceres i antallet af arbejdspladser på døgninstitutioner og opholdssteder, og samtidig opstår nye og flere jobmuligheder og konkrete ansættelser i familieplejeområdet.

¹⁵ Jævnfør tal fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

Familieplejeområdet

Det er informanternes overordnede vurdering, at minimum 50% af plejefamilierne i familieplejeområdet tilhører AMU-målgruppen. Det er samtidig vurderingen, at der ikke er en jævn fordeling i forhold til samtlige typer plejefamilier. AMU-målgruppen er således en vægtig gruppe på 50% eller mere blandt aflastningsfamilier, netværksplejefamilier og almindelige plejefamilier, er informanternes vurdering. Hvorimod der blandt de nye kommunale plejefamilier, som samtidig fortsat er et plejefamilietilbud i etablering, på nuværende tidspunkt vurderes at være ansat færre end 50% fra AMU-målgruppen. Det kvalificerede skøn blandt flere af informanterne er, at ca. 25-30% af de nuværende kommunale plejefamilier tilhører AMU-målgruppen.

Det er samtlige informanternes vurdering, at familieplejeområdet er i vækst. Det gælder alle typer plejefamilier, og herunder ikke mindst de kommunale plejefamilier¹⁶ og netværksplejefamilierne¹⁷. Hvordan væksten konkret vil foregå, det vil dog have lokale udsving, er vurderingen blandt informanterne. Det skyldes dels, at der er lokale forskelle i, hvordan det går med rekrutteringen til familieplejeområdet generelt og specifikt til især det kommunale plejefamilieområde¹⁸ og dels kommunale prioriteringer, som kan være forskellige og rettet mod forskellige dele af familieplejeområdet¹⁹. Generelt er der dog fuldstændig enighed om, at familieplejeområdet vil blive udvidet.

Det er generelt vurderingen blandt samtlige informanter, at antallet af ansatte tilhørende AMU-målgruppen således vil øges i takt med væksten indenfor familieplejeområdet. I forhold til de kommunale plejefamilier kan der dog være lokale forskelle i opfattelsen af vækstens omfang for AMU-målgruppen, idet der bl.a. i en enkelt kommune gives udtryk for, at der her arbejdes målrettet for at rekruttere kommunale plejefamilier, hvor minimum den ene ægtefælle er uddannet pædagog eller tilsvarende. I forhold til netværksanbringelserne er det informanternes vurdering, at det i langt hovedparten af anbringelserne sker i familier/netværk, som tilhører AMU-målgruppen. Generelt er der således tale om, at familieplejeområdet og

¹⁶ De kommunale plejefamilier omfatter ialt 100 anbringelser i 2011 fordelt på alle landets kommuner, jævnfør: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

¹⁷ Netværksanbringelser omfatter såvel anbringelser indenfor som udenfor slægt. Ifølge tal fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/, er der sket en stigning i antallet af netværksanbringelser indenfor familien fra 236 i 2007 til 414 i 2011.

¹⁸ Flere af informanterne fortæller således, at det er vanskeligt at rekruttere til familieplejeområdet.

¹⁹ I nogle kommuner arbejdes der således meget målrettet med rekrutteringen til netværksanbringelser, hvilket har medført vækst i dette tilbud.

antallet af beskæftigede tilhørende AMU-målgruppen, vurderes at ville øges i de kommende år.

Blandt informanterne er der en optagethed af rekrutteringen til familieplejeområdet, idet der dels er en bevågenhed på at matche de rigtige familier til de konkrete børn/unge og netop deres problematikker, og dels er en bredt forankret og erfaret opfattelse af, at de dygtige plejefamilier kan være svære at få fat i og ikke pr. automatik, i plejefamiliesammenhæng, er at finde blandt personer med en pædagogisk uddannelsesbaggrund. Blandt hovedparten af informanterne fra det kommunale område er det derfor vurderingen, at området fremadrettet vil fortsætte arbejdet med at tiltrække og fastholde personer med alle typer uddannelse og erfaring – og dermed også AMU-målgruppen.

Opholdsstederne

Blandt de medvirkende informanter fra opholdsstederne samt ressourcepersoner indenfor området, er det vurderingen, at ca. halvdelen af personalet på de socialpædagogiske opholdssteder tilhører AMU-målgruppen. Samtidig er det opfattelsen, at AMU-målgruppen spænder vidt og omfatter en bred vifte af meget forskellige profiler – eksempelvis fra den faglærte tømrer, til den officer-uddannede og den HK-uddannede.

Det er samtidig vurderingen, at andelen af AMU-målgruppen på opholdsstederne er stagnerende eller svagt faldende. Dette tilskrives dels færre anbringelser i tilbudene generelt, og dermed færre arbejdspladser, og dels et tilsynsmæssigt pres på opholdsstederne, som betyder, at det kommunale tilsyn i stigende grad ligger vægt på, at en væsentlig del af personalegruppen har formelt godkendte pædagogiske uddannelser.

Blandt informanterne er der en optagethed af, hvordan uddannelsesområdet kommer til at matche de behov, som de anbragte børn og unge på opholdsstederne har og dermed de krav, der stilles til personalets kompetencer. Det bliver påpeget af informanterne i området, at gruppen af børn og unge på opholdsstederne i høj grad er udadreagerende og utilpassede, og at det kræver en faglighed i arbejdet, som både omfatter pædagogiske, psykologiske og personlige dimensioner, samt kapacitet til at omsætte fagligheden til handling. Den faglighed og handlekraft udvikles gennem uddannelse, men den udvikles og styrkes også gennem livs- og arbejds erfaringer, er informanternes klare standpunkt. Derfor er AMU-målgruppen nu og fremadrettet, er vurderingen, en vigtig personalegruppe på opholdsstederne, fordi de netop er rekrutteret til både at arbejde fagligt og omsætte fagligheden til handling med afsæt i deres erfaringer.

Døgninstitutionerne

I forhold til AMU-målgruppens tilstedeværelse på almindelige døgninstitutioner, så peger analysens informanter²⁰ på, at døgninstitutionerne dels er blevet færre, at der sker færre anbringelser her end tidligere²¹, og dermed findes færre arbejdspladser også for AMU-målgruppen, og dels på at personalet på døgninstitutionerne i stor udstrækning har en uddannelse som pædagog, og dermed ikke tilhører AMU-målgruppen. Generelt vurderes AMU-målgruppen således at være en lille andel af det faste personale på døgninstitutionsområdet, og en lille målgruppe for udbuddene af AMU-uddannelser indenfor anbringelsesområdet generelt betragtet.

Døgninstitutionsområdet rummer stor mangfoldighed – også i forhold til, hvilke målgrupper af børn og unge, der er i fokus. Indsamlingen af data blandt informanterne tyder således på, at de døgninstitutioner, der arbejder med udadreagerende og utilpassede børn og unge, har lidt flere medarbejdere, der tilhører AMU-målgruppen. Der bliver blandt informanterne givet udtryk for, at når målgruppen af børn og unge ligner de socialpædagogiske opholdssteders målgrupper, så er der behov for en tværfaglig personalegruppe med andre profiler og mange forskellige kompetencer.

Blandt informanterne er der en optagethed af, hvordan døgninstitutionsområdet kan bruge sin kapacitet og kompetence bredere og mere tværgående i hele anbringelsesområdet; bl.a. gennem styrket samarbejde med familieplejeområdet omkring sparringsopgaver observationer og konkrete aflastninger i forhold til de anbragte børn og unge. I den forbindelse forudser nogle af informanterne, at der bliver et øget samarbejde også med AMU-målgrupperne ansat i området, og at der fremadrettet kan blive behov for at rekruttere andre personalegrupper i tværgående funktioner, og at disse personalegrupper også vil blive rekrutteret med afsæt i, at de har konkrete arbejds erfaringer i området og ikke alene har formelle uddannelser.

²⁰ Alle involverede informanter samt udbydere af AMU-uddannelser har i indeværende analyse udpeget døgninstitutioner, som de direkte samarbejder med eller kender til; men kun på få af de udpegede døgninstitutioner er der fastansat personale indenfor AMU-målgruppen

²¹ Vurderinger, der understøttes til fulde af tallene fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/, og som viser, at der er sket et fald i effektuerede førstegangs anbringelser på døgninstitutioner fra 36% i 2007 til 28% i 2011.

AMU-målgruppens uddannelsesmæssige baggrunde og arbejdsmæssige erfaringer

Når AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet belyses nærmere i forhold til uddannelsesmæssig baggrund og arbejdsmæssige erfaringer, så viser der sig stor mangfoldighed.

Uanset arbejdspladstype, er det vurderingen blandt informanterne, at hovedparten af AMU-målgruppen indenfor området har en erhvervsfaglig uddannelsesbaggrund og/eller -erfaring, men ikke indenfor det pædagogiske område. Der er således tale om kontor-, butiks-, service- og håndværksuddannede samt en stor gruppe uden uddannelse. Videre findes der blandt medarbejderne, særligt indenfor familieplejeområdet, en stor andel som ikke har pædagogisk uddannelse; men mellemlange eller lange videregående uddannelser i bagagen (f.eks. ingeniør, arkitekt m.v.). Denne vurdering understøttes af andre undersøgelser i området²².

Videre peger dataindsamlingen i indeværende analyse på, at AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet har en bred palet af arbejdserfaringer med sig²³. Det drejer sig i høj grad om arbejdserfaringer knyttet til tidligere gennemførte uddannelser; men det drejer sig også om arbejdserfaringer indenfor det pædagogiske normalområde (f.eks. erfaringer fra vuggestuer, børnehaver, fritidshjem og klubber samt som dagplejer) og fra specialområdet (f.eks. erfaringer som aflastnings- eller plejefamilie, på specialinstitutioner eller som handicaphjælper) samt om erfaringer, der befinder sig i snitfladen mellem et erhvervsfagligt felt og et socialt/pædagogisk fokus (f.eks. om erfaringer med særligt tilrettelagte praktikforløb for unge i erhvervsuddannelse, med erhvervsfaglige løft af unge på produktionsskole og i indslusnings- og inklusionsprojekter for udsatte unge).

Som en del af analysen er informanterne blevet spurgt om egne og andre medarbejders vej ind i anbringelsesområdet og om karakteristika ved gruppen af medarbejdere. Det er opfattelsen bredt, at når man har taget området "til sig", så er det et arbejde og arbejdsområde, som man bliver i. Der er således lille gennemstrømning af medarbejdere, og et eventuelt fravalg af arbejdet sker ofte meget

²² Jævnfør undersøgelse af plejefamiliernes rammer og vilkår: <http://www.servicestyrelsen.dk/born-og-unge/barnets-reform/centrale-initiativer/plejefamilier-udviklingsprojekt>, hvor plejefamiliernes uddannelsesbaggrunde bl.a. er undersøgt og hvor det beskrives, at plejefamilierne er relativt veluddannede.

²³ Jævnfør undersøgelse af plejefamiliernes rammer og vilkår: <http://www.servicestyrelsen.dk/born-og-unge/barnets-reform/centrale-initiativer/plejefamilier-udviklingsprojekt>, som også understøtter denne vurdering.

hurtigt i et ansættelsesforløb. Desuden er der generelt lang anciennitet på samme arbejdsplads – uanset arbejdspladstype²⁴. For mange af medarbejderne i jobområdet, sker indtræden i jobområdet som a) en naturlig fortsættelse af en opvækst med et plejebarn i nærmeste familie; b) overskud og lyst til at gøre en forskel for et barn – og ofte i forlængelse af at egne børn er blevet store; og c) konkrete oplevelser med børn/unge på arbejdet, som en del af fritidslivet eller i skolen, som "virker som en øjenåbner" i forhold til, at der er andre børn og unge, der har brug for hjælp.

Der er således et stort spænd i uddannelses- og erhvervs erfaringer blandt målgruppen af AMU-medarbejdere i anbringelsesområdet, som af informanterne både vurderes at være et særligt kendetegn ved området og et særligt vilkår for gennemførelsen af uddannelser for personalet, og således også for gennemførelsen af AMU-uddannelser. Samtidig er der en lang række ligheder i AMU-målgruppens forhold til arbejdet i jobområdet, som både handler om at "være grebet af jobbet" og om motivationen for at være i området.

Vækstområder for AMU-uddannelserne

Med afsæt i analysen af bevægelserne for AMU-målgruppen kan følgende overordnede vækstområder for AMU-uddannelsesudbuddene tydeliggøres:

1. Flere anbringelser i familieplejeområdet og en stigning i antallet af medarbejdere, også indenfor AMU-målgruppen, her - og dermed en potentiel stigning i omfanget af medarbejdere med kompetenceudviklingsbehov, der kan opfyldes via AMU-systemet
2. Færre anbringelser på døgninstitutioner og opholdssteder og en stagnation/fald i antallet af medarbejdere, også indenfor AMU-målgruppen, her – og dermed et potentielt fald i omfanget af medarbejdere med kompetenceudviklingsbehov, der kan opfyldes via AMU-uddannelsessystemet
3. Flere anbringelser i kommunale plejefamilier og en stigning i antallet af medarbejdere, også indenfor AMU-målgruppen, her – og dermed en potentiel stigning i efterspørgslen efter AMU-uddannelser målrettet denne funktion
4. Flere anbringelser i netværksplejefamilier og en stigning i antallet af medarbejdere, også indenfor AMU-målgruppen, her – og dermed en potentiel stigning i efterspørgslen efter AMU-uddannelser målrettet denne funktion

²⁴ Resultater, der understøttes af fund i undersøgelse af plejefamiliernes rammer og vilkår: <http://www.servicestyrelsen.dk/born-og-unge/barnets-reform/centrale-initiativer/plejefamilier-udviklingsprojekt>; men som her vedrører hele anbringelsesområdet.

5. Overordnede udviklingstendenser i anbringelsesområdet

I dette hovedafsnit præsenteres en uddybende beskrivelse af de overordnede udviklingstendenser i anbringelsesområdet, der vurderes at have betydning for AMU-målgruppens jobfunktioner i jobområdet. Der er således fokus på, at koble de dominerende bevægelser i området med de oplevelser, på konkret arbejdspladsniveau, som bliver udtrykt af de medarbejdere og ledere, der deltager i indeværende analyse.

Afsnittet er først og fremmest baseret på en omfattende kvalitativ dataindsamling, som beskrevet i afsnit 2, og desuden på dokumenter, materialer og input fremkommet i forbindelse med den indledende kortlægning af området.

Anbringelsesområdet har over de seneste år været præget af en række reformer. Det er da også generelt vurderingen blandt alle informanterne, at området er præget af mange bevægelser, som indbyrdes påvirker, forstærker og skubber til hinanden.

Kompleksitet, spændvidde og variation i anbringelsesforløbene

Det er opfattelsen blandt alle informanterne, at der er stort fokus på at tænke nyt og anderledes omkring anbringelsesforløbene i denne tid, og at målet er at tackle anbringelsessagerne så godt som muligt på den mest ressourceeffektive måde.

Kompleksiteten i området

Som anbringelsesstatistikkerne understøtter²⁵, så er det ligeledes også informanternes oplevelse, at udsatte børn og unge i højere grad end tidligere anbringes i familieplejeområdet fremfor på døgninstitutioner og opholdssteder. Det betyder samtidig, at målgruppen af børn og unge i de forskellige tilbud har rykket sig, er vurderingen.

²⁵ Jævnfør tal fra Ankestyrelsens Anbringelsesstatistik, 2011: http://www.ast.dk/tal_fra_ankestyrelsen/

- Familieplejeområdet indsluser således også børn og unge med mere omfattende og komplekse behov, skader og diagnoser, som tidligere har været anbragt i mere specialiserede tilbud på døgninstitutioner og forløb med tættere socialpædagogisk støtte på opholdssteder.
- Døgninstitutioner og opholdssteder oplever tilsvarende at kompleksiteten i børne- og ungegruppen øges, med flere samtidige diagnoser, børn og unge, der er mere skadede samt skærpede behandlingsbehov og tydeligere behov for socialpædagogisk indsats.

Kompleksitetsforøgelsen i alle anbringelsestilbuddene betyder, at der stilles flere og større krav til personalet – og således også til AMU-målgruppen, er vurderingen blandt samtlige informanter.

Spændvidden i tilbuddene

Uanset hvor i anbringelsesområdet, der samles data, er der en enstemmig opfattelse af, at kompleksiteten i og omkring den børne- og ungegruppe, der anbringes, generelt er stigende. Ligesom det er oplevelsen, at spændvidden i, hvad de enkelte tilbud forventes at kunne rumme og håndtere, i disse år bliver drøftet og væsentligt udvidet.

Informanterne ser forandringerne i spændvidden i de enkelte tilbud indenfor anbringelsesområdet som både en positiv udfordring og et potentielt problemområde. Den positive udfordring indeholder mulighederne for at se på området med nye briller: a) lave bedre og anderledes anbringelsesforløb, der matcher det enkelte barns behov; b) tænke på tværs af tilbuddene og sammensætte anbringelsesforløb, der kombinerer elementer fra de forskellige tilbud (eksempelvis kombinationer af familiepleje og institutionsophold); og c) skubbe til firkantede procedurer og vante måder at tackle anbringelsessagerne på. De potentielle problemområder ved den større spændvidde ser informanterne først og fremmest som knyttet til de øgede behandlingsorienterede krav omkring det enkelte barn/unge, der dels a) stiller krav om kompetencer til at gennemføre behandlingsorienteret arbejde og b) gøre det indenfor en eksisterende eller begrænset ressourcemæssig ramme.

Flere af informanterne giver udtryk for, at den udvidelse af spændvidden i tilbuddene, der opleves både i familieplejeområdet, på opholdssteder og indenfor døgninstitutionsoverområdet i disse år, har medvirket til at skærpe forståelsen af de forskellige styrker i tilbuddene og givet anledning til refleksioner om at bryde vante måder at tænke anbringelsesforløbene på – både indenfor egne organisatoriske rammer og på tværs af tilbuddene. Det bliver beskrevet som refleksioner, der har givet anledning til at "vende tingene på hovedet" og "tænke lidt ud af boksen".

Der er således sat bevægelser i gang i området, som har fokus på at udvide spændvidden, er generelt vurderingen blandt informanterne. Og flere ændringer vurderes at være på vej. Nedenfor følger nogle af de udviklingstendenser i forhold til anbringelsesforløbene, der med forskellig styrke i interviewene, bliver tilkendegivet som værende i gang og på vej:

- Kortere, tidsbegrænsede anbringelser, hvor barnet/den unge i en periode målrettet hjælpes til at håndtere udfordringer
- Anbringelser, der ikke er fuld-tidsbaserede, hvor barnet/den unge støttes i at håndtere udvalgte dele af hverdagslivets udfordringer
- Kombinationsanbringelser (kombineret opholdssted/institution og familiepleje), hvor barnet/den unge tilbydes den støtte som de forskellige tilbud indeholder

Blandt informanterne er der også bekymring at spore i forhold til spændvidden i tilbuddene. De mest markante betænkeligheder drejer sig dels a) om de korte anbringelser, hvor nogle af informanterne ser en udfordring i at arbejde med tryghed, tilknytning og relationsskabelse, når anbringelsesforløbet har en begrænset varighed og b) om anbringelserne af meget udadreagerende og/eller behandlingskrævende unge, som vurderes at være en for stor belastning for især familieplejeområdet.

Det er opfattelsen blandt mange af informanterne, at der også i de kommende år vil blive tænkt innovativt og kreativt i forhold til anbringelsesforløbene, og at det vil betyde, at personalet skal være klar til at arbejde i andre og nye typer anbringelsesforløb, således også AMU-målgruppen.

Variationen i tilbuddene

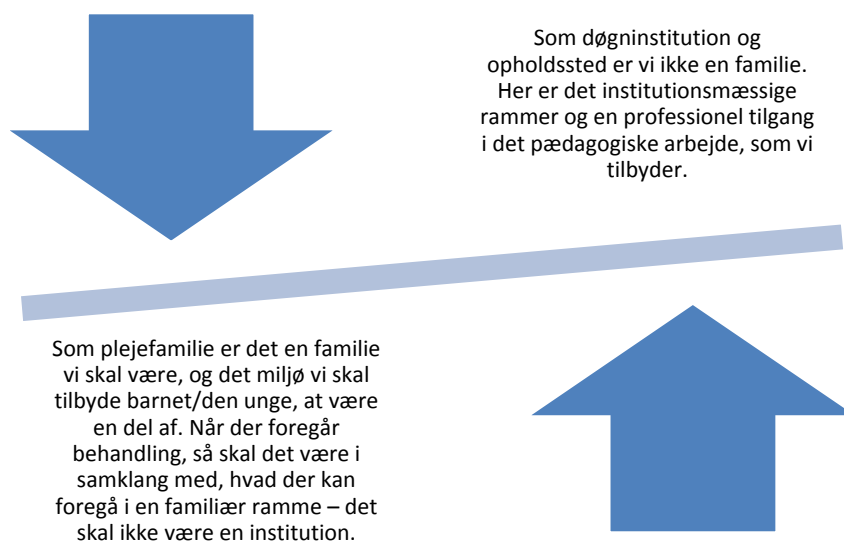
Blandt alle informanterne er det vurderingen, at der er brug for en bred vifte af forskellige tilbud målrettet børn og unge - hverken familieplejeområdet eller institutioner/opholdssteder kan løfte området alene og ingen organisatoriske rammer kan rumme alle børn og unges meget forskellige behov. Variationen i områdets tilbud beskrives således som meget værdifuld²⁶, fordi der herved bliver mulighed for at matche det enkelte barns/unges behov. Samtidig udtrykker flere af informanterne, på tværs af de involverede anbringelsestilbud, bekymring i forhold til, om der frem-

²⁶ En pointe, der også understreges i andre undersøgelser af området. Se f.eks. SFI: <http://www.sfi.dk/Default.aspx?ID=7535>

adrettet vil være tilstrækkeligt fokus på at fastholde variationen i tilbuddene, og helt specifikt om færre anbringelser på døgninstitutioner og opholdssteder vil afstedkomme et for stort pres på de enkelte plejefamilier i familieplejeområdet.

Interviewene viser videre, at der, indenfor de forskellige tilbud i området, er en meget stor bevidsthed om, hvad man selv kan bidrage med, og hvad andre tilbud kan tilføre arbejdet med de anbragte børn og unge. Det betyder ikke, at der kan tegnes en fuldstændig klar og entydig grænse for, hvornår et barn/en ung skal være i de forskellige tilbud; hertil er der mange forskellige holdninger i spil. Men det indebærer, at der er en bred opbakning til, at området har brug for variationen i tilbuddene og de særlige dimensioner, der knytter sig til de forskellige tilbud. Ligesom det understreger den pointe, som mange informanter italesætter; nemlig at fokus på det enkelte barns/unges specifikke udfordringer skal mødes med et tilsvarende bredt og nuanceret udvalg af anbringelsesmuligheder.

I forhold til den bevidsthed om egen placering i anbringelsesområdet, som repræsentanterne for de forskellige aktører og tilbud bærer frem i dataindsamlingen, så kan der skitseres to markeringspunkter (jævnfør model 1 nedenfor). Markeringspunkterne er udpeget af informanterne, og beskrives som velkendte standpunkter i drøftelserne indenfor området. Samtidig er det markeringspunkter, som informanterne har forskellige meninger om. For nogle informanter er der således en tydelig forskel mellem at være henholdsvis familie og institution, og for andre er der en langt mere flydende forståelse af mulighederne og rammerne i de forskellige tilbud.



Model 1. Markeringspunkter i forhold til forskellige synspunkter på, hvad anbringelsesområdets tilbud kan bidrage med.

Vigtigheden af variation i tilbud indenfor anbringelsesområdet, og den bevidsthed om forskellighed mellem arbejdspladstyper og fokus i opgaveløsningen, der fremhæves af informanterne, viser sig også som forskellige forventninger til personalet. Arbejdspladskonteksten styrer opgaveløsningen og kravene til personalet, er vurderingen. I analysen bliver det pointeret af alle informanter, at der findes særlige markører indenfor hhv. familieplejeområdet, døgninstitutionerne og opholdsstederne, som definerer arbejdets udførelse og kravene til personalet, herunder AMU-målgruppen²⁷. Der bliver videre understreget, at netop de særlige forventninger og krav, som personalets mødes af i de forskellige arbejdspladskontekster, er vigtige at inddrage og tage højde for i uddannelserne målrettet jobområdet.

Tværorganisatorisk og tværfagligt samarbejde

En meget tydelig udviklingstendens i anbringelsesområdet er behovet for og ønsket om styrket samarbejde på tværs – og både forstået som tværorganisatorisk og tværfagligt samarbejde.

Tværorganisatorisk samarbejde

Hovedparten af informanterne fremhæver det tværorganisatoriske samarbejde mellem de forskellige instanser og aktører, der er omkring det enkelte barn/unge, som både et udviklingspunkt, hvor der er plads til forbedring²⁸, og som et opmærksomhedspunkt, der er blevet langt mere velfungerende end nogensinde tidligere, fordi det er i fokus.

Det tværorganisatoriske samarbejde indeholder mange forskellige samarbejdsrelationer, der foregår på kryds og tværs af forskellige forvaltningsmæssige, afdelingsmæssige og institutionelle rammer:

- Mellem myndighed og døgninstitution/opholdssted/plejefamilie
- På tværs af døgninstitution, opholdssted og plejefamilie
- Mellem døgninstitution/opholdssted/plejefamilie og skole/børneinstitution/fritidsinstitution/fritidstilbud

²⁷ Disse markører vil blive udfoldet i det næste hovedafsnit, hovedafsnit 6: Billeder af jobprofiler indenfor anbringelsesområdet

²⁸ For en kvantitativt funderet indsigt i dele af samarbejdet indenfor anbringelsesområdet, så henvises til en beskrivelse af Ankestyrelsens kulegravning af det kommunale tilsyn på anbringelsesområdet, se: <http://www.ast.dk/artikler/default.asp?page=1634>

- Mellem myndighed og døgninstitution/opholdssted/plejefamilie og forældre/slægt
- På tværs af plejefamilietilbud – f.eks. plejefamilie og aflastningsfamilie
- På tværs af døgninstitution/opholdssted/plejefamilie og forskellige myndigheds personer – f.eks. sagsbehandler, familieplejekonsulent, pædagog og psykolog

Flere af informanterne beskriver, hvordan det tværorganisatoriske samarbejde, når det lykkes, får afsmittende positiv virkning på hele anbringelsesforløbet for barnet/den unge – og omvendt, når det bliver præget af a) manglende tværgående kommunikation; b) manglende dokumentation; c) manglende opfølgning og handling; d) hyppige skift i kontakter mellem instanser; og e) diskussioner om rammer og vilkår, kan give utilsigtede og u hensigtsmæssige "bump på vejen" i anbringelsesforløbet.

Mange af informanterne er optagede af konkrete forslag til, hvordan det tværorganisatoriske samarbejde kan blive bedre. Der bliver peget på lærerige forsøg og projekter²⁹, hvor man samarbejder på tværs af traditionelle institutionelle grænser og udover kendte rammer, f.eks. ved at a) indgå i videndelings- og kompetenceudviklingsnetværk på tværs af arbejdspladstyperne i området; b) lave fælles indsatser mellem døgninstitutioner/opholdssteder og familiepleje i forbindelse med aflastning; og c) udvikle modeller for tværorganisatorisk samarbejde i forbindelse med udredning og behandling.

Videre bliver det fremhævet, at der fremadrettet vil være et fortsat og stigende behov for a) dels at definere egne kompetencer som arbejdspladstype i området, fordi en stærk bevidsthed her øger kapaciteten til både at formulere sig præcist om egne tilbud og til at indgå i tværorganisatorisk samarbejde og b) dels for at finde nye tværorganisatoriske samarbejdsformer og –områder, fordi man derved kan nyttiggøre de forskellige kompetencer, der findes i delområderne indenfor anbringelsesområdet og skabe endnu bedre anbringelsesforløb for børn og unge. Af interviewene fremgår det, at der bredt i området er en oplevelse af, at "grænsefladerne" imellem de forskellige tilbud og arbejdspladstyper er i opbrud og forvandling. De forandringsprocesser, som denne udvikling afstedkommer, bliver generelt hilst velkommen, og der er flere, som ønsker at medvirke til forandringerne gen-

²⁹ For en indgang til at se nærmere på nogle af de projekter, der er igangsat indenfor anbringelsesområdet – og mere specifikt omhandlende det tværorganisatoriske samarbejde – se f.eks.: <http://www.servicestyrelsen.dk/born-og-unge/anbringelse>

nem deltagelse i formulering og afprøvning af nye tværorganisatoriske samarbejdsflader. Men der er også en opmærksomhed på, at man ikke skal flytte eller løse arbejdsopgaver, som andre dele af systemet allerede løser rigtig godt.

I forhold til personalet indenfor anbringelsesområdet, og dermed også AMU-målgruppen, så indebærer fokus på det tværorganisatoriske samarbejde, at der er behov for dels at være fagligt velfunderet i eget arbejde på arbejdspladsen og dels at være rettet mod de bevægelser, der sker indenfor området og de nye samarbejdsrelationer, der herved skabes.

Tværfagligt samarbejde

I interviewene til analysen er det meget tydeligt, hvordan der indenfor anbringelsesområdet er fokus på internt samarbejde, videndeling og tværfaglige refleksioner. Alle informanter fortæller, hvordan de deltager i og understøtter læring og udvikling i relationer og grupper på deres arbejdsplads. Det sker på flere måder:

- Gennem mødeaktiviteter i netværk
- I supervisionsgrupper
- Gennem personalemøder og personalekonferencer
- Ved sparring med konsulenter og eksperter
- Via kollegiale vejledningsseancer
- Gennem deltagelse i fælles temadage og kurser for hele personalegruppen/netværket
- Som feedback på hinandens handlinger

Særligt indenfor familieplejeområdet bliver der givet udtryk for, at det interne, tværfaglige samarbejde er i vækst og udvikling som aldrig før. Det vurderes at ske i takt med kompleksitetsforøgelsen, som skaber behovet for, at flere specialister, eksperter og konsulenter støtter, giver råd og vejledning om arbejdet med det enkelte barn/unge i familien.

Blandt informanterne er der generelt en stor glæde i det tværfaglige samarbejde og de lærerige relationer, der skabes omkring arbejdet med børnene. Det bliver set som en styrke og kvalitet i området. Flere peger på, at det også er krævende; men på en god måde. Dels fordi det kræver, at man selv tør og kan argumentere for sine faglige valg og tilvalg i arbejdet med barnet/den unge og dels fordi det kræver, at man kan lære af andres faglighed. Det tværfaglige samarbejde stiller således krav til alt personale indenfor anbringelsesområdet om at kunne kommunikere og udvikle sig, således også til AMU-målgruppen.

Det faglige fokus

I interviewene, og i området mere bredt, er der en stor opmærksomhed på faglighed og faglig kvalitet i arbejdet med anbragte og udsatte børn og unge. Informanterne er alle optaget af, hvordan arbejdet gøres bedst muligt, og de mærker, at omgivelserne, i form af såvel politiske beslutninger som mediemæssig bevågenhed, også ser på kvaliteten i deres arbejde. Generelt opfatter informanterne denne opmærksomhed som positiv for området, fordi den kan bruges som løftestang for drøftelser af kvalitet og kvalitetsudvikling.

Der bliver givet udtryk for fire betydningsfulde fokusområder for arbejdet med faglighed og faglig udvikling i anbringelsesområdet. Det drejer sig om:

- arbejdet med tilknytning og relationer
- det specialiserede arbejdes rammer og vilkår
- dokumentationsarbejdet
- koblingen mellem faglige og personlige kompetencer i arbejdet

Fundamentet er tilknytning og relationer

Overalt i anbringelsesområdet er der en stor faglig optagethed af arbejdet med tilknytning og relationer, som bliver set som kernen i indsatsen med børnene/de unge uanset hvilken arbejdspladstype, der spørges. I interviewene bliver tilknytning og relationer nævnt hyppigt, og der bliver koblet eksempler og uddybende bemærkninger på anvendelsen af begreberne. Nedenfor følger helt korte sammendrag af nogle af disse beskrivelser:

- Det handler ikke bare om tilknytning, men om kvaliteten i tilknytningen
- I virkeligheden er tilknytning jo nærvær, og tilknytning er at være nærværende og give andre nærvær
- Det er ikke for sent at skabe tilknytning, sådan må der også tænkes – der kan arbejdes med tilknytning livslangt
- Når der er en tryk og sikker base, så kan vi skubbe barnet videre
- Det der med at se hinanden i øjnene, give hinanden 30 sekunders fuld opmærksomhed – det er der, det begynder
- Det er vigtigt, at vi er nogle voksne, som man kan stole på og regne med
- Det, vi arbejder med, er samvær og kontakt

Informanterne giver udtryk for, at arbejdet med tilknytning og relationer sker indenfor rammerne af mere overordnede fastlagte betingelser og vilkår³⁰; nemlig at der sker a) en god matchning mellem barnet/den unge og det konkrete anbringelsestilbud eller den konkrete plejefamilie; b) at der, så vidt det overhovedet kan undgås, ikke sker sammenbrud i anbringelsesforløbet, som bryder relationerne og forhindrer kontinuitet; og c) at barnet/den unge oplever anbringelsesforløbet som sammenhængende og noget stabilt, der kan regnes med. Det bliver således fremhævet af informanterne, at det betingelsesfelt, der skabes omkring anbringelsesforløbet, har afgørende betydning for selve det nære, daglige pædagogiske arbejde med tilknytning og relationer.

Der bliver arbejdet med tilknytning og relationer på alle arbejdspladstyper i anbringelsesområdet, men i interviewene bliver de forskellige nuancer, som tilbuddene rummer i forhold til dette arbejde, også beskrevet. I familieplejeområdet bliver det således pointeret, at det, der tilbydes, netop er at være i nære, familiære relationer – have primære voksne i en plejeforældre-rolle og evt. indgå i en flok søskende. På døgninstitutioner og opholdssteder kan tilknytningerne og relationerne ske til flere voksne, og til voksne, som børnene/den unge selv vælger, og der er mulighed for at gå lidt mere ind og ud af relationerne, fordi de foregår i institutionsmæssige rammer.

Der bliver blandt informanterne utvetydigt givet til kende at arbejdet med tilknytning og relationer er omdrejningspunktet for alle ansatte indenfor anbringelsesområdet. Det skal alle kunne og kunne videre-udvikle.

Det specialiserede arbejdes rammer og vilkår

I forlængelse af Strukturreformen, Anbringelsesreform³¹, Barnets Reform samt de tiltag, der introduceres her, er det informanternes vurdering, at arbejdet med de allermost specialiserede opgaver indenfor anbringelsesområdet er blevet flyttet rundt og har fået nye, og ikke altid optimale, betingelser.

³⁰ Som en del af Barnets Reform er der fokus på, hvordan rammerne omkring anbringelsesforløbene kan gøres bedst mulige. Se f.eks.: *Håndbog om Barnets Reform*. (2011). Servicestyrelsen.

³¹ For et kig i Anbringelsesreformen, se:

<http://www.servicestyrelsen.dk/anbringelsesreformen/informationsmateriale/handbogen-om-anbringelsesreformen>

Det er generelt opfattelsen blandt informanterne, at anbringelsesområdet er blevet mere specialiseret end nogensinde før – og det i forhold til alle typer anbringelsestilbud. En specialisering, der hænger tæt sammen med oplevelsen af, at kompleksiteten er forøget, og som betyder, at mere specialiserede og behandlingskrævende opgaver med børn og unge varetages i området – både på døgninstitutioner, opholdssteder og i kommunale plejefamilier; men også med afsmittende virkning på de almindelige plejefamilier, der oplever at problematikkerne omkring børnene/de unge er blevet væsentligt mere komplekse.

Hovedparten af informanterne ser denne udvikling som positiv, når den følges op med den nødvendige støtte, kompetenceudvikling og ressource-tilknytning. Der bliver givet udtryk for, at det er meningsfuldt og vigtigt, at ressourcerne til specialiseringshjælpen følger og tager afsæt i det enkelte barn/unge og ikke er "bundet i mursten på bestemte steder". Ligesom det pointeres af flere, at det er positivt for området generelt, at der bliver tænkt mere tværorganisatorisk og innovativt i forhold til at finde bedre løsninger og "nye" anbringelsesforløb tilpasset det enkelte barn/unge.

Flere af informanterne udtrykker dog også en bekymring for, at a) specialiseret viden går tabt eller udhules, fordi den ikke bliver brugt og videreudviklet i fagligt specialiserede miljøer, men flyttes ud decentralt, og b) specialiseringen bliver for krævende at løfte indenfor familiære rammer, og for ressourcetung at gennemføre, fordi der skal tilknyttes mere hjælp og flere specialister.

De i analysen involverede døgninstitutioner og opholdssteder fortæller, at kompleksitetsforøgelsen og specialiseringstendenserne har gjort det vigtigt for dem, at præcisere deres målgrupper af børn og unge og tydeliggøre deres spidskompetenceområder. Vigtigheden handler først og fremmest om at gøre sig fagligt stærk til at håndtere de komplekse børn/unge og få succes med gode forløb; men også om at synliggøre sig i et anbringelsesområde, som på mange måder er blevet mere markedsgjort, og hvor det er en kombination af dygtighed, kvalitet og økonomi, der er udslagsgivende parametre for kommunernes valg af tilbud.

I forhold til personalet indenfor anbringelsesområdet, så er der behov for at kompetencerne matcher specialiseringskravene. Det betyder, at der er brug for personale, der enten som udgangspunkt har viden og indsigt i specialiserede målgrupper og specialiserede behandlinger eller kan oplæres i forhold til fokusområderne på den enkelte arbejdsplads/omkring det enkelte barn - og gerne via formelt anerkendte uddannelser, er vurderingen blandt informanterne. I nogle dele af anbringelsesområdet indebærer det, at AMU-målgruppen er en lille del af det samlede personale – det gør sig især gældende på døgninstitutionsområdet og i mindre grad indenfor det kommunale plejefamilieområde i nogle kommuner. I andre dele af an-

bringelsesområdet, familieplejeområdet generelt og til dels på opholdsstederne, bevirker det, at der er et stort ønske om at uddanne AMU-målgruppen for at fastholde dem i jobområdet. Uddannelserne skal knytte sig til netop de børn/unge eller målgrupper af børn/unge, som der arbejdes med. Der er blandt de interviewede generelt opmærksomhed på, at det kan være vanskeligt at "skrue et uddannelsessystem sammen, der præcis matcher vores børn/unge", men det ville være ønskværdigt at skabe en høj grad af sammenhæng.

Dokumentationsarbejdet

I den for anbringelsesområdet er der fokus på at dokumentere forløbene og indsatserne, og det gør sig gældende på alle arbejdspladstyper. Blandt informanterne i analysen er der generelt bred opbakning til dokumentationskravene³², der vurderes både at:

- støtte egen refleksion over arbejdet
- skabe grundlag for at tage beslutninger om justeringer i forløbene
- vise hvilke virkninger forskellige pædagogiske handlinger har – og dermed knytte sig til evidensbegrebet
- fungere som kommunikationsredskab på tværs af organisationerne og internt i samarbejdet

Det er samtidig informanternes vurdering, at dokumentationen skal bruges til noget for at være meningsfuld – og flere har oplevelser med, at det ikke sker³³. Videre fremhæver informanterne, at det er centralt at kende rammerne omkring dokumentationen: hvem læser den, hvad skal den bruges til, hvornår bliver der responderet på dokumentationen, hvilke dokumentationsformer ligger der hele vejen rundt om det enkelte barn/unge m.v.

Informanterne fortæller videre, at der indenfor anbringelsesområdet og i det pædagogiske arbejde, er blevet fokus på at kunne dokumentere og måle virkningen af indsatserne – og dermed arbejde med evidens i anbringelsesforløbene. Det vurderes at være vanskeligt, fordi virkning i det pædagogiske arbejde sjældent lader sig

³² Hvilket falder helt i tråd med andre undersøgelser indenfor området, der også påpeger ønsket om at dokumentere arbejdet. Se f.eks.: Frørup, Anna Kathrine. (2012). *Vidensformer og dokumentationspraksis i socialpædagogisk arbejde*.

³³ Undersøgelser af dele af anbringelsesområdet peger på, at der fortsat er brug for at fokusere på at gennemføre og bruge dokumentationen i område. Se f.eks. Brauner, Jacob m.fl. (2012). *Muligheder for dokumentation af anbringelser*. SFI. Findes her: <http://www.sfi.dk/resultater-4726.aspx?Action=1&NewsId=3254&PID=9422>

effektmåle, før der er gået flere år, og fordi virkningerne som regel er små ændringer i indstilling eller en lille ændret handling, der vanskeligt kan beskrives i målbare formuleringer. Det er informanternes vurdering, at der er forståelse for disse synspunkter på evidensbegrebets anvendelse også på forvaltningsniveau.

Alle informanterne fremhæver dokumentationen, som et område, hvor alle aktører i feltet, herunder også de ansatte AMU-målgrupper, har brug for at fortsætte med at dygtiggøre sig.

Faglighed koblet til personlige kompetencer og praktisk hånddelag

Informanterne fortæller i interviewene, hvordan arbejdet indenfor anbringelsesområdet trækker på en faglighed, der både er svær at forklare og som kobler sig på den enkelte medarbejders personlige kompetencer (f.eks. til at indgå i relationer, løse konflikter m.v.) og evne til at omsætte disse til konkrete handlinger. Arbejdet beskrives på mange måder, og set udefra, at ligne almindelige daglige hverdagsopgaver. Men det som andre ikke kan se, og som vanskeligt lader sig beskrive, er bl.a. de mange refleksioner, kommunikative bestræbelser, omsorgshandlinger, kompenserende tiltag, træningssituationer i hverdagsgøremålene osv., der sker omkring barnet/den unge, og som udgør fagligheden i arbejdet. Den faglighed handler om at kunne kombinere viden/teori med personlige tilgange og forståelser og kunne omsætte dette til konkrete handlinger i virkelige situationer, som også nogle gange er tilspidsede situationer³⁴.

Når informanterne beskriver arbejdet, så fortæller de, hvordan arbejdet rører ved dem som personer, og samtidig trækker på deres personlige kompetencer. Det medfører, at fagligheden i arbejdet også handler om:

- At kunne lide de skæve, skøre og umulige børn/unge og lide at være sammen med dem
- Ikke altid at gå den lige vej, men turde tage omveje og gå ad kringlede stier
- At kunne se ind bag adfærden og opfange intentionerne bagved
- At være en tydelig voksen, være robust og være en afklaret person
- At kunne fungere i en uforudsigelig hverdag
- At kunne møde børnene, der hvor de er uden at tro, at man kan sætte sig i deres sted

³⁴ Der gives mange eksempler herpå i interviewene. Her følger et enkelt: "man skal få putte-situationen om aftenen til at virke, og det kan jeg, fordi jeg ved noget XX's behov, og fordi vi herhjemme har fundet en måde, som vi synes, at det skal fungere på".

- At have varme og kunne give omsorg
- At turde se sig selv og de handlinger, som man gør og have lyst og evne til at reflektere over egne handlinger
- At man ikke skal være bange for børnene, men omvendt heller ikke have ondt af dem

For alle informanterne betyder de personlige kompetencer og evnen til at omsætte dem i praksis meget. De vurderer, at der findes masser af uddannede pædagoger, som ikke kan fungere og føle sig tilrette i anbringelsesområdet – for uddannelse gør det ikke alene. Ligesom de vurderer, at der findes masser af personale, som ikke på papiret har de pædagogiske uddannelseskvalifikationer, men som er fantastiske for børnene/de unge og som medarbejdere og kollegaer, og som bare vil blive endnu dygtigere, når de tager mere uddannelse.

Den faglighed, som er koblet til personlige kompetencer og praktisk håndlag, er både et fokus, der er relevant og aktuelt at holde sig for øje, når der rekrutteres til området, og når der skal planlægges og gennemføres efteruddannelse for medarbejdere i området.

6. Bevægelserne i jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet og heraf afledte kompetencebehov

I dette hovedafsnit afdækkes bevægelserne i jobfunktionerne for AMU-målgruppen og de konkrete arbejdsopgaver, der knytter sig til varetagelsen af jobfunktionerne. Afsnittet sætter spot på, hvordan jobfunktioner og opgaver ændrer sig, når der trædes helt ind i den daglige håndtering af arbejdet i anbringelsesområdet. Der vil således være en tæt sammenhæng tilbage til forrige afsnits gennemgang af overordnede udviklingstendenser i jobområdet; om end afsnittet her præsenterer en langt mere detaljeret beskrivelse på mikro-niveau af arbejdsopgaverne for medarbejdere i familieplejeområdet, på opholdssteder og døgninstitutioner.

Bevægelserne i jobfunktionerne er inddelt i en 7 temaer. Temaerne slår jobfunktionerne indenfor området an og viser i overskrift, hvilke områder, der er i fokus i forhold til en fortsat udvikling af de arbejdsopgaver, som AMU-målgruppen løser. I direkte forlængelse af de tematiske beskrivelser af bevægelserne i jobfunktionerne følger de kompetencekrav, som kan udledes af jobfunktionerne. Herved skabes en direkte og tydelig forbindelse mellem a) jobfunktionen og opgaveløsningen; b) kompetenceudviklingsbehovene; og c) det niveau i opgaveløsningen, som kompetenceudviklingen er rettet mod. De afledte kompetencebehov og kompetenceniveauet (punkt b) og c)) er opstillet i skematisk form, og det er hensigten, at skemaerne kan fungere som katalog for det videre arbejde med at udvikle AMU-uddannelser målrettet anbringelsesområdet.

Afsnittet er baseret på den omfattende kvalitative dataindsamling, der er gennemført i indeværende analyse, jævnfør afsnit 2. Der vil undervejs i de detaljerede beskrivelser af jobfunktionerne blive skelnet mellem de 3 forskellige arbejdspladstyper (døgninstitutioner, socialpædagogiske opholdssteder og familieplejeområdet) i den udstrækning, som der er blevet italesat forskelle i dataindsamlingen.

Billeder af jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet

Før der tages fat på bevægelserne og ændringerne i jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet gives her 2 korte snapshot beskrivelser af, hvordan en situation på en arbejdsdag foregår i hhv. en plejefamilie og på et opholdssted. Snapshotene giver et blik ind i området, og et indtryk af, hvordan der arbejdes i forhold til 2 helt korte og konkrete episoder i en hverdag fyldt med mange facetter og vidt for-

skellige episoder. Casene og navnene i casene er fiktive, men baseret på data fra interviewene, og repræsenterer derfor realistiske og gyldige scenarier for AMU-målgruppens arbejde indenfor området.

Snapshot i en plejefamilie

Britta og John er gift og fuldtidsplejeforældre. John er oprindeligt uddannet el-installatør og har tidligere haft eget firma. Britta er kontoruddannet, men har i mange år arbejdet som dagplejemor. For 12 år siden blev Britta og John godkendt som plejefamilie og fik deres første barn i aflastning. Det udviklede sig hurtigt, og de fik først 1 og senere flere plejebørn. Britta blev fuldtidsplejemor for 10 år siden og for 5 år siden tog John det samme skridt. Her i efteråret 2012 har Britta og John 3 plejebørn på 4, 10 og 14 år. Deres egne 3 børn er voksne – eller tæt på. En enkelt på 19 år er fortsat hjemmeboende.

Denne morgen har Britta og John problemer med den store dreng. Han vil ikke i skole, er svær at få op, er vred og råbende. Den store dreng og den mellemste pige er søskende, og de går begge i specialskole. Børnene har ikke en egentlig diagnose, men de er begge beskrevet som sent udviklede og som lettere udviklingshæmmede. Det er ikke usædvanligt, at der er problemer med at få den store dreng op. Men i takt med at han er blevet ældre og fysisk større, har det givet endnu mere uro og utryghed, når han bliver vred om morgenen. Som regel, og sådan er det også denne morgen, er det John, der tager sig af den store dreng. John kan bedst magte det fysisk og psykisk.

Britta er omkring den mellemste og mindste pige. Der er travlt med morgen-ritualerne: morgenmad, madpakkesmøring, pakning af skoletasker, tøj på, tandbørstning og lidt snak. Den lille pige fungerer godt, er glad og tryk. Hun går i normal børnehave, og det glider let med hende om morgenen. Den mellemste pige er stille og vil gerne være tæt på Britta hele tiden – også om morgenen. Det kan godt være noget af en belastning, at få de praktiske opgaver løst, når der er brug for så meget nærhed. Men Britta tager sig tid til det, for ellers bliver det bare endnu langsommere og trægt at hjælpe den mellemste klar til skole.

Denne morgen kører Britta af sted med den lille og den mellemste pige. Hun når specialskolen først og til skoletidsstart, og kører derefter til børnehaven med den mindste. John arbejder stadig derhjemme med at få den store klar til skolen. Det er en succes, når det lykkes at få ham af sted – også selvom det er op ad formiddagen, før det sker. Sådan har John og Britta lært at se på det efter en del samtaler både med familieplejekonsulenten, med specialskolen og i supervisionsgruppen. Så de fleste morgener kører de børn i skole i flere omgange.

Her til formiddag skal John og Britta til møde i deres netværksgruppe – hvis John når at blive klar. Det ser de frem til, fordi det fungerer som et åndehul og et fagligt fællesskab. I dag deltager en konsulent og de skal drøfte et tema: forældresamarbejdet. Det er en udfordring, som John og Britta selv har helt inde på livet. Lige nu er udfordringen, at de to ældste børns mor i flere omgange har aflyst de ellers korte møder, der er med børnene. John og Britta regner med at netværksmødet kan give et par redskaber med i bagagen til at håndtere det.

Snapshot på et opholdssted

Michael har de sidste 10 år arbejdet på 3 forskellige opholdssteder. De sidste 2 år her på Opholdsstedet, hvor der er 12 unge i alderen 12-18 år fordelt på to afdelinger samt et tilknyttet udslusningsprojekt for unge mellem 18-21 år. Michael arbejder på en afdeling med 7 unge 15-18 årige. Før Michael begyndte her, havde han bl.a. job som pædagogmedhjælper på et fritidshjem og som klubmedarbejder, men han har også rejst flere år i udlandet, og der haft forskellige jobs, som han kombinerede med rejselysten og en passion for udendørs-aktiviteter i naturen. Michael har en studentereksamen og nogle kortere kurser indenfor det pædagogiske område, men har ikke fået bygget yderligere formel kompetencegivende uddannelse ovenpå.

Michael møder i dag til en eftermiddagsvagt på Opholdsstedet. Kl. er 13.30, og han skal være her til kl. 23.00. Han er støtte-kontaktperson for én af de unge på Opholdsstedet, men det er i virkeligheden de unge selv, der vælger, hvem de især knytter sig til. Så nogle gange er støtte-kontaktpersonen mest en praktisk, logistisk og koordinerende funktion.

Denne hverdageftermiddag handler det om at få kontakt med de unge efterhånden, som de kommer hjem fra skole. Michael lytter til, hvordan dagen er gået og støtter et par af de unge i at få eftermiddagens aktiviteter til at fungere. I løbet af en eftermiddag sker der mange ting – der skal laves lektier, nogle skal til fritidsaktiviteter, der er faste pligter og praktiske opgaver. Alt sammen noget der skal løses af de unge og med hjælp og opbakning fra Michael og de 2 andre i vagt.

Allerede kort inde i vagten er der akut brug for Michael. Et par af de unge skændes, der bliver råbt og smækket med døre. Michael blander sig, i første omgang ved bare at være der, og dernæst med dialog med dem begge. Det sker jævnligt, at nogle af de unge tænder af, men som regel lykkes det også at få ro på igen. Men resten af "huset" bliver påvirket, når det blusser op. Så bagefter skal der lige skabes kontakt hele vejen rundt blandt alle de unge og "normaliseres".

Michael har denne eftermiddag og aften to fastlagt aktiviteter på programmet udover de forholdsvis fastlagte måltider. Han skal med én af de unge til et møde på skolen – der er problemer med fremmøde og en udfarende adfærd, og Michael skal hjælpe med at redde trådene ud og bagefter have kontakt med den unges sagsbehandler. Desuden skal Michael mødes i sit kollegateam. De skal sammen drøfte håndteringen af en af afdelingens unge, som er blevet grebet i at ryge hash nogle gange nu. Resten af vagten er uforudsigelig.

Bevægelser i jobfunktionerne og afledte kompetencebehov

Nedenfor følger en detaljeret beskrivelse af bevægelserne i jobfunktionerne og arbejdsopgaverne for AMU-målgruppen med ansættelse indenfor anbringelsesområdet samt de kompetencebehov, som kan udledes af udviklingen i jobfunktionerne.

Der bliver i alt præsenteret 7 temaer, der af informanterne er udpeget som områder, der ændrer sig og som følge heraf også indeholder behov for kompetenceudvikling. Indenfor hvert tema beskrives de forskellige vinkler og nuancer, som informanterne i interviewene har udfoldet. Hvert tema munder ud i en skematisk oversigt over:

- De arbejdsopgaver, der vurderes at bevæge sig i forhold til temaet og fordelt på de forskellige arbejdspladstyper, der indgår i indeværende analyse
- De kompetencebehov, som arbejdsopgaverne medfører
- Det niveau, forstået som graden af selvstændighed i opgaveudførelsen, som arbejdsopgaverne indeholder

Den tematiske gennemgang der nu følger er således ikke en præsentation af samtlige de arbejdsopgaver, som AMU-målgruppen indenfor anbringelsesområdet udfører, men en behandling af de arbejdsopgaver og jobfunktioner, der vurderes at være i forandring netop nu.

Tema 1: Roller og rammer i arbejdet

De seneste års udvikling indenfor anbringelsesområdet har skabt andre rammer for arbejdet og skubbet til kendte roller og opgaver. Det gør sig særligt gældende indenfor familieplejeområdet, som bl.a. arbejder med helt nye kommunale plejefamilie-former, vækst i netværksplejefamilier m.v.. Men det har også sat sit præg på opholdssteder og døgninstitutioner, idet de bl.a. oplever, at skulle tænke innovativt i forhold til selve anbringelsesforløbenes rammer og den rolle de varetager indenfor rammerne.

For AMU-målgruppen, og deres varetagelse af det daglige arbejde, betyder forandringerne, at der sker bevægelser på to måder: a) som reformuleringer og justeringer af anbringelser indenfor kendte anbringelsesrammer og rollefordelinger og b) som nyfortolkning og udvidelse af anbringelser i forhold til nye og anderledes anbringelsesrammer og rollefordelinger. Bevægelserne i betingelsesfeltets rammer og roller bliver af informanterne udpeget som betydningsfulde forandringer for AMU-målgruppens jobfunktioner.

Livet i plejefamilien

Arbejdet i plejefamilierne er noget, der potentielt kan ske i alle døgnets 24 timer, 7 dage om ugen, og det påvirker alle i familien – både når arbejdet går godt, og når der er pres på. Plejefamilierne skal være klar og klædt på til det.

Informanterne peger på, at familien, bl.a. som følge af den øgede kompleksitet omkring de anbragte børn og unge, i stigende omfang også udgør en "institutionslignende størrelse", hvor det myldrer med fagfolk, og hvor opgaverne omkring børnene/de unge er mere omfattende og behandlingsorienterede end almindeligt relationsarbejde. Informanterne ser det som vigtigt, at plejefamilierne kan tage den mere professionelle rolle på sig på nogle tidspunkter og på andre tidspunkter være en så almindelig familie som muligt – og gøre det med afsæt i faglige overvejelser og pædagogiske begrundelser.

I plejefamilierne er der ofte biologiske børn, og oftest ældre end plejebørnene. Hovedparten af informanterne fortæller, hvordan de ser at de biologiske børn påvirkes af at være en plejefamilie – både med meget positivt og indimellem også på mere belastende måde i form af bl.a. uro, stor tidsanvendelse og opmærksomhed på plejebørnene. Det er derfor centralt, at plejefamilien kan få hele familien, egne børn, den store familie og vennekredsen til at fungere godt i og omkring arbejdet, fordi det er en del af livet i familien. Der bliver efterlyst flere muligheder for at støtte og inddrage egne børn i netværk og uddannelsesaktiviteter, og der bliver også efterlyst værktøjer til at tale med egne børn, familie og venner om arbejdet og dets indflydelse på livet i familien.

Informanterne fortæller, at arbejdet som plejeforældre også påvirker parforholdet, dels fordi det foregår hjemme, og herved bliver en integreret del af al samværet, og dels fordi plejeforældrene skal kunne veksle mellem at være professionelle samarbejdspartnere og ægtepar/kærestepar. Jo vanskeligere et anbringelsesforløb er, jo flere veksler trækker det på parforholdet, er vurderingen. Der er et ønske om, at styrke plejefamilierne i forhold til at fastholde den robusthed i parforholdet, som er

en vigtig del af afsættet for overhovedet at være kompetent til at varetage plejeforældre-opgaven.

En central del af plejefamiliens arbejde er at tilbyde de anbragte børn familiære relationer og rammer. Det indebærer også en følelsesmæssig tilknytning til plejebarnet. I interviewene beskrives det som indimellem noget af et følelsesmæssigt krydspres for alle i familien at være i, når der er brug for at veksle mellem at handle professionelt og som familie – og kunne gøre det 24 timer i døgnet. Flere af informanterne peger på, at det til stadighed er relevant for plejefamilierne at arbejde med, at handle i en familiemæssig-ramme, hvor det også indimellem skal være professionalisme, der hersker. Ligesom det er vigtigt, at plejefamilierne ikke tager det som et nederlag og et for stort følelsesmæssigt pres, hvis anbringelsesforløbet ikke går som ønsket og forudsagt.

Livet i plejefamilien – jobfunktioner målrettet familieplejeområdet	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder potentielt på alle tidspunkter af døgnet • Varetager både en professionel og en familiemæssig rolle og veksler på en hensigtsmæssig måde mellem disse • Får hele familien, som organisatorisk kontekst og ramme, til at fungere; herunder egne biologiske børn, den store familie og vennekredsen • Samarbejder professionelt som par og fastholder samtidig styrken i parforholdet • Knytter sig til plejebarnet som familie og handler også som professionelle, når der er behov herfor
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndtere at være potentielt "på" og klar på skæve tidspunkter af døgnet, og når børnene/de unge har brug for det • Bevæge sig ud og ind af familiemæssige situationer og mere professionelle og behandlingsorienterede situationer • Give plads og rum til egne biologiske børns reaktioner (glæde og modvilje) og samtale med børnene om de oplevelser, som de har i familien • Håndtere venner og families reaktioner på plejebørnene og de indimellem problematiske relationer, som det giver i forhold til samvær og kontakt • Bruge sig selv og hinanden i arbejdet, men også være opmærksomme på at være et par og en familie • Tackle et følelsesmæssigt krydspres, hvor man på den ene side er involveret i barnet/den unge og på den anden side kan handle professionelt og reflekteret, når arbejdet er vanskeligt og/eller ikke lykkes

At være netværksplejefamilie

AMU-målgruppen er også netværksplejefamilie – og antallet af netværksplejefamilier er i vækst. Informanterne fortæller entydigt, at det at være netværksplejefamilie har en særlig dimension i og med, at det er barnebarnet, niecen eller en god venindes datter, som er i pleje. Det giver en anden følsomhed i relationen med barnet, og i forhold til andres omtale af barnet og familien. Det stiller også andre krav til netværksplejefamilien, fordi a) der ofte er forældre, som allerede har deres gang i netværksplejefamilien, og b) det kan være svært at handle med pædagogisk indsigt og barnet i centrum, hvis resten af familien presser i en anden retning.

Blandt de informanter, der selv er netværksplejefamilie eller arbejder sammen med netværksplejefamilier, er det vurderingen, at der er behov for at udvikle netværksplejefamiliernes kendskab til og anvendelse af mulighederne i systemet. Det drejer sig bl.a. om at have indsigt i hvordan systemet kan støtte og hjælpe familien og barnet, hvem der kan kontaktes hvornår og hvordan, hvilke rettigheder der knytter sig til området samt hvem, der kan hjælpe, når opgaven omkring barnet er svær.

Det er derfor informanternes vurdering, at der er stærkt brug for at klæde netværksplejefamilierne på til at varetage opgaven – og at gøre det som uddannelsesforløb specifikt rettet mod netværksplejefamilierne og deres særlige udfordringer.

At være netværksplejefamilie – jobfunktioner målrettet netværksplejefamilier	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none">• Arbejder som netværksplejefamilier og varetager i kraft af den rolle en særlig forpligtelse i forhold til et barn i familien/vennekredsen• Handler med pædagogisk indsigt i forhold til at have barnet i centrum• Anvender mulighederne i systemet, i den udstrækning der er behov, og de har kendskab hertil
Kompetencebehov og –niveau	Selvstændigt kan: <ul style="list-style-type: none">• Påtage sig de forpligtelser og det fokus på barnet, som der er behov for• Håndtere krydspresset mellem familiens ønsker/behov og en pædagogisk indsigt og vurdering• Bruge systemets muligheder som løftestang og støtte til at have barnet i centrum og til at håndtere opgaven som familie

Innovation gennem genopdagelse og nyudvikling

På alle arbejdspladser i anbringelsesområdet er det vurderingen, at medarbejdere og ledere skal a) tænke nyt og kreativt indenfor de nuværende rammer og med afsæt i velkendt viden samt b) have fokus på også at tænke "ud af boksen", opdage muligheder og tage imod anbringelsesmuligheder, som ikke tidligere er blevet set og anvendt. Den innovationskraft er der brug for, er samstemmende udtalelserne. Arbejdet med innovation er både rettet mod de små ændringer i hverdagen og forandringer på de større linjer:

- de små ændringer i hverdagen, der kan give positive bevægelser omkring børnene/de unge, og hvor der a) er fokus på at genopdage, hvordan kendt viden kan udvikles til brug på nye måder i forhold til det konkrete barn og de specifikke situationer, der arbejdes i og b) er fokus på at inddrage nye perspektiver, der kan skabe små skridt for barnet/den unge
- de store forandringer, der f.eks. omfatter nye samarbejdsformer på tværs i anbringelsesområdet og nye pædagogiske strømninger, og hvor der kan ske en udvikling af anbringelsesforløb og ses nyt på rammerne omkring anbringelser samt findes nye tilgange til arbejdet med børnene/de unge

Det er informanternes opfattelse, at der altid har været udviklings- og innovationskraft i anbringelsesområdet. Det er en del af arbejdet at forholde sig udviklingsorienteret til opgaverne omkring og med barnet/den unge. Men det er også informanternes vurdering, at behovet for innovation og udvikling, samt hastigheden hvormed behovene skal imødekommes, er accelereret markant i de seneste år. Det er således informanternes meldinger, at innovation og udvikling drejer sig om, at medarbejderne både deltager i udviklingen indenfor området OG kan manøvrere i de nye anbringelsesforløb med nye målgrupper, som bliver nytænkt i andre sammenhænge og dernæst integreret i deres arbejde. Derfor er arbejdet med at videreudvikle kendt viden og tænke helt nyt blevet en vigtig kompetence for alle medarbejdere i området.

Innovation gennem genopdagelse og nyudvikling – jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner

Jobfunktioner og arbejdsopgaver

AMU-målgruppen:

- udvikler opgaveløsningen i relation til det enkelte barn/unge såvel med afsæt i kendt viden som gennem inddragelse af nye perspektiver
- deltager i udviklingsarbejde, hvor der er fokus på at udvikle nye veje for anbringelsesforløbene og finde nye tilgange til arbejdet med børnene/de unge
- modtager børn/unge i nye typer anbringelsesforløb og håndterer arbejdet indenfor disse nytænkte rammer
- modtager andre, og nye, målgrupper af børn/unge og håndterer arbejdet i forhold til disse børn/unge

Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opdage nye typer anbringelsesforløb i samspil med kollegaer og ledere og realisere dem i praksis • se og udvikle nye tilgange til arbejdet, som kan bruges i praksissituationerne med børnene/de unge <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • videreudvikle velkendt praksis og teori som en del af det daglige arbejde med det konkrete barn/unge • inddrage ny viden og praksis i det daglige arbejde med det konkrete barn/unge • håndtere nye anbringelsesformer og nye målgrupper af børn og unge med afsæt i deres kompetencer
-----------------------------------	--

Rehabiliteringstænkning i arbejdet med anbragte børn og unge

Flere af de interviewede fortæller, at der som en del af ændringerne indenfor anbringelsesområdet også er fokus på, at anbringelserne kan være kortere og have en tidsbegrænsning, fordi der er fokus på at støtte børnene/de unge i at mestre udfordringerne i livet. De korte og målfokuserede indsatser sker indenfor alle arbejdspladstyper i anbringelsesområdet.

Rehabiliteringsfokus indebærer en anden tænkning omkring anbringelsen, som både barnet/de unge samt alle de voksne omkring barnet/den unge skal have forståelse for, og som retter sig mod at bringe barnet/den unge videre indenfor en afgrænset periode. Der bliver af flere interviewede sat ord på, at der arbejdes rehabiliterende og med en rehabiliteringstænkning, som støtter barnet/de unge i at håndtere livet og problematikkerne generelt; men også i at klare sig tilbage enten i biologisk familie eller i andre tilbudsformer.

Det kræver noget at arbejde rehabiliterende fortæller flere af de interviewede. Kravene indeholder dels a) et brud med en tænkning om, at anbringelsen er langvarig og også kan være et kort og målrettet forløb og b) dels en fokusering af indsatsen som indeholder et velkendt ressourceperspektiv og samtidig kobler det til beskrivelser af de små målrettede fremskridt, der tilsammen kan skabe en større bevægelse. Det at arbejde rehabiliterende beskrives derfor også som en kompetence til at se de store mål og evne at nedbryde dem i mindre dele, der kan mestres i hverdagen af barnet/de unge.

Rehabiliteringstænkning i arbejdet med anbragte børn og unge – jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbejder rehabiliterende med børn/unge i korte anbringelsesforløb • støtter de anbragte børn og unge i at mestre udfordringerne i livet og i også at kunne gøre det videre i livet, herunder i egen biologiske familiefællesskab eller i andre tilbud indenfor området
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de overordnede mål med indsatserne i et konkret anbringelsesforløb for et barn eller en ung • nedbryde de overordnede mål i mindre del-mål målrettet barnet/den unge <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gå målrettet ind i udviklingen af de anbragte børn og unge, når forløbene er korte • arbejde ressourceorienteret og med fokus på opbygningen af ressourcer hos de anbragte børn og unge • omsætte de mange delmål i en rehabiliteringsindsats til hverdagspraksis sammen med børnene og de unge

Tema 2: Samarbejde og kommunikation

De senere års udvikling indenfor anbringelsesområdet har sat ekstra fokus på samarbejde og kommunikation, er vurderingen blandt alle informanterne. Disse områder fylder både i fokus og som konkret arbejdstid i hverdagen for medarbejderne i området.

Samarbejde og kommunikation omfatter en stribe forskellige indfaldsvinkler og arbejdsopgaver for medarbejderne. I gennemgangen nedenfor præsenteres de dele af opgaveløsningerne, som især er i bevægelse, og som derfor vurderes at medføre et særligt behov for kompetenceudvikling.

Forældresamarbejdet

Et gennemgående tema i samtlige interviews er håndteringen af forældresamarbejdet. Det beskrives som en vigtig del af anbringelsesforløbet og som et væsentligt fokusområde i børnenes/de unges liv, men også som en vanskelig opgave i mange tilfælde.

Der bliver arbejdet med forældresamarbejdet som en integreret del af anbringelsesforløbet på alle arbejdspladstyper i området, og det er de samme problematikker, der fremhæves på tværs af områdets tilbud:

- forældre, der ikke dukker op til aftaler
- forældre, der er ressourcesvage og søgende og selv har behov for hjælp og rådgivning
- forældre, der bærer en kultur og nogle værdier samt fører dem ud i livet, som modarbejder en positiv udvikling for barnet/den unge
- forældre, der er vrede, påvirkede af alkohol m.v. eller ude af stand til at skabe kontakt, når der er sammen med børnene/de unge

Det indebærer, at der for alle medarbejdere indenfor området er en central arbejdsopgave i at håndtere de potentielle konflikter, besværligheder og dilemmaer, der ligger i samarbejdsrelationen, og som bl.a. vedrører at a) få forældresamarbejdet, praktisk og logistisk, til at fungere bedst muligt, så barnet/den unge har kontakt til forældrene; b) tage hånd om de udfordringer, som barnet/den unge oplever i forbindelse med kontakten til forældrene; c) håndtere de udfordringer, som man som personale selv kan opleve i forbindelse med samarbejdet, og gøre det med indsigt og blik for udvikling.

Forældresamarbejdet – jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med den vifte af forskellige potentielle konflikter og dilemmaer, der ligger i samarbejdsrelationen • Fungerer som organisatorer af samarbejdet med forældrene – praktisk og logistisk • Tager hånd om barnets/de unges udfordringer i forbindelse med kontakten til forældrene • Arbejder med egen håndtering af samarbejdsrelationen til forældrene
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se betydningen af forældresamarbejdet og med det afsæt håndtere de potentielle konflikter og dilemmaer, som det indeholder • Organisere samarbejdet med forældrene – praktisk og logistisk • Støtte barnet/de unge i at tackle de udfordringer, som de oplever i forbindelse med kontakten til forældrene • Forholde sig udviklingsorienteret til egen rolle og håndtering af samarbejdsrelationen

Samarbejdet mellem kommune og plejefamilier

Særligt for informanterne i familieplejeområdet beskrives samarbejdet mellem kommune og plejefamilie (og det drejer sig om alle typer plejefamilier), at være en betydningskabende faktor for varetagelsen af arbejdet.

Der er et tæt samarbejde, er generelt vurderingen, mellem konsulenter, sagsbehandlere m.fl. og plejefamilierne, som beriger arbejdet og gør det lettere at klare. Et godt samarbejde har stor betydning for plejefamiliernes trivsel.

Der er blandt mange informanter en oplevelse af, at kompleksitetsstigningen omkring børnene/de unge også har resulteret i at flere fagprofessionelle med ekspertkompetencer besøger plejefamilierne. Nogle af informanterne blandt plejefamilierne oplever det indimellem som invasion af deres hjem og som upassende forstyrrelse – både for dem og for børnene/de unge. Det kræver samarbejde, og koordinationskompetence blandt plejeforældrene, som bygger på at plejefamilien dels ved, hvorfor og med hvad den enkelte fagprofessionelle bidrager, og dels giver løbende tilbagemeldinger i systemet om indsatsens virkning. Det er et arbejde, som fordrer fleksibilitet og hurtig omstilling til samarbejde med mange forskellige mennesker for alle involverede.

Blandt mange af de informanter, der arbejder i familieplejeområdet, bliver der desuden peget på, at de oplever i stigende grad at skulle "kæmpe" for at få den hjælp til børnene/de unge, som de vurderer, der er behov for. Det betyder dels, at de skal være mere tydelige i deres argumentation, når de samarbejder med kommunen og dels at de skal vide, hvem der har beslutningskompetencen indenfor hvilke områder. Der bliver efterlyst kompetenceudvikling i forhold til at få yderligere systemkendskab, fra lovgivningsmæssige rammer til den konkrete forvaltning i kommunen, idet det vil kunne lette samarbejdet mellem plejefamilierne og kommunen.

Samarbejdet mellem kommune og plejefamilier – jobfunktioner målrettet familieplejeområdet	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none">• Samarbejder med en bred palet af forskellige fagprofessionelle omkring det enkelte barn/den unge• Fungerer som koordinatore af kontakten mellem kommunes forskellige fagprofessionelle og barnet/den unge• Arbejder som barnets/den unges repræsentant i forhold til at argumentere for løbende opståede behov
Kompetencebehov og -niveau	Medvirke til at: <ul style="list-style-type: none">• Styrke det fagprofessionelle arbejde omkring det enkelte barn/unge

	<p>gennem koordination og løbende tilbagemeldinger af indsatsens virkning</p> <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruge indsigt i systemets rammer og opgavefordeling som løftestang for samarbejdet med kommunens repræsentanter og for varetagelsen af barnets/den unges behov
--	---

Inklusion i skolesystemet

En arbejdsopgave, der bliver trukket frem som særligt vanskelig, vedrører samarbejdet med skolesystemet. Informanterne fortæller på tværs af arbejdspladstyperne, at vanskelighederne i opgaveløsningen opstår på flere fronter.

Først og fremmest viser det sig i samarbejdet med de almindelige skoletilbud, hvor det politiske fokus på inklusion kan være svært for skolerne at omsætte til praksis. Det betyder, at personalet i anbringelsesområdet har en stor opgave med at hjælpe skolerne med at få indsigt i børnenes/de unges behov og forstå, hvordan børnenes/de unges handlinger kan håndteres. Videre har personalet en opgave i forhold til at samle børnene/de unge op, når de kommer hjem fra en skoledag, som ikke har været velfungerende, og hvor der har været hændelser, som barnet/den unge ikke kunne tackle.

Vanskelighederne viser sig også for de unge anbragte, når de skal videre i uddannelsessystemet. Det er således generelt informanternes opfattelse, at de anbragte unge har brug for ekstra hjælp for at finde sig tilrette i uddannelsessystemet og også for at finde vej i de mange forskellige muligheder. Den hjælp får de ikke altid i uddannelsessystemet, og det kræver at personalet i anbringelsesområdet har en solid viden om, hvordan de unges uddannelsesmuligheder og støtteordninger er og kan bruges, så hjælpen kan gives ad den vej.

Inklusion i skolesystemet – jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • støtter skolesystemet i at få indsigt i de anbragte børn og unges behov og handlinger • følger op på barnets/den unges skoledag og de vanskeligt håndterbare episoder, der kan opstå her • hjælper unge anbragte med at finde sig tilrette i, og finde vej igennem, uddannelsessystemet
Kompetencebehov	Selvstændigt kan:

og –niveau	<ul style="list-style-type: none"> • håndtere samarbejdet med skolesystemet og videreformidle indsigt i området til faggrupper i den inkluderende skole • Støtte barnet/de unge i at tackle de udfordringer, som de oplever i forbindelse med skolegangen • støtte de unge igennem uddannelsessystemet med afsæt i viden om uddannelsesmuligheder, -veje samt støtteordninger
------------	--

Teamsamarbejde på opholdssteder og døgninstitutioner

På døgninstitutionerne og opholdsstederne er personalets, herunder også AMU-målgruppens, arbejde organiseret omkring en støtte- og kontaktfunktion. Støtte- og kontaktfunktion indeholder bl.a. at støtte det enkelte barn/ung i forhold til praktiske ting (f.eks. tøjindkøb, deltagelse i fritidsaktiviteter, administration af penge m.v.), samvær med forældre og familie, relationer til andre børn, unge og voksne på opholdsstedet/institutionen, konflikthåndtering m.v. Det beskrives, at støtte- og kontaktpersonordningerne er velintegrerede på opholdsstederne og døgninstitutionerne, men også en funktion som der hele tiden er fokus på at understøtte fagligt, fordi der i funktionen ligger et krav og en forventning om at kunne handle fagligt begrundet.

Som fagligt fundament for støtte- og kontaktpersonordningen, er der flere af de medvirkende informanter, der er organiseret i et team af kollegaer. Teamet fungerer indenfor afdelingsstrukturen på institutionen/opholdsstedet. Teamorganiseringen har til formål at skabe et fagligt fællesskab, hvor der kan deles viden, gives sparring og laves planer for indsatserne omkring de enkelte børn/unge med afsæt i faglige drøftelser – og altså dermed fungere som forum for drøftelse af de oplevelser og beslutninger, der ligger indlejret i støtte- og kontaktfunktionen. De informanter, der arbejder i teams er glade for organiseringen, som de finder meget udbytterig for deres løsning af især de svære opgaver. Men de har også fokus på, at "det ikke bare er et samarbejde, der kommer af sig selv". Det er noget, som skal læres og fortløbende trænes, er vurderingen.

Teamsamarbejde på opholdssteder og døgninstitutioner – jobfunktioner målrettet opholdssteder og døgninstitutioner

Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fungerer som støtte- og kontaktpersoner for børn/unge på opholdssteder og døgninstitutioner • Arbejder i teamstruktur med andre støtte- og kontaktpersoner, hvor arbejdet drøftes i et fagligt fællesskab • Deler eget arbejde som støtte- og kontaktperson med andre og bidrager til fortsat faglig udvikling
---------------------------------	---

Kompetencebehov og -niveau	Selvstændigt kan: <ul style="list-style-type: none"> • Varetage den brede vifte af arbejdsopgaver, der knytter sig til støtte- og kontaktpersonfunktionen og gøre det med et fagligt velbegrundet afsæt • Indgå i samarbejdet og dialogen i faglige teams, hvor eget og andres arbejde som støtte- og kontaktperson sættes til faglig debat • Videreudvikle det faglige teamsamarbejde
----------------------------	---

Ressourcefokuseret kommunikation med anbragte børn og unge

Uanset arbejdspladstype så beskriver informanterne, at der konstant er behov for at kunne kommunikere konstruktivt med børnene og de unge. AMU-målgruppen varetager således den brede palet af kommunikationsopgaver i relation til det enkelte barn/unge og uden afgrænsning i forhold til særlige kommunikationsområder eller –opgaver. Blandt de interviewede er der generelt opfattelsen af, at kommunikationen er én af hjørnesteenene i arbejdet med de anbragte børn og unge og de har bredt i jobområdet et specifikt behov i relation til at styrke kompetencerne her.

Der er generelt en optagethed af, at kommunikationen sker med afsæt i ressourcer, muligheder og en værdsættende tilgang. Det er oplevelsen, at en ressourcefokuseret og –skabende dialog fremmer kontakten og de positive forandringer; men der er også en interesse i, at styrke kommunikationskompetencerne yderligere, fordi de gode intentioner om ressourcefokuseret kommunikation nemt kan komme under pres i praksis.

I forhold til den ressourcefokuserede kommunikation, så fortæller de interviewede, at de i arbejdet jævnlig bliver udfordret i forhold til at identificere og fastholde mulighederne i en samtale og dialog – for nogle gange er åbningerne svære at opdage (f.eks. hænger kropssprog og talte ord ikke nødvendigvis sammen) og vanskelige at bruge som begyndelse for en positiv kommunikationsspiral. Der bliver peget på, at arbejdet med den anerkendende tilgang i kommunikationen kan være dilemmafyldt, når der i en samtale også skal sættes grænser. Videre bliver fremhævet, at det i en presset situation er en kommunikativ hård opgave, at vende opmærksomheden fra fejltrinene til ressourcerne i barnet/den unge og holde fokus på, at der også er noget at bygge op og bygge videre på.

Ressourcefokuseret kommunikation med anbragte børn og unge - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner

Jobfunktioner og	AMU-målgruppen:
------------------	-----------------

arbejdsopgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Går ind i alle typer kommunikation med det enkelte barn/den enkelte unge • Kommunikerer med afsæt i barnets/den unges ressourcer, muligheder og en værdsættende tilgang – også når det er svært og dilemmafyldt
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruge kommunikationen som løftestang for en positiv udvikling af barnet/den unge • Bruge den anerkendende og ressourcefokuserede tilgang i kommunikationen også når der skal sættes grænser og håndteres fejltrin og dilemmaer

Konflikthåndtering i en kompleks kontekst

Blandt alle de interviewede bliver der fortalt om at håndtere en hverdag, hvor der ofte er konflikter eller nemt kan opstå konflikter. Konflikterne indeholder både kommunikative dimensioner og indimellem også kropslige/fysiske sider, og de omfatter både relationen a) mellem plejeforældrene/ansatte og anbragt barn/unge; b) indbyrdes mellem anbragte børn/unge; c) mellem anbragte børn/unge og plejesøskende; d) mellem anbragte børn/unge og deres forældre; og e) mellem plejeforældre/ansatte og de anbragte børn/unge; f) mellem plejeforældre/ansatte og forældrene; og g) mellem de anbragte børn/unge og eksterne kontakter (fra andre børn/unge til lærere i skolen og sagsbehandlere m.v.). Kompleksiteten i konflikt-håndteringen er derfor stor, og med forgreninger, der både retter sig mod konflikt-håndtering, hvor plejeforældrene/de ansatte bliver positionerede som part og deltager i en situation, hvor der inviteres til konflikt og konflikt-håndtering, hvor plejeforældrene/de ansatte fungerer som støtte og sparringspartner for andre i konflikt (konfliktmægler).

De interviewede fortæller, at de gennem uddannelser og erfaringer har indsigt i konflikt-håndtering og tilknyttede redskaber. De beskriver, hvordan arbejdet stiller krav til dem om at kunne klare at være i og håndtere konfliktfyldte situationer – "det er nærmest en del af jobbeskrivelsen", men også hvordan det er vigtigt at kunne bruge andre (kollegaer, konsulenter mv.), når konflikten er "kørt fast".

De interviewede vurderer, at konflikt-håndteringen er et område, som de konstant udfordres i forhold til og derfor har behov for at være yderst kompetente til. De peger især på to områder, hvor udviklingen i jobområdet stiller krav til dem – dels i forhold til at se og håndtere, hvordan konflikter kan forebygges og dels i forhold til at nedtrappe konflikter gennem bevidst anvendelse af mægling og de metoder, der knytter sig til mægler-rollen.

Konflikthåndtering i en kompleks kontekst - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndterer konflikter, der indeholder både kommunikative og kropslige dimensioner • Håndterer konflikter, hvor de selv bliver positioneret og inddraget som part i en konfliktfyldt situation • Fungerer som konfliktmægler i en bred vifte af forskellige konfliktfyldte situationer • Samarbejder med andre fagprofessionelle om konflikthåndteringen omkring det enkelte barn/unge
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genkende signaler på en begyndende konflikt i de allertidligste faser • Forebygge konflikter gennem metoder til hurtig og tidlig indgriben • Nedtrappe konflikter gennem anvendelse af mægling som metode • Træde ind i en bevidst valgt mægler-rolle • Vurdere, hvornår konflikter er kørt fast og kan løftes videre gennem støtte og indgriben fra andre fagprofessionelle

Tema 3: Faglighed, refleksion og dokumentation

Gennem interviewene bliver der fortalt om, hvordan der også er et stigende fokus på at kunne forklare og begrunde handlinger fagligt, og hvordan der bruges tid på at drøfte og dokumentere fagligheden. Det stigende fokus vurderes at hænge sammen med en række ydre krav fra omgivelserne – herunder bl.a. både de dokumentationskrav samt den generelle politiske og økonomiske opmærksomhed, der ligger indover jobområdet. Hovedparten af de interviewede enige om, at en styrkelse af faglige begrundelser og refleksioner samt en synliggørelse af arbejdets faglighed gennem dokumentation kan bidrage med vigtige løft af både rammebetingelser og kvaliteten af arbejdet indenfor anbringelsesområdet.

Nedenfor følger de kompetenceudviklingsbehov, som de interviewede vurderer, er til stede i forhold til det øgede fokus på de fagligt begrundede handlinger.

Synliggørelse af fagligheden i arbejdet

Alle de interviewede på alle typer arbejdspladser indenfor anbringelsesområdet er optagede af, hvordan det arbejde, som de udfører, kan gøres synligt både for omgivelserne (forældre, forvaltning, vennekreds osv) og for dem selv. De forklarer, at arbejdet udefra betraget "godt kan se meget hverdags-agtigt ud – vi fungerer jo bare som en familie omkring nogle børn" og "nogle gange kan vi da godt blive mødt med, om det ikke bare er common sense viden, som vi bruger". Der er derfor blandt mange af de interviewede en oplevelse af, at have en særlig forpligtelse til

at repræsentere arbejdet med og omkring de anbragte børn på en fagligt kompetent måde, så "værdien af arbejdet bliver synlig" og fagligheden tydeliggøres.

Der er samtidig en generel opfattelse af, at arbejdet trækker på en lang række faglige kompetencer, der både hentes i pædagogiske, sociale og sociologiske, psykologiske, sundhedsfaglige og aktivitetsfaglige videns- og praksisområder. Ligesom der er en bredt forankret vurdering af, at arbejdet er blevet mere fagligt krævende i takt med en stigende kompleksitet omkring de enkelte anbragte børn og unge. Krav og behov for at synliggøre fagligheden i arbejdet vurderes derfor at ville stige også i de kommende år, og der ønskes sat fokus på fagligheden i uddannelsessammenhænge for AMU-målgruppen.

En styrkelse af fagligheden i arbejdet beskrives af de interviewede, at dreje sig om a) dels at styrke den faglige indsigt, herunder bl.a. kunne sætte sine handlinger ind i en faglig og teoretisk ramme, lave pædagogiske perspektiveringer på baggrund af observationer samt kunne tale ind i og bruge fagsprog og b) dels at styrke den faglige stolthed og selvværdsfølelse, herunder bl.a. kunne se og beskrive egen rolle og betydning for anbringelsesforløbet samt kunne italesætte arbejdets grundlag og metoder.

Synliggørelse af fagligheden i arbejdet - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repræsenterer fagligheden indenfor anbringelsesområdet gennem eget eksempel • Trækker på pædagogiske, sociale og sociologiske, psykologiske, sundhedsfaglige og aktivitetsfaglige videns- og praksisområder, når arbejdet løses • Løser stadigt mere komplekse faglige opgaver omkring børnene/de unge i takt med en stigende kompleksitet omkring de enkelte anbringelsesforløb
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sætte egne handlinger ind i en faglig og teoretisk kontekst • Lave pædagogiske perspektiveringer på baggrund af observationer • Tale ind i og bruge fagsprog i samarbejdet med andre fagprofessionelle • Se og beskrive egen rolle i anbringelsesforløbet • Sætte ord på grundlaget for og metoderne i eget arbejde

Refleksion gennem deltagelse i supervision

De interviewede vurderer, at personalets deltagelse i supervision er et centralt redskab til faglig refleksion og udvikling. Alle interviewede arbejdspladser gennemfører supervisionsforløb for personalet og alle interviewede fra AMU-målgruppen deltager i supervision. Supervisionen beskrives overordnet at give mulighed for at få hjælp og støtte til at håndtere arbejdets dilemmaer. Der er generelt en meget stor tilfredshed med supervisionen, som vurderes at bidrage med nye perspektiver og som værende et vigtigt rum for faglig refleksion, fordybelse og nytænkning.

Der bliver peget på, at en forudsætning for at supervisionen bliver givende, er, at man som personale "skal kunne tage imod", "kunne indgå i supervisionen" og "være mulig at vejlede". Den åbenhed vurderes videre at hænge sammen med tryghed og tillid til supervisionsmetoderne, rammerne omkring supervisionen, ledelsen af supervisionsforløbet, rollefordelingen og samtaleformen. For nogle af de interviewede, og det er såvel ledere som medarbejdere, der peger herpå, ses der et behov for at introducere supervisionstanken og –metoden gennem et egentligt uddannelsesforløb, og dermed styrke grundlaget for selve gennemførelsen af supervisionerne i praksis.

Refleksion gennem deltagelse i supervision - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none">• Deltager i supervisionsforløb med kollegaer• Bruger supervisionen som afsæt for faglig refleksion, fordybelse og nytænkning
Kompetencebehov og -niveau	Medvirke til at: <ul style="list-style-type: none">• Styrke grundlaget for gennemførelsen af supervisionen gennem indsigt i rammer, metoder, rollefordeling, ledelse og samtaleformer

Dokumentation af det pædagogiske arbejde

Alle de interviewede er meget optagede af de dokumentationskrav, som de mødes med på alle typer arbejdspladser indenfor anbringelsesområdet, og som de på den ene side finder positive, bl.a. fordi de styrker den bevidste refleksion omkring arbejdet med barnet/den unge, og på den anden side kalder tidskrævende og tids-spilder, når de f.eks. ikke bliver brugt optimalt som værktøj til videndeling.

Udfordringen i forhold til dokumentation beskrives af nogle af de interviewede bl.a. at være, at a) det er svært at sætte ord på kvaliteten i det pædagogiske arbejde

(hvornår har man gjort et godt arbejde), fordi arbejdet er relationelt, situeret og sker i en bestemt kontekst, som kun vanskeligt kan beskrives og b) arbejdet indeholder mange små processer, som er omfattende at skrive og vanskelige at forholde sig til som læser. Når dokumentationen er allermest velfungerende, så er det de interviewede vurdering, at den styrker den faglige refleksion og understøtter deling af viden mellem de ansatte omkring barnet/den unge. Langt de fleste af de interviewede vurderer, at dokumentationen af arbejdet er et centralt kompetenceudviklingsområde også for AMU-målgruppen.

På hovedparten af arbejdspladserne i indeværende analyse indgår AMU-målgruppen i dokumentationsarbejdet på lige fod med øvrige ansatte i området. Enkelte arbejdspladser (døgninstitution og opholdssted) har fordelt dokumentationen i forhold til den enkelte medarbejders kompetencer til skriftlig formidling – og her er det således ikke alle, der formulerer indrapporteringer til forvaltning o.lign (men der er fortsat et ansvar for daglig dokumentation af gøremål, aktiviteter og pædagogiske handlinger). Inden for familieplejeområdet vurderes dokumentationskravene at være stigende, og plejefamilierne skal kunne løfte den daglige dokumentationsopgave selvstændigt som de primære personer omkring barnet/den unge.

Blandt alle interviewede, uanset arbejdspladstype, er der imidlertid enighed om, at der er behov for at sætte spot på kompetenceudviklingen i forhold til dokumentationsarbejdet og således også gøre det i forhold til AMU-målgruppen. I forhold til en uddannelsesindsats, så drejer det sig bl.a. om at styrke kompetencerne til at:

- Beskrive status i arbejdet og udarbejde statusrapporter
- Beskrive observationer og udarbejde observationsrapporter
- Skrive logbøger og formulere/bruge mails
- Dokumentere arbejdet gennem udarbejdelse af handleplaner
- Formulere mål, både kort- og langsigtede mål for indsatsen omkring barnet, og opstille kriterier for evaluering af målene
- Sætte ord på pædagogiske handlinger

Alle interviewede vurderer, at dokumentationsarbejdet fortsat vil være et centralt fokusområde i arbejdet – og alle ansatte skal kunne handle i forhold til denne arbejdsopgave.

Dokumentation af det pædagogiske arbejde - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none"> • Dokumenterer deres arbejde med og omkring de anbragte børn og unge – og i flere forskellige afrapporteringsformer målrettet forskellige

	formål og modtagere
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentere arbejdet gennem udarbejdelse af handleplaner • Formulere mål, både kort- og langsigtede mål for indsatsen omkring barnet, og opstille kriterier for evaluering af målene <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skrive logbøger og formulere/bruge mails • Sætte ord på pædagogiske handlinger • Beskrive observationer og udarbejde observationsrapporter • Beskrive status i arbejdet og udarbejde statusrapporter

Tema 4: Det pædagogiske arbejde i forhold til behandling

Blandt alle de interviewede er der en stor optagethed af, hvordan det pædagogiske arbejde omkring de anbragte børn og unge kan fungere bedst muligt, når der også er en stigende behandlingsorientering i området, når der anbringes børn med udredninger og diagnoser (og flere vurderer, at det er en stigende tendens), og når adfærdsforstyrrelser fylder meget.

Generelt er der et stort ønske om at blive dygtigere til at håndtere de specifikke omstændigheder omkring det enkelte barn/den enkelte unge – og videre et italesat behov for uddannelser, der lige nøjagtigt rammer det enkelte barns/unges problematikker. Der er samtidig en forståelse for, at et uddannelsessystem ikke kan operere så specifikt og tilgodese så konkrete behov, men må tage sig af mere brede, almene (i forhold til anbringelsesområdet) fokusområder. Derfor vurderer flere af de interviewede, at denne mere specialiserede og målrettede kompetenceudviklingsindsats, må placeres i mere lokalt regi (der hvor behovene er), og som en del af læringen på arbejdspladsen og i kommunen.

Grænsen mellem det normale og det afvigende

Flere af de interviewede peger på, at når der arbejdes i et specialområde, som arbejdet med anbragte børn og unge vurderes at være, så kræver det indsigt i, hvad der er normalt, og hvad der er afvigende. Det beskrives, at man ikke kan møde barnets behov, hvis ikke man ved og kan se, hvornår og hvordan at barnet er "skævt og anderledes i forhold til normale børn", og når afvigelserne observeres, så skal der reageres herpå – både i situationen og i forhold til inddragelse af kollegaer og sparringspartnere/konsulenter.

Videre bliver der fortalt om, at man som ansat i anbringelsesområdet kontinuerligt skal arbejde med at forholde sig til normalitetsbegreber, og hvad der er "normalt" at lære børn og unge om det almindelige hverdagsliv, f.eks. i forhold til socialisering og opdragelse indenfor mere normativt udpegede rammer. For ansatte på opholdssteder og døgninstitutioner sker dette arbejde i samarbejde med kollegaerne og for plejefamilierne sker arbejdet mere selvstændigt og med konsulenter som sparringspartnere.

Det drejer sig således om, dels at kunne genkende og vurdere afvigelserne og dels ikke komme til at stille for store forventninger til de anbragte børn og unge.

Grænsen mellem det normale og det afvigende - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • observerer, hvornår og hvordan et barn/en unge har en afvigende adfærd og reagerer herpå • sætter rammer omkring det almindelige hverdagsliv, som medvirker til socialisering af børnene/de unge
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genkende og vurdere hvad der er normal og afvigende adfærd i den konkrete situation med det anbragte barn/unge • Reagere på afvigelsen – både i situationen og gennem inddragelse af relevante andre (kollegaer, konsulenter m.v.) • opstille rammer omkring hverdagslivet, som bidrager til socialisering – og gøre det både i samarbejde og som en selvstændig opgave

Støtte til anbragte børn og unge med adfærdsforstyrrelser

Interviewene viser, at AMU-målgruppen arbejder med anbragte børn og unge, med mange forskellige typer adfærdsforstyrrelser, hvoraf nogle er udredte og diagnosticerede og andre ikke er. I interviewene bliver der listet en lang række op, som repræsenterer de børn/unge, som de interviewede AMU-målgrupper lige nu arbejder med (det er derfor ikke en komplet liste, men en liste, der viser et aktuelt øjebliksbillede af de børn/unge, som AMU-målgruppen lige nu arbejder med). Det drejer sig således om børn og unge, der lever med: opmærksomhedsforstyrrelser, kognitive dysfunktioner, angst, tvangsproblematikker, tilknytningsforstyrrelser, impulsstyring, udadreaktioner, traumer, selvskadende adfærd, indadreaktioner, depression og hyperaktivitet.

De interviewede fremhæver, at det at leve både med adfærdsforstyrrelser og anbringelse, tilføjer børnene og de unge ekstra-belastninger og en form for dobbelt-problemstilling – og det uanset om anbringelsen er i familiepleje, på opholdssted eller døgninstitution. Det får videre betydning for arbejdet omkring børnene, som vurderes at blive ekstra svært og sensitivt, fordi børnene allerede har det vanskeligt enten på grund af anbringelsen eller som følge af adfærdsforstyrrelserne. Det tilfører arbejdet en form for dobbelt-perspektiv, hvor der både skal tages højde for adfærdsforstyrrelse og anbringelse – og på den gensidige påvirkning, som opstår. På døgninstitutionerne og opholdsstederne bliver der desuden markant givet udtryk for, at de kommer ind i billedet som anbringelsessted, når adfærdsforstyrrelsen er så svært håndterbar at ophold i egen familie eller plejefamilie ikke længere er konstruktivt.

På uddannelsessiden efterlyses der, i forhold til arbejdet med de anbragte børn og unge med adfærdsforstyrrelser, først og fremmest flere redskaber og ideer til handlemuligheder i forhold til at håndtere de situationer, hvor relationerne og kontakten er vanskelig mellem barn/ung på den ene side og plejefamilie/ansat på opholdssted/døgninstitution på den anden side. Desuden efterspørges en bred indføring i eksisterende viden i forhold til adfærdsforstyrrelser (symptomer, udsigter, årsager) og en bred orientering om nuværende behandlingsmuligheder.

Anbragte børn og unge med adfærdsforstyrrelser - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbejder med en bred vifte af børn og unge med forskellige adfærdsforstyrrelser • arbejder med et dobbeltblik på, hvordan både adfærdsforstyrrelse og anbringelse kan indvirke gensidigt på børnenes/de unges trivsel og mestring af hverdagen • arbejder med de adfærdsforstyrrede børn og unge, som ikke kan rummes i den almindelige familie og i plejefamilierne
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • håndtere de situationer, hvor kontakten er vanskelig som følge af adfærdsforstyrrelserne • vurdere og anvende redskaber, der støtter børnene/de unge i at håndtere adfærdsforstyrrelserne • inddrage redskaber og handlemuligheder, som står på et solidt vidensgrundlag og et kendskab til eksisterende behandlingsmuligheder

Støtte til behandlingsarbejdet omkring anbragte børn og unge med behandlingskrævende adfærdsforstyrrelser

Både i familieplejeområdet, og særligt i de kommunale plejefamilier, og på døgninstitutioner og opholdssteder arbejdes der med børn og unge med psykiatriske diagnoser og adfærdsforstyrrelser, der kræver behandling. I indsamlingen af data til analysen her, bliver der bl.a. nævnt børn og unge med borderline-diagnose, autisme, asberger, ADHD, spiseforstyrrelser og OCD, som behandles i psykiatriske/terapeutiske forløb og/eller er igennem fysiske behandlinger.

I den forbindelse vurderes der, at være kompetenceudviklingsbehov, der retter sig mod dels samarbejdet med behandlere og dels et bredt kendskab til buketten af muligheder for behandling. Kompetenceudviklingsbehovet skal ikke dreje sig om at gøre AMU-målgruppen til behandlere. Det er der hverken et behov for eller ønske om. Men i stedet fokusere på at give plejefamilierne og de ansatte på døgninstitutioner og opholdssteder et grundlæggende kendskab, der gør dem i stand til at tale med barnet/den unge om behandlingen, følge op, observere, henvise til muligheder og støtte gennemførelsen af forløbene. Behovet drejer sig således først og fremmest om at støtte op om den behandling, som løses andre steder i systemet, men som også indeholder dialog og samtaler med de anbragte børn og unge om de forløb, som de er i.

Støtte til behandlingsarbejdet omkring anbragte børn og unge med behandlingskrævende adfærdsforstyrrelser - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none">• arbejder med en bred vifte af behandlingskrævende børn med psykiatriske diagnoser og adfærdsforstyrrelser• samarbejder med behandlere om behandlingsforløbene• støtter, følger op og observerer børnene/de unge• samtaler med børnene/de unge om de behandlingsforløb, som de er igennem
Kompetencebehov og -niveau	Medvirke til at: <ul style="list-style-type: none">• samarbejde med behandlere om de konkrete behandlingsforløb omkring børnene/de unge• støtte op omkring gennemførelsen af behandlingsforløbene med afsæt i et generelt kendskab til behandlingen• gennemføre dialog med børnene/de unge om de behandlingsforløb, som de er i

Som en del af analysen er der blandt nogle af de interviewede på hhv. opholdssteder og døgninstitutioner samt enkelte i familieplejeområdet blevet talt om, hvordan medicinadministrationen håndteres blandt de anbragte børn/unge, der også er i

medicinsk behandling. Der bliver givet eksempler på, at enkelte i AMU-målgruppen har deltaget i AMU-systemets medicin-uddannelser, og der bliver fortalt, at der på nogle arbejdspladser er ansat social- og sundhedsassistenter netop for at støtte medicin håndteringen. Der er ikke på nuværende tidspunkt en markant efterspørgsel efter medicin håndteringsuddannelser målrettet det pædagogiske arbejde, men der kan være et fremtidigt behov her, som også vurderes af de interviewede at koble sig til udviklingen i forhold til behandlingsorienteringen indenfor anbringelsesområdet.

Neuropædagogik og neuroaffektiv psykologi i det pædagogiske arbejde med anbragte børn og unge

Blandt hovedparten af de interviewede er der en stor interesse for at vide mere om, hvordan den nyeste viden indenfor det neuropædagogiske og neuropsykologiske område, kan anvendes i arbejdet med anbragte børn og unge. Flere har allerede erfaringer med at integrere redskaber fra vidensområdet i deres daglige arbejde – særligt indenfor familieplejeområdet og døgninstitutionerne. De beskriver, hvordan det at arbejde konkrete med at hinke og lave gadedrengehøp, putte børnene, tage et varmt bad osv., gennem den neuropsykologiske forståelse og tilgang, har fået en stærkere betydning, kan anvendes mere målrettet og bidrage med en synlig positiv effekt blandt børnene/de unge.

Det neuropædagogiske og –psykologiske område beskrives at være et vidensfelt, der er i vækst, fordi det kan levere konkrete værktøjer, der kan bruges i arbejdet med børnene og de unge og samtidig stå solidt på et evidensbaseret grundlag. Der er flere dimensioner i ønskerne til kompetenceudvikling med et neuropædagogisk/psykologisk afsæt: a) dels at arbejde med, hvordan man selv, som ansat i anbringelsesområdet, kan blive klar over, hvad man gør og hvordan egen hjerne kan påvirkes og b) dels hvordan man som ansat kan omsætte viden om hjernen og hjernens udvikling i forhold til arbejdet med og omkring børnene/de unge.

Neuropædagogik og neuroaffektiv psykologi i det pædagogiske arbejde med anbragte børn og unge - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med neuropædagogisk og –psykologisk baserede tilgange til arbejdet • Omsætter bevidst neuropædagogik og –psykologi til konkret praksis, bl.a. gennem lege, puttesituationer og praktiske dagligdags-gøremål
Kompetencebehov	Medvirke til at:

og -niveau	<ul style="list-style-type: none"> • Oversætte neuropædagogik og –psykologi til konkrete handlemuligheder i praksis; til leg, praktiske gøremål mv. • Handle bevidst og med afsæt i forståelse af egen hjerne, når der arbejdes med de anbragte børn og unge
------------	--

Tema 5: Udvikling og trivsel blandt anbragte børn og unge

I gennem alle interviewene bliver der talt om, hvordan det centrale i jobfunktionen er at støtte de anbragte børn og unge i udvikling og trivsel, og at gøre det med barnet/den unge i centrum og afsæt i individuelle behov. Udvikling og trivsel beskrives både som drivkraften og motivationen i arbejdet og som hovedfokus i de faglige overvejelser og beslutninger omkring det enkelte barn/unge.

I forhold til at varetage arbejdet med udvikling og trivsel, så giver de interviewede udtryk for, at det er vigtigt at de selv, men i særdeleshed også omgivelserne, ser og forstår, at børnene/de unge har særlige behov, der adskiller sig markant fra børn/unge indenfor normalområdet. De særlige behov indebærer bl.a., at ellers normale opgaver, gøremål og aktiviteter kan vokse til uoverstigelige opgaver for børnene/de unge. Videre betyder de særlige behov, at der omkring det enkelte barn/unge kan være særlige betingelser, der skal tages hensyn til, for at støtte udvikling og trivsel. De interviewede har derfor også et ønske til uddannelsessystemet om at matche udbuddet til de særlige behov og omstændigheder, der knytter sig til anbragte børn/unges udvikling og trivsel. I dette tema beskrives de jobfunktioner og kompetenceudviklingsbehov, der kobler sig til udvikling og trivsel, nærmere.

Kontakt og samvær med forældre og netværk

Både for børn/unge i familiepleje og på døgninstitutioner og opholdssteder, så beskrives kontakten og samværet med forældrene at være vigtig for trivslen, men også ofte kompliceret og svær at håndtere for barnet/de unge.

De interviewede fortæller, at deres opgaver i forhold til kontakt og samvær mellem børn/unge og forældre er mangesidede. De kan både være at støtte i forhold til at:

- Tage kontakt
- Bevare kontakt
- Tale om forventninger til kontakt og samvær
- Støtte samværet og samtalen under samværet
- Give ideer til samværsformen
- Ligge hus til samværet (plejefamilierne)
- Debriefe samværet efter det har fundet sted
- Tale kontakten og samværet igennem med børnene/de unge i dagene efter

Flere af de interviewede beskriver, hvordan kontakten og samværet er noget, som børnene/de unge ønsker, ser frem til og har forventninger knyttet til. Når kontakten og samværet er godt, så vokser børnene og de unge. Men når det er vanskeligt, så skal der efterfølgende sættes ekstra ind, for at få barnet/den unge positivt videre.

De interviewede skildrer med forskellige eksempler og ord, hvordan de som omsorgspersoner omkring barnet/de unge, hele tiden må arbejde med de mange dilemmaer, der knytter sig til kontakten og samværet med forældrene – og at de gør det med et fast og fokuseret blik på, hvad der er bedst for barnets/de unges trivsel og udvikling. De interviewede ønsker, at der sættes spot på det område i uddannelsessammenhænge.

Kontakt og samvær med forældre - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndterer en bred buket af opgaver i tilknytning til kontakt og samvær mellem de anbragte børn/unge og forældrene • Balancerer i de dilemmaer, der knytter sig til børnenes/de unges kontakt og samvær med forældrene og gør det med barnets/den unges trivsel og udvikling for øje
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se de mange forskellige opgaver, der knytter sig til de anbragte børn/unges kontakt og samvær med forældrene og handle derefter • Træde ind i opgaven omkring kontakt og samvær på en måde, der støtter det enkelte barns/unges trivsel og udvikling • Agere i forhold til de dilemmaer, der kan opstå i forhold kontakt og samvær og begrunde de valgte handlinger

Teenage- og pubertetsudfordringer i arbejdet med anbragte børn og unge

Ligesom blandt teenagere i normalområdet, så opstår der også blandt anbragte unge teenage- og pubertetsudfordringer. Udfordringerne "får bare en ekstra tand", nogle særlige dimensioner, kraftigere udtryk og voldsommere konsekvenser, er vurderingen blandt alle de interviewede. Arbejdsopgaverne omkring de anbragte børn og unge i teenageårene er således en opgave, der både indeholder at manøvrere i forhold til pubertets- og teenageproblematikkerne OG at se udfordringerne i sammenhæng og som sammenkædede med de omstændigheder og oplevelser, som de anbragte børn/unge har med i bagagen, og som kan forstærke pubertets-adfærd og reaktioner.

Særligt i forhold familieplejeområdet kan teenage- og pubertetsudfordringerne blive en stor mundfuld at tackle i familien, fordi de a) sætter hele familien i oprør og ikke alene plejeforældrene; b) også kan have et fysisk udtryk, der er svært at rumme i en familiemæssig ramme; og c) bliver en bremse for tilknytning og relationsdannelse, fordi det er svært for den unge at gå ud og ind af konflikter med de samme voksne (plejeforældrene). De interviewede fortæller således, at der også er knyttet en kontinuerlig vurderingsopgave til arbejdet med pubertets-udfordringerne blandt børnene i familieplejeområdet, der handler om at se, hvornår tilbuddet ikke længere bidrager til udvikling og trivsel.

I forhold til at håndtere teenage- og pubertetsudfordringerne, så efterspørges der blandt flere af de interviewede dels konkrete redskaber til samtale med de unge om problematikkerne og dels et refleksionsrum for dem selv, hvor de kan arbejde med deres egen rolle i forhold til at stå i udfordringerne på en hensigtsmæssig måde og gøre det, så der både udvikling og trivsel for barnet/den unge og et godt arbejdsmiljø for dem selv.

Teenage- og pubertetsudfordringer i arbejdet med anbragte børn og unge - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manøvrerer i forhold til teenage- og pubertetsudfordringer hos de anbragte børn/unge – og gør det under hensyn til de omstændigheder og oplever, som børnene/de unge har med sig • Håndterer de forstærkede reaktioner og handlinger, som de anbragte børn/unge kan have i forhold til at være i puberteten • Vurderer, hvordan deres egen tilknytnings- og relationsmuligheder kan bidrage til udvikling og trivsel i forhold til børnene/de unge og indgår således i en afvejning af, hvornår andre tilbud må bringes i spil
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere hvilke tilbud, der kan bidrage til udvikling og trivsel for de anbragte børn/unge, der har særlige pubertetsudfordringer <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anvende samtaleredskaber i kommunikationen med de anbragte børn/unge om teenage- og pubertetsudfordringer • Tage hånd om dem selv og deres egen rolle i forhold til at tackle de anbragte børn/unge med pubertetsproblematikker

Tilknytning og relationer i arbejdet med anbragte børn og unge

Det er vurderingen blandt alle de interviewede, at tilknytning og relationsdannelse er omdrejningspunktet i arbejdet med anbragte børn og unge. Her er der en særlig indsats, der skal gøres og et særligt opmærksomhedspunkt, der skal bæres med i løsningen af alle arbejdsopgaver omkring børnene/de unge – og ikke mindst, fordi børnene/de unge gennem livet har oplevet svigt og forstyrrelser netop i forhold til tilknytning og relationer.

Det er opfattelsen blandt de interviewede, at tilknytnings- og relationsarbejdet i den særlige anbringelseskontekst er yderst relevant at blive uddannelsesmæssigt styrket i forhold til – og ikke primært som en teoretisk indføring og uddybning, men som en handlingsorienteret læring. Især peges der på, at fokusere på: a) hvordan tilknytning og relationer opbygges i små skridt; b) at tilknytning og relationer handler om nærvær – og hvordan er man nærværende i sine handlinger; c) hvordan balanceres i krydspresset mellem indlevelse, involvering og professionalitet; og d) hvordan håndteres afvisninger og udfordringer i relations- og tilknytningsarbejdet.

Tilknytning og relationer i arbejdet med anbragte børn og unge - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none">• Arbejder med tilknytning og relationsdannelse som omdrejningspunkt• Har et særligt øje for at håndtere tilknytning og relationer i lyset af, at de anbragte børn/unge ofte har oplevet tidligere svigt og forstyrrelser netop her
Kompetencebehov og -niveau	Selvstændigt kan: <ul style="list-style-type: none">• Handle i forhold til at skabe tilknytning og danne relationer til de anbragte børn og unge; herunder vise nærvær og tage højde for, at det foregår med små skridt• Balancere mellem indlevelse og involvering som én dimension og en professionel handling som en anden• Håndtere barnets/den unges afvisning og udfordringer i forhold til relations- og tilknytningsarbejdet

Livshistorier

I løbet af interviewene bliver der fra flere sider og på tværs af informanterne fra de forskellige arbejdspladser fortalt om, hvordan livshistorier kan være et virkningsfuldt redskab i arbejdet med de anbragte børn og unge. Der bliver beskrevet, hvordan livshistorierne bidrager til at skabe sammenhæng og mening i livet, og hvordan de støtter børnene/de unge i at komme videre og udvikle sig, fordi der gennem

livshistorierne også er mulighed for at finde og tykke de gode og styrkefulde historier.

Generelt er det opfattelsen, at det at arbejde mere målrettet med livshistorierne også kræver inspiration og kvalificering, ikke mindst når det skal gøres ind i anbringelsessammenhæng. Derfor er der en efterspørgsel på uddannelse i forhold til dette redskab, som dels retter sig mod hvordan der kan stilles spørgsmål og fortælle-mæssigt arbejdes for at få de stærke og gode historier frem og dels hvordan og hvornår livshistorierne kan trækkes ind i arbejdet med børn/unge, der også har anbringelsen med i rygsækken.

Livshistorier - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	AMU-målgruppen: <ul style="list-style-type: none"> • Bruger livshistorier som redskab til at skabe mening og sammenhæng sammen med de anbragte børn og unge • Bruger livshistorier som redskab til at skabe udvikling og styrke hos de anbragte børn og unge
Kompetencebehov og -niveau	Selvstændigt kan: <ul style="list-style-type: none"> • Sætte de fortælle-mæssige og spørgetekniske rammer for børnene/de unge i forhold til at fortælle givende og styrkefulde livshistorier • Vurdere hvordan og hvornår livshistorierne meningsfuldt kan inddrages i arbejdet med og omkring de anbragte børn og unge

Efterværn og efterværnsmuligheder

På alle arbejdspladstyper indenfor anbringelsesområdet er der en optagethed af, hvordan de anbragte unge klarer sig efter det 18. år. Mange er bekymrede, fordi de oplever, at de unge "ikke er klar til at flyve selv", fordi de ser efterværnsmulighederne som for begrænsede eller fordi de oplever ikke at have tilstrækkelig indsigt i, hvordan der på kryds og tværs af forvaltninger, institutioner og fagfolk, kan arbejdes sammen om et godt efterværnsforløb for de anbragte unge.

Der bliver peget på følgende uddannelsesbehov i forlængelse af opgavevaretagelsen omkring de anbragte unge 16-18 årige: a) konkrete redskaber til, hvordan man kan hjælpe de 16-18 årige til at komme til at klare sig selv og flytte hjemmefra – en slags udslusende botræning, bliver det kaldt af nogle af de interviewede; b) viden om, hvilke muligheder der er for unge – både uddannelses-, erhvervsmæssigt, i forhold til bolig, økonomi og social støtte; og c) indsigt i, hvordan systemerne kan arbejde sammen og på tværs om at skabe gode efterværnsforløb, og hvordan med-

arbejderne på de forskellige arbejdspladser bedst kan træde ind i roller og opgaver i forhold hertil.

Efterværn og efterværnsmuligheder - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med udslusningen af anbragte unge op imod det 18. år • Varetager botræningsopgaver, der skal gøre de unge parate til at klare sig bedst muligt efter det 18. år
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tale med og vejlede de anbragte unge om uddannelses- og erhvervs-mæssige valg, boligmuligheder, økonomi og social støtte i forbindelse med efterværnsforløbene • Samarbejde med andre fagfolk, og på tværs af organisatoriske rammer, om hensigtsmæssige efterværnsforløb for anbragte unge <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stå for udslusende botræning af de anbragte unge i alderen 16-18 år

Krise og sorg hos anbragte børn og unge

De interviewede fortæller, at arbejdet med de anbragte børn og unge uanset arbejdspladstype altid omfatter et element af krise og sorg, fordi børnene/de unge lever adskilt fra deres familier og ofte har lidt helt konkrete tab. En del af arbejdet er således at kunne hjælpe børnene/de unge med at tackle et krise- og sorgforløb – ikke som et terapeutisk forløb, men som en del af hverdagslivet. Det arbejde beskrives som "ikke bare noget, der gøres med et snuptag", men som en proces, der er en konstant følgesvend i livet for børnene/de unge og med gode og dårlige perioder.

For de interviewede er der to sider i krise- og sorgarbejdet med de anbragte børn og unge, som især vurderes at være påtrængende uddannelsesmæssigt. For det første drejer det sig om konkrete redskaber (kommunikation, hverdagsgøremål m.v.) til at håndtere både de akutte dele af et kriseforløb, og når et kriseforløb er kørt i hårdknode og blevet noget meget indadrettet for børnene/de unge. For det andet drejer det sig om, at kende egne styrker og svagheder i arbejdet med børnene/de unges kriser og sorg, så andre kan trækkes med ind i arbejdet og så man som voksen omkring barnet ikke selv brænder ud.

Krise og sorg hos anbragte børn og unge - jobfunktioner målrettet fami-

lieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med anbragte børn og unge, der er i krise og sorg • Støtter anbragte børn og unge i at tackle krise- og sorgbearbejdningen som en del af hverdags- og dagliglivets aktiviteter og gøremål
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndtere både de akutte dele og de mere langsigtede effekter i et sorg- eller kriseforløb gennem inddragelse af konkrete gøremål og aktiviteter • Tale med de anbragte børn og unge om oplevelser, følelser og reaktioner <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere egne styrker og svagheder i arbejdet med de anbragte børn og unges krise- og sorgbearbejdning og inddrage relevante andre i arbejdet omkring børnene/de unge

Anbragte børn og unge med psykisk syge forældre

Det er vurderingen blandt de interviewede, at mange af de anbragte børn og unge har forældre med psykiatriske sygdomme og diagnoser. Det påvirker børnene/de unge, og det fylder i arbejdet med og omkring de anbragte børn og unge. De interviewede beskriver, at det kan være svært at håndtere de bekymringer, som børnene og de unge har i forhold til deres forældre, dels fordi bekymringerne drejer sig om børnenes/de unges oplevelse af afmagt, tab og svigt i forhold til de syge forældre, som de gerne vil hjælpe og føler ansvar i forhold til, og dels fordi bekymringerne også drejer sig om, hvorvidt de selv som børn/unge vil blive syge ligesom deres forældre.

Igennem interviewene bliver der italesat uddannelsesbehov i forlængelse af jobfunktionen, der retter sig mod at tale med børnene/de unge om deres position, roller, opgaver og ansvar i en familie med psykisk syge forældre og mod at vide mere om livet i en familie med psykisk syge forældre – om sammenhænge mellem arv og miljø, om socialiseringsprocesser i sygdomsramte familier o.lign.

Anbragte børn og unge med psykisk syge forældre - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med anbragte børn og unge, hvor forældrene har psykiatriske sygdomme og diagnoser • Håndterer de bekymringer, som de anbragte børn og unge har i relationerne med deres psykisk syge forældre og i forhold til bekymringer om

	deres egen sundhed og trivsel
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere hvornår anbragte børn og unges bekymringer om deres psykiske syge forældre og egen sundhed skal bringes videre til andre fagpersoner indenfor området <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tale med de anbragte børn og unge om deres bekymringer i relation til deres psykiske syge forældre og egen trivsel og sundhed • Tage emner om positioner, roller, opgaver og ansvar op sammen med de anbragte børn og unge, der vedrører det at indgå i en familie

Støtte til skolegang

Flere af de interviewede påpeger, at der bliver arbejdet målrettet med at støtte de anbragte børn og unge i at få gode og succesfyldte skoleforløb, fordi en succes her også er stærkt medvirkende til trivsel og udvikling både her og nu og på længere sigt. Succes vurderes at rette sig mod to ting i skoleforløbet – dels at der er gode sociale relationer i klassen og med kammerater og dels at de anbragte børn og unge oplever, at de fagligt kan være med og er fagligt kompetente.

For flere af de interviewede på tværs af de involverede arbejdspladstyper beskrives der at være et kompetenceudviklingsbehov i forhold til at træde ind med støtte til at skabe rammer om lektielæsning og tackle de pædagogiske/læringsmæssige udfordringer i forhold til at sidde stille og fokusere på faglig læring.

Støtte til skolegang - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtter de anbragte børn og unge i at få gode sociale relationer i skolegangen og gode faglige kompetencer • Giver lektiehjælp til de anbragte børn og unge
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtte de anbragte børn og unges læreproces i forhold til såvel den sociale som den faglige kompetenceudvikling i skolegangen • Skabe lærerige lektielæsningsammenhænge

Tema 6: Sundhedsfaglige vinkler i arbejdet

Forskellige sundhedsfaglige vinkler er en del af jobfunktionerne for AMU-målgruppen i anbringelsesområdet. De interviewede beskriver, at den sundhedsfaglige dimension i arbejdet knytter sig til, at børnene/de unge ofte ikke har lært gennem deres opvækst at indtænke sundhed i deres livsførelse, forholde sig til, hvad der er sundt/usundt og træffe sunde valg for dem selv. Derfor bliver det en integreret del af omsorgen for børnene/de unge, at taget fat også på den dimension.

Misbrug og rusmidler

Det er de interviewedes vurdering, at mange af de anbragte børn har haft misbrug og rusmidler tæt inde på livet igennem deres opvækst. Misbruget kan både være alkohol, hash og hårdere stoffer samt medicin. Flere af børnene/de unge har misbrugende forældre og/eller familiemedlemmer, nogle af børnene/de unge er selv i eller på vej i et misbrug og mange af børnene/de unge har set konsekvenserne af misbrug på tæt hold.

Der bliver arbejdet med misbrug og rusmidler fra flere vinkler. Der er for det første brug for at hjælpe børnene/de unge med at håndtere eventuelt misbrugende forældres handlinger og ikke-handlinger og den kontakt, som er mulig under disse omstændigheder. Her kan der således være oplevelser, som børnene/de unge har brug for at tale om og bearbejde, er vurderingen. Den vinkel i arbejdet er massivt tilstede i alle typer arbejdspladser indenfor anbringelsesområdet.

På opholdssteder og døgninstitutionernes unge-afdelinger, bliver der desuden italesat, at der også er konkrete problemer med, at de unge selv er i gang med eller på vej ind i et misbrug, som de skal have hjælp til at håndtere. I nogle plejefamilier er dette også et tema, men så typisk i mindre skala og omfang, idet der fra flere sider bliver beskrevet, at et decideret misbrug ikke kan håndteres/eller forventes håndteret her. I forhold til de børn/unge, der griber i et misbrug eller er på vej ind i et, så giver de interviewede udtryk for, at arbejdet især er rettet mod a) at læse de signaler, som børnene/de unge afsender, og som dels handler om tegn på begyndende misbrug og dels om tegn på ønsket om hjælp; b) at hjælpe børnene/de unge i tilbud og til fagprofessionel hjælp, der kan trække dem ud af et begyndende misbrug; og c) at tale med børnene/de unge om grænserne mellem sund og usund, om påvirkning og konsekvenser på krop og psyke – og ikke med en løftet pegefinger, understreger flere af de interviewede, men med gennemslagskraft og myndighed.

I forhold til at håndtere dette arbejde, så efterspørges der uddannelse, der a) drejer sig om større indsigt i, hvordan misbrug og rusmidler påvirker hjerne og krop – argumenterne skal være i orden over for børnene/ de unge; b) vedrører det tværfaglige samarbejde omkring børn/unge i begyndende misbrug; og c) tager fat i

kommunikations- og samtaleværktøjer, der kan bruges i dialogen med børn og unge dels om misbrugende forældre og dels om børnenes/de unges egne oplevelser og erfaringer med rusmidler og deres virkning.

Misbrug og rusmidler - jobfunktioner målrettet opholdssteder, døgninstitutioner og til dels familieplejeområdet	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtter børnene/de unge i at håndtere de udfordringer, der opstår, når forældrene er/har været misbrugende • Arbejder med børn/unge, der selv er i gang med eller på vej ind i et misbrug • Læser signaler om begyndende misbrug blandt de anbragte børn/unge • Hjælper børn/unge videre i tilbud og til fagprofessionel hjælp målrettet misbruget • Kommunikerer med børnene/de unge om handlinger, konsekvenser og sundhed i relation til alkohol, medicin, hash og hårdere stoffer
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtte det tværfaglige arbejde omkring de anbragte børn og unge, der er på vej i eller i gang med et egentligt misbrug • Tale med børnene/de unge om de oplevelser, de har med i bagagen, i forhold til forældres/familiemedlemmers eventuelle misbrug <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruge indsigt i rusmidler og disse påvirkning af hjerne og krop som afsæt i dialogen med børnene/de unge • Kommunikere og skabe dialog med børnene/de unge om rusmidler og misbrug – både generelt og specifikt i forhold til egne oplevelser og erfaringer

Betydningen af kost og gode måltidssituationer blandt anbragte børn og unge

Blandt de interviewede bliver der givet en række eksempler på, hvordan måltidssituationen både kan være en udfordring for de anbragte børn/unge, at deltage i og indeholder en stribe socialiseringsepisoder, der er vigtige at gribe som pædagogisk løftestang (spise med fingre eller med kniv/gaffel, rydde op efter måltidet, gøre måltidet til en social hyggestund, ikke tage mere mad end der kan spises og alle kan få, smage ukendte madvarer osv.). Måltidet udgør således en vigtig arbejdsopgave for AMU-målgruppen, fordi der ligger mange pædagogiske delopgaver indlejret i denne situation.

Derudover indeholder måltidet også en sundhedsmæssig dimension i forhold til at støtte de anbragte børn/unge i at forstå og mærke betydningen af sunde kostvaner. Videre fortæller de interviewede, hvordan mange af de anbragte børn/unge løbende skal hjælpes til at træffe sunde valg (og eksempelvis ikke vælge at bruge alle deres lomme penge på slik, hapsdogs og chips, når de gerne vil spare op til en specifik ting), og til at strukturere deres indtag af mad igennem en dag (huske at spise, ikke overspise og spise varieret).

Omkring gruppen af unge 16-18 årige, så beskriver flere af de interviewede, at der også er et særligt behov for at hjælpe dem med at blive klar til selv at håndtere indkøbs-, madlavnings- og spisesituationerne, når de skal klare sig selv, og så der træffes sunde valg.

Betydningen af kost og gode måltidssituationer blandt anbragte børn og unge - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med måltidet som pædagogisk situation og løftestang • Inddrager sundhedsmæssige dimensioner i forbindelse med måltidet og som en del af det løbende pædagogiske arbejde omkring børnene/de unge • Støtter de anbragte unge i fremadrettet selv at kunne håndtere indkøbs-, madlavnings- og spisesituationen – og på et sundt vidensgrundlag
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruge måltidssituationen som pædagogisk løftestang i arbejdet socialiseringen af de anbragte børn og unge • Inddrage viden om sundhed og sunde valg i måltidet og det løbende pædagogiske arbejde omkring børnene • Støtte de unge i selv at håndtere alle facetterne omkring kost og måltider • Tale med de anbragte børn og unge om sunde kostvaner og valg og gøre det på et solidt vidensbaseret grundlag

Sund seksualitet blandt anbragte unge

Blandt alle de interviewede, men med en særlig tyngde blandt de interviewede repræsentanter fra opholdssteder og døgninstitutioner, bliver der fortalt om, hvordan arbejdet med de anbragte unges seksualitet kan fylde meget. Der er flere vinkler i arbejdet. For det første, så har de unge brug for, fuldstændigt som alle unge har, en snak om kærestes, sund sex og kærlighed, er vurderingen. For det andet så har mange af de unge brug for støtte til at sætte grænser, både for dem selv og så de

ikke overskrider grænser i relationen med andre, og det gælder også indenfor det seksuelle område. For det tredje, så er der nogle af de anbragte unge, der har været udsat for seksuelle krænkelser, og det kræver en særlig opmærksomhed i arbejdet generelt og specifikt i dialogen om seksualitet med de unge.

I forhold til arbejdet med de børn og unge, der har været udsat for seksuelle krænkelser, så er der opmærksomhed på, at det er et område, der bedst håndteres i tværfagligt samarbejde og med inddragelse af hinandens ressourcer (på tværs af arbejdspladsen eller på tværs af plejefamilien og familieplejekonsulenterne m.fl.), fordi det også ofte indeholder en behandlingsorientering/behandling og kompleksitet, der kalder på en række forskellige kompetencer.

De interviewede giver udtryk for, at arbejdet med det seksuelle område i relation til de anbragte unge, er et kompetenceområde, som de gerne vil styrkes i forhold til.

Sund seksualitet blandt anbragte unge - jobfunktioner målrettet opholdssteder, døgninstitutioner og til dels familieplejeområdet	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taler med de anbragte unge om kærester, sund sex og kærlighed • Støtter de anbragte unge i grænsesætning indenfor det seksuelle område • Er opmærksomme på tegn på krænkelser indenfor det seksuelle område og indgår i dialoger herom med de unge • Indgår i samarbejdet med andre fagpersoner omkring anbragte børn og unge, der har været udsat for seksuelle krænkelser
Kompetencebehov og -niveau	<p>Medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observere og reagere på tegn på krænkelser indenfor det seksuelle område • Indgå i samarbejde med andre fagpersoner omkring børn og unge, der har været udsat for seksuelle krænkelser <p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tale med anbragte unge om kærester, sund sex og kærlighed • Støtte de anbragte unge i at sætte grænser i relation til det seksuelle område, og både så de unge ikke overskrider egne og andres grænser

Botræning med anbragte unge

Der er blandt de interviewede en stor optagethed af at gøre udslusningen af de unge 16-18årige til et liv på egne ben, så vellykket som muligt. De interviewede har været omkring en styrkelse af kompetencer i relation til efterværn og efter-

værnsmuligheder og betydningen af kost og måltidssituationen; men der bliver også efterspurgt en egentlig botrænings-uddannelse. Botræningen handler om flere ting: a) at komme hele vejen rundt om alle de ting, der får en hverdag til at hænge sammen – oprydning, rengøring, madlavning, tøjvask, økonomistyring, indkøb, kontakt til bank, forvaltning, uddannelsesinstitution/arbejdsplads, beboerforening, internetudbyder osv osv og b) at kunne formidle og træne de unge i forhold til alle disse gøremål. Det er det sidste, som de interviewede efterspørger kompetenceudvikling i forhold til.

Der bliver peget på, at der er integreret en masse god og positiv kontakt i at lave de praktiske ting sammen med de unge, men at det kan være vanskeligere at arbejde målrettet med også at gøre det til en lære- og træningssituation.

Botræning med anbragte unge - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med alle de ting omkring de anbragte børn og unge, der får hverdagen til at hænge sammen • Videreformidler og træner de unge i at kunne håndtere alle hverdagens gøremål selv
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruge hverdagens gøremål, som platform for kommunikation og kontakt med de unge • Videreformidle og træne de anbragte unge i at håndtere hverdagens gøremål selv

Tema 7: Sociale dimensioner i arbejdet

Arbejdet indenfor anbringelsesområdet bliver generelt beskrevet som et pædagogisk arbejde, hvor der er mange sociale facetter i spil i det daglige arbejde for AMU-målgruppen. I dette tema, tager der fat på 2 udpegede sociale områder, som vurderes især at være i bevægelse indenfor jobområdet lige nu.

Anbragte børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk

De interviewede fortæller, at der indenfor anbringelsesområdet, og uanset arbejdspladstype, også bliver arbejdet med børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk. Det er vurderingen blandt de interviewede, at der igennem de seneste år især har været en stigning i antallet af børn med anden etnisk baggrund indenfor familieplejeområdet, men det er en målgruppe af børn og unge, der bliver indsluset i alle typer anbringelsestilbud.

Blandt de interviewede er der flere ting, som de gerne vil håndtere mere kompetent: a) større indsigt i etniske minoriteters normer, kultur og traditioner, så det bliver lettere at forstå, tage højde for og integrere børnene og de unge; b) konkrete leveregler for forskellige etniske minoriteter, så det bliver lettere at få den praktiske hverdag til at fungere med respekt for barnets/den unges herkomst; c) fokus på forældresamarbejdet, hvor kommunikationen, både konkret sprogligt, men også i fortolkningen og værditilskrivningen, kan være vanskelig; og d) refleksion over egne kultur og værdier, fordi det kan opleves som udfordrende, at møde andre kulturer, hvor der kan være andre æresbegreber, børne-syn m.v.

Anbragte børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejder med anbragte børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk • Integrerer børn og unge i anbringelsestilbuddet; uanset om det er på opholdssted, døgninstitution eller plejefamilie • Tager hensyn til etniske minoriteters normer, kultur, traditioner og leveregler • Håndterer kommunikationen med barnets/den unges forældre og familie • Varetager kulturmødet mellem etniske minoriteter og dansk kultur og gør det med reflekteret indsigt i egne kultur og værdier
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrere børn og unge med en anden etnisk baggrund end dansk i anbringelsestilbuddet • Arbejdet med respekt og hensyntagen til etniske minoriteters normer, kultur, traditioner og leveregler • Håndtere kommunikationen med forældre og familie, og tage højde for de sproglige og fortolkningsmæssige barrierer, der kan være i denne kommunikation • Reflektere over egen kultur og værdier og dermed gøre kulturmødet lettere at tackle

Anbragte børn og unges anvendelse af sociale medier

Igennem alle interviewene bliver der fortalt om, hvordan medarbejdere indenfor anbringelsesområdet bliver udfordret i forhold til de anbragte børn og unges anvendelse af de sociale medier. Der kan hentes mange oplysninger på internettet, der foregår en masse kommunikativt via chat og facebook, sms m.v. og børnene/de unge ønsker at være teknologisk opdaterede med nye gear ligesom andre børn.

Især arbejdet med at lave færdselsregler for børnenes/de unges anvendelse af de sociale medier, beskrives af de interviewede, at være et arbejdsområde, som hele tiden bevæger sig. Når der opstår nye muligheder eller når børnene/de unge opdager mulighederne, så bliver der brug for a) at tale med dem om, hvad der er gode kommunikationsregler – hvad kan man og hvad kan man ikke; b) at håndtere de dårlige oplevelser, som børnene/de unge får, når der f.eks. chattes negativt om dem selv eller andre – og det er de interviewedes vurdering, at det ikke kan elimineres; og c) at lære børnene/de unge om, hvilke oplysninger kan man stole på og hvordan bruger man sin kritiske sans – både i forhold til at kommunikere, købe ting osv.

Flere af de interviewede fortæller grinende, at de som voksne meget let kommer bagud i forhold til hele udviklingen omkring sociale medier, og at der derfor er brug for, at blive opdateret her.

Anbragte børn og unges anvendelse af sociale medier - jobfunktioner målrettet familieplejeområdet, opholdssteder og døgninstitutioner	
Jobfunktioner og arbejdsopgaver	<p>AMU-målgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laver færdselsregler for de anbragte børn og unges anvendelse af sociale medier • Taler med børnene/de unge om gode kommunikationsregler i de sociale medier • Støtter børnene/de unge i at håndtere dårlige oplevelser i forbindelse med anvendelsen af sociale medier • Lærer børnene/de unge om IT-sikkerhed og om at bruge deres kritiske sans i forhold til kilder m.v.
Kompetencebehov og -niveau	<p>Selvstændigt kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstille færdselsregler for anvendelse af sociale medier • Igangsætte dialoger med anbragte børn/unge om god kommunikationsskik i de sociale medier • Støtte børnene/de unges håndtering af dårlige kommunikationsoplevelser i de sociale medier • Inddrage IT-sikkerhed og kildekritik i vejledningen af børnene/ de unge når de bruger de sociale medier

7. Uddannelseskulturen

I dette afsnit præsenteres og analyseres de uddannelseskulturelle sammenhænge, som AMU-målgruppen og arbejdspladserne indenfor anbringelsesområdet beskriver i forbindelse med dataindsamlingen til analysen. Denne afdækning af uddannelseskulturen indenfor området er central, fordi den har betydning for den fremadrettede planlægning af AMU-uddannelsesudbuddene til dette felt.

Uddannelseskultur og -tradition

Alle informanterne er enige om, at EPOS-målgrupperne i området "ikke elsker at gå i skole". Men der bliver skelnet mellem "at elske at være på skolebænken" og "gerne at ville lære noget". Det sidste er der et stort ønske om, og der udtrykkes generelt stor lyst til at vide og kunne mere – og helst med afsæt i, eller med en tæt kobling til, de arbejdsopgaver, der løses i hverdagen.

Generelt er det opfattelsen blandt informanterne, at hver arbejdsplads er noget særligt, og at uddannelse helst skal skræddersyes til det, der foregår her (og i den forbindelse er den enkelte plejefamilie også en særlig arbejdsplads). Der bliver peget på, at familieplejeområdet og opholdssteder/døgninstitutionsområdet kan være vanskeligt at favne i eet og samme uddannelsesudbud, men samtidig også på, hvor udbytterigt det er, at videndele og mødes på tværs af forskellige "grene" af anbringelsesområdet samt med kollegaer, der arbejder med børn og unge indenfor normalområdet. Direkte adspurgt vil langt hovedparten af informanterne dog vælge deltagelse i uddannelser, der direkte er målrettet deres jobfunktioner og arbejdspladstype. Ligesom de interviewede vil vægte at deltage i uddannelse med kollegaer fra deres arbejdsplads – uanset uddannelsesbaggrund, erfaringer og anciennitet, og i øvrigt ser stor virkning i at gennemføre interne uddannelsesforløb forankret i eget regi (særligt udtalt på døgninstitutioner og opholdssteder).

De indsamlede data i analysen peger således mod to ting: a) jo mere målrettet uddannelsesudbuddet er i forhold til målgruppe og arbejdspladstype, jo større umiddelbar interesse er der for, at EPOS-målgrupperne deltager i AMU-uddannelser og b) et bredt uddannelsesudbud, hvor ansatte fra flere dele af anbringelsesområdet (og evt. også normalområdets) arbejdspladstyper mødes, har ikke højeste prioritet, når uddannelser skal til vælges, og det på trods af, at de tværinstitutionelle perspektiver anerkendes som værdifulde bidragsydere til videndeling.

I indsamlingen af data til analysen markeres nogle særlige logistiske og praktiske barrierer for familieplejeområdet deltager i uddannelse; nemlig at: a) barnet/børnene skal passes, imens plejeforældrene er på uddannelse, og det kan være vanskeligt og b) at plejeforældrene kan have andre deltids- og fuldtidsjobs, som der skal tages ferie/fri fra for at deltage i uddannelse, og det udhuler tidsmæssigt ferier og trækker på andre arbejdsgiveres fleksibilitet. Mange af de interviewede plejefamilier er således opsatte på at fortælle, at de gerne vil uddannelse; men at der også er vanskeligheder forbundet med det.

Videre skal fremhæves, at data fra analysen viser, at der, indenfor familieplejeområdet, er et stort ønske om at skabe direkte sammenhæng og tætte relationer mellem familieplejekonsulentgruppen og plejefamilierne i forbindelse med uddannelsesgennemførelsen. Det betyder a) at nogle kommuner vælger at beholde uddannelsesområdet i eget regi; b) at nogle kommuner prioriterer at familieplejekonsulenter deltager i AMU-uddannelsesforløb (og andre uddannelsesforløb, hvor plejefamilierne deltager); og c) at mange kommuner ønsker en tættere kontakt og styrket samarbejde med deres lokale AMU-udbydere med henblik på at skabe transfer og relationer mellem uddannelsen og kommunens opgavevaretagelse i området. Overordnet er tendensen, at kommunerne har et ønske og en ambition om at løfte store dele af uddannelsesopgaven; men reelt ikke har ressourcerne hertil. Derfor søges der efter andre modeller og løsninger, med bl.a. AMU-udbydere, hvor sammenhænge til kommunale forhold og relationer til kommunalt niveau kan integreres i uddannelsesgennemførelsen.

På opholdsstederne og døgninstitutionerne efterspørges der længerevarende uddannelser målrettet hele personalegruppen og/eller AMU-målgruppen, og hvor uddannelserne fører frem til en formel anerkendelse, der også vil blive godkendt på myndighedsniveau. Både døgninstitutioner og opholdssteder udtrykker, at de med de eksisterende uddannelsesudbud ikke oplever, at der er en tilstrækkelig dækning af de pædagogiske udfordringer, der findes indenfor anbringelsesområdet, og de ser gerne en styrkelse af det anbringelsespædagogiske perspektiv i forhold til alle uddannelser og uddannelsesniveauer i det formelle uddannelsessystem.

I forbindelse med dataindsamlingen er der blevet kommenteret rigtigt på KRITH-uddannelseskonceptet (særligt af kommunale konsulenter og ledere) – og her i særdeleshed blevet betonet, at det er for teori-tungt, omfattende og ikke realistisk at gennemføre; men intentionerne om at løfte området er positive. Informanterne bruger denne kritik til at påpege, hvad der er ønskerne til AMU-uddannelserne i anbringelsesområdet; nemlig at der holdes fast i at styrke handlingsdimensionerne gennem uddannelserne og knytte videns- og teoridelene til praksis i området.

Som en del af analysen har alle informanterne givet udtryk for meget stor tilfredshed med grundkurserne i AMU-regi. De bliver beskrevet som yderst velfungerende, interessante og relevante, og som forløb der giver afklaring (men også som forløb, der kan give praktiske og logistiske udfordringer for kommende plejefamilier at deltage i). Flere peger således på, hvordan grundkurset har fået potentielt kommende kollegaer i familieplejeområdet til at "hoppe fra", hvilket betegnes som en succes, idet ingen familier derved har kastet sig ud i et arbejde, som de ikke har været klar til.

8. **Anbefalinger for fremtidig kompetenceudvikling i AMU-regi**

I dette afsluttende afsnit samles trådene og der gives bud på, hvordan der med justeringer samt ideer til videreudvikling, kan arbejdes videre i EPOS-udvalget med AMU-udbud, der er fyldestgørende og dækkende i forhold til de i analysen beskrevne ændringer i jobfunktioner og kompetenceudviklingsbehov indenfor anbringelsesområdet.

Oversigt over beskrevne kompetenceudviklingsbehov

Gennemgangen af bevægelserne i jobfunktionerne og arbejdsopgaverne indenfor anbringelsesområdet viser, at der både er behov for at udvikle kompetencer, der kobler sig til en bred pædagogisk faglighed og kompetencer, der er funderet i en personlig tilgang og en praktisk håndtering af arbejdet. Overordnet stiller arbejdet i området fordringer om, at AMU-målgruppen kan:

- Inddrage vidensdimensioner i arbejdet, som rummer såvel socialfaglige, pædagogiske, psykologiske, aktivitetsfaglige som sundhedsfaglige vinkler
- Bruge sig selv i arbejdet og gøre det med afsæt i en personlig bevidsthed og afklarethed om, hvad der er opgaven og rollen i arbejdet
- Gå til arbejdet med et praktisk håndslag, hvor vidensdimensioner og personlige tilgange til arbejdet omsættes til konkret handling omkring, for og sammen med barnet/den unge

Desuden trænger et behov for specialisering, i tilknytning til arbejdet omkring det enkelte barn/unge, sig mere og mere på – både for medarbejdere på opholdssteder og døgninstitutioner og for kommunale plejefamilier og plejefamilier. Specialiseringen vedrører først og fremmest styrket viden om og praktisk håndtering af arbejdet omkring og med de børn/unge, der har udredte diagnoser og/eller adfærd, der rækker langt ud over normalområdet, og som følge heraf også har særlige pædagogiske behov (og i nogle sammenhænge desuden mere behandlingsorienterede behov).

Nedenfor er denne analyses detaljerede gennemgang af ændringerne i jobfunktionerne og arbejdsopgaverne indenfor anbringelsesområdet samlet i en oversigt over afledte kompetenceudviklingsbehov. Den skematiske oversigt er inddelt i 3 kategorier indenfor hvert af de 7 temaer, der er beskrevet her i analysen; nemlig i a) uddannelsesbehov udtrykt af alle arbejdspladstyper; b) uddannelsesbehov alene ud-

trykt indenfor plejefamilieområdet; og c) uddannelsesbehov alene udtrykt af opholdssteder og døgninstitutioner. Oversigten viser, at langt de fleste udpegede uddannelsesbehov IKKE knytter sig til en specifik arbejdspladstype, men er behov, der går på tværs af arbejdspladserne indenfor anbringelsesområdet.

	Alle arbejdsplads-typer	Familiepleje-området	Opholdssteder og døgninstitutioner
Tema 1: Roller og rammer i arbejdet	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation gennem genopdagelse og nyudvikling • Rehabiliteringstænkning i arbejdet med anbragte børn og unge 	<ul style="list-style-type: none"> • Livet i plejefamilien • At være netværksplejefamilie 	
Tema 2: Samarbejde og kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Forældresamarbejdet • Inklusion i skolesystemet • Ressourcefokuseret kommunikation med anbragte børn og unge • Konflikt håndtering i en kompleks kontekst 	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbejdet mellem kommune og plejefamilier 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamsamarbejde på opholdssteder og døgninstitutioner
Tema 3: Faglighed, refleksion og dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> • Synliggørelse af fagligheden i arbejdet • Refleksion gennem deltagelse i supervision • Dokumentation af det pædagogiske arbejde 		
Tema 4: Det pædagogiske arbejde i forhold til behandling og specialisering	<ul style="list-style-type: none"> • Grænsen mellem det afvigende og normale • Støtte til anbragte børn og unge med adfærdsforstyrrelser • Støtte til behandlingsarbejdet omkring anbragte børn og unge med behandlingskrævende adfærdsforstyrrelser • Neuropædagogik og neuraffektiv psykologi i det pædagogiske arbejde med anbragte børn 		
Tema 5: Udvikling og trivsel hos børn og unge	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt og samvær med forældre • Teenage- og pubertets-udfordringer i arbejdet med anbragte børn og unge • Tilknytning og relationer i arbejdet med anbragte børn og unge • Livshistorier • Efterværn og efterværnsmuligheder • Krise og sorg hos anbragte børn og unge • Anbragte børn og unge med psykisk syge forældre 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Støtte til skolegang 		
Tema 6: Sundhedsfaglige vinkler i arbejdet	<ul style="list-style-type: none"> • Misbrug og rusmidler • Betydningen af kost og gode måltidssituationer blandt anbragte børn og unge • Sund seksualitet blandt anbragte unge • Botræning med anbragte unge 		<ul style="list-style-type: none"> • Misbrug og rusmidler • Sund seksualitet blandt anbragte unge
Tema 7: Sociale dimensioner i arbejdet	<ul style="list-style-type: none"> • Anbragte børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk • Anbragte børn og unges anvendelse af sociale medier 		

Pejlemærker for AMU-udbuddene

Med afsæt i oversigten ovenfor kan der udledes 3 overordnede pejlemærker for det videre arbejde i EPOS-udvalget med AMU-udbuddet indenfor anbringelsesområdet:

1. Ændringerne i jobfunktionerne og de afledte kompetenceudviklingsbehov er i udpræget grad samstemmende på tværs af arbejdspladstyperne i anbringelsesområdet og adskiller sig kun på enkelte punkter. Derfor kan udbuddene med fordel målrettes AMU-målgruppen indenfor alle dele af anbringelsesområdet, når det drejer sig om tematisk orienterede uddannelser.
2. De grundlæggende kompetenceudviklingsbehov knytter sig i høj grad til den særlige kontekst, som arbejdet med anbragte børn og unge skaber og rammesætter. Den kontekst kan med fordel markeres i udbuddene – både som en del af overskrifterne og i kompetencemålene for uddannelserne. Videre kan de grundlæggende uddannelser indenfor anbringelsesområdet med fordel udbydes målrettet de forskellige arbejdspladstyper i jobområdet
3. Ændringerne i jobfunktionerne indenfor anbringelsesområdet indeholder en bevægelse mod en øget behandlingsorientering; men bevægelserne er ikke så markante, at uddannelsesbehovene udelukkende og meget iøjnefaldende retter sig mod en tilsvarende behandlingsfokusering. De afledte kompetenceudviklingsbehov tyder i højere grad på, at udbuddene skal rette sig mod en pædagogisk kvalificering ind i den specifikke arbejdspladskontekst fremfor en meget specialiseret prædefineret indholdsmæssig tilgang i udbuddene.

Didaktiske pejlemærker

Dataene fra interviewene om uddannelseskultur og –traditioner i området samt om jobområdets udvikling generelt og jobfunktionernes bevægelser mere specifikt, udmønter en række didaktiske anbefalinger for tilrettelæggelsen af AMU-uddannelserne:

- Uddannelsesforløbene kan med fordel målrettes de situationer samt de børn og unge, som man aktuelt arbejder med – "jeg vil hellere køre langt for at komme på den rigtige uddannelse fremfor at tage noget, der ikke er relevant for mig, men som jeg nemt kan komme til"
- Det er centralt at lave en pædagogisk gennemførelse af uddannelserne, som også indeholder erfaringsudveksling, videndeling, refleksion og netværksdannelse – bl.a. ser flere plejefamilier stadig netværk, som de har etableret i forbindelse med gennemførelsen af grunduddannelsen
- Det har betydning, at længerevarende uddannelsesforløb er modulopbyggede, idet det giver deltagerne mulighed for at stå af og på i eget tempo. Videre er det vigtigt, at længerevarende modulopbyggede uddannelsesforløb kan resultere i en formel anerkendelse af kompetenceudviklingen - både i det enkelte modul samt det samlede forløb. Især på opholdssteder og døgninstitutionerne er der en stor interesse dels for længerevarende uddannelsesforløb og dels for en formel anerkendelse, der "tæller" på myndighedsniveau.
- Det vurderes som væsentligt, at der er et indholdsmæssigt fokus i uddannelserne, hvor teori kobles til praksisnære og redskabsorienterede handlemuligheder – "jeg vil gerne vide noget om neuropædagogik, men det skal være for, at jeg helt konkret kan gøre noget med det i forhold til det barn, jeg har"
- Uddannelser, hvor der er en tæt kobling til praksis, giver deltagerne et stort udbytte. Dvs. uddannelser, der inkluderer, at der i undervisningen er besøg fra/i praksisfeltet af personer, der kender området, og/eller at underviserne inddrager praksiseksempler og opdaterede erfaringer
- Der er behov for et øget fokus på gennemførelse af uddannelser målrettet alene netværksplejefamilierne som særlig målgruppe – især fremhæves det, at grundkurset med fordel kan udbydes og gennemføres for netværksplejefamilierne alene, idet deres tilgang til såvel uddannelsen som omtalen af børnene/de unge er båret af et særligt familiært perspektiv og ikke en professionel rollevaretagelse

Pejlemærker for justering og videreudvikling af AMU-udbuddet

Med afsæt i analysens indsamlede data kan der her afslutningsvis udpeges pejlemærker for EPOS-udvalgets videre arbejde i forhold til den helt konkrete justering og videreudvikling af AMU-uddannelsesudbuddet målrettet anbringelsesområdet.

Mange af uddannelsesbehovene er, eller vil med mindre justeringer være, dækkede af det nuværende udbud. Det vil således være mindre revisioner, der skal gennemføres for at matche de eksisterende udbud til udviklingen i jobfunktioner og kompetenceudviklingsbehov i området. Det drejer sig bl.a. om uddannelser som:

arbejdet med anbragte børns livshistorier, multimedier i pædagogisk arbejde, implementering af handleplaner ifølge serviceloven, arbejdet med efterværn i forhold til anbragte unge, børn og unge med adfærds- og kontaktforstyrrelser, innovation: ideudvikling, innovation: gennemførelse og formidling, måltidet i pædagogisk arbejde, teambuilding for selvstyrende grupper, samarbejdet med plejebarnets forældre/netværk, konflikthåndtering i pædagogisk arbejde, børn og unge med psykisk syge/misbrugende forældre, etablering af selvstyrende grupper, kommunikations i teams, arbejde med plejebørn i puberteten, livet i plejefamilien, at være netværksplejefamilie og samarbejdet mellem kommune og plejefamilier. De justeringer, der skal foretages her er primært rettet mod at tydeliggøre, hvordan den særlige kontekst, som anbringelsesområdet udgør, kommer frem i uddannelsen, samt hvordan der kan arbejdes med på samme tid at målrette uddannelser til de særlige behov, som de enkelte arbejdspladser har og gøre uddannelserne bredt favnende i forhold til jobområdet.

Der vil være behov for udvikling af helt nye uddannelser, idet analysens data peger på områder, der ikke er dækkede af det nuværende udbud. Det drejer sig bl.a. om uddannelser, der rammer alle arbejdspladser indenfor anbringelsesområdet: støtte til behandlingsarbejdet omkring anbragte børn og unge med behandlingskrævende adfærdsforstyrrelser, neuropædagogik og neuroaffektiv psykologi i det pædagogiske arbejde med anbragte børn og unge, inklusion i skolesystemet, støtte til skolegang, tilknytning og relationer i arbejdet med anbragte børn og unge, misbrug og rusmidler, sund seksualitet blandt anbragte unge, botræning med anbragte unge og anbragte børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk.

I forhold til den behandlingsorientering, der er udfoldet i dataindsamlingen, og som beskrives at begynde at præge jobområdet, så afstedkommer den ikke meget markante udtalte uddannelsesbehov – først og fremmest fordi arbejdspladserne og de interviewede vurderer, at de meget konkrete kvalificeringer i relation til specifikke behandlinger varetages bedst på egne arbejdspladser og i eget regi. Men det er et område, der også i de kommende år anbefales at være et iagttagelsepunkt for EPOS-udvalget, idet der muligvis kan opstå behov her.

Endelig skal her pointeres, at der med fordel kan tænkes i en to-strengt uddannelsesopbygning målrettet anbringelsesområdet – dels i enkeltstående kortere uddannelsesforløb (2-3 dages forløb) og dels i pakkeløsninger, hvor flere uddannelsesforløb sammensættes og gennemføres som et modulopbygget helhedstænkt forløb. Analysen viser, at der er behov for både at kunne udbyde korte forløb og længerevarende, formelt anerkendte og kompetencegivende, uddannelsesforløb.