Inspiration til en
netværksorienteret praksis
på børne- og ungehjemmet

Netværk der bærer

Socialt
Udviklingscenter

Netværk der bærer
Inspiration til en netværksorienteret praksis på børne- og ungehjemmet

ISBN 978-87-92182-55-5

Udarbejdet af SUS – Socialt Udviklingscenter, 2024

Tekst:
Signe Groth Andersson
Molise Moesgaard Nørskov

Foto:
Forside: KFUM's Sociale Arbejde; side 7: Kevin Laminto/Unsplash; side 8: KFUM's Sociale Arbejde; side 9: Samuel Kano; side 11: Samuel Kano; side 12, øverst: Samuel Kano; side 12, nederst: Vesterager; side 15: Samuel Kano; side 16: Samuel Kano; side 17: Vesterager; side 20: Samuel Kano; side 21: Samuel Kano; side 24: Jakob Rosen/Unsplash; side 28: Jyskbørneforsorg/Fredehjem; side 33: Vesterager; side 36: Samuel Kano; side 37: KFUM's Sociale Arbejde; side 43: Vesterager.

Citater:
Der er i forbindelse med løsningskataloget lavet interviews med medarbejdere og nuværende og tidligere anbragte børn og unge, der har været involveret i projekt Netværk der bærer. Uddrag af interviews er med i kataloget som citater eller små fortællinger. For at anonymisere de nuværende og tidligere anbragte børn og unge er der angivet et andet navn, og det er ikke angivet, hvilket børne- og ungehjem de kommer fra.

SUS – Socialt Udviklingscenter
Nørre Farimagsgade 13
1364 København K
www.sus.dk

Indledning 4

Hvorfor skal vi arbejde med at styrke anbragte børn og unges netværk? 5
Ulighed i netværk – hvorfor? 5

Et pædagogisk mindset, der styrker netværk og relationer 8
Netværk som en del af kerneopgaven 9
Et bredere syn på netværk – med afsæt i barnets perspektiv 9
At turde udforske nye muligheder – sammen med barnet 10

16 konkrete løsninger, der styrker anbragte børn og unges netværk og relationer 12

#Styrk forståelsen af barnets relationer, livshistorie og selvbillede 13
1. Livshistorie 14
2. Netværkskort 15
3. Ture med kontaktpædagog tilbage til fortiden 16
4. Scrapbog 17

#Tag relationerne på børne- og ungehjemmet alvorligt 18
5. Et fagligt fokus på at holde kontakten til dem, der flytter 19
6. Gæsteværelse 22
7. Afskedsceremoni for medarbejdere 23

#Skab stærke forbindelser til lokalmiljøet 25
8. Rum til vennebesøg 26
9. Retningslinjer for flere legeaftaler og mere kontakt til lokalsamfund 26
10. Fritidsjobs 27
11. Fritidsinteresser 29
12. Trygge øvebaner for fritidsaktiviteter og fritidsjobs 30

#Større fokus på netværk i forbindelse med fraflytning 31
13. Overgangsplan ved fraflytning 32
14. Fokus på netværk og rettigheder i samarbejdet med den anbringende kommune 33
15. Familie- og netværkssamtaler 34
16. Mentorordning 35

Kom godt i gang 37
Involvér de unge i arbejdet med de nye løsninger 38
Skab ledelsesmæssig forankring af løsninger og mindset 38

Efterskrift 42

Indledning

Dette inspirationskatalog giver et bud på, hvordan børne- og ungehjem kan styrke anbragte børn og unges netværk under anbringelsen og i forbindelse med fraflytning. Inspirationskataloget peger på fire vigtige områder i arbejdet med at styrke anbragte børn og unges netværk og kommer med 16 konkrete bud på, hvordan det kan se ud i praksis.

De løsninger, som beskrives i kataloget, er udviklet og afprøvet af medarbejdere og forstandere på syv børne- og ungehjem i samarbejde med nuværende og tidligere anbragte unge fra de enkelte steder. Det er de unge, der har peget på, hvad der er brug for at arbejde med for at styrke netværket under anbringelsen, og de har også været med til at afprøve løsningerne. Udviklingsarbejdet er sket som en del af projektet At skabe netværk fællesskab og deltagelse for og med anbragte unge, også kaldet Netværk der bærer.

Under udviklingen og afprøvningen af løsningerne blev det klart, at det ikke blot handler om at implementere nye redskaber og arbejdsgange. Det kræver – eller forudsætter – også, at der samtidig sker et skifte i det pædagogiske mindset på børne- og ungehjemmene. De syv børne- og ungehjem beskriver en samlet kulturændring og en anden tilgang i arbejdet med børnenes netværk og relationer, blandt andet i form af et ændret syn på den pædagogiske opgave og et ændret børnesyn. Dette indebærer nye måder at tænke og handle på i hverdagen, som 1) i langt højere grad prioriterer barnets muligheder for at opbygge relationer og netværk, og 2) i langt højere grad tager afsæt i barnets perspektiv.

Derfor beskriver inspirationskataloget også dette skifte i mindset, som det er nødvendigt at arbejde med for at lykkes med at skabe en pædagogisk praksis, der styrker børnenes netværk og relationer under anbringelsen. Et mindsetskifte, som ifølge medarbejderne er opstået som følge af det tætte samarbejde med de unge om både forståelsen af udfordringen og formuleringen og afprøvningen af løsninger.

Vi håber, at inspirationskataloget vil give flere børne- og ungehjem lyst til og mod på, sammen med børnene og de unge på stedet, at gå på opdagelse i mulighederne for at gøre sig erfaringer med at opbygge og vedligeholde relationer og netværk under anbringelsen og ved fraflytning. Så de unge står stærkere – og har et netværk, der bærer – når de efter anbringelsen skal etablere sig i egen bolig og stå på egne ben.

Netværk der bærer

Projektet At skabe netværk, fællesskab og deltagelse for og sammen med anbragte unge – også kaldet Netværk der bærer - har til formål at udvikle løsninger, som kan bidrage til at styrke anbragte børn og unges blivende netværk og relationer, så de står bedre rustet i overgangen til at etablere sig i deres eget hjem og i unge- og voksenlivet efter anbringelsen.

Projektet er et samarbejde mellem LIVSVÆRK, Jysk Børneforsorg/Fredehjem, KFUM's Sociale Arbejde, Københavns Kommune, De Anbragtes Vilkår, SUS – Socialt Udviklingscenter og seks erfaringseksperter med anbringelsesbaggrund, som er ansat i projektet.

Syv børne- og ungehjem udvikler og afprøver, sammen med nuværende og tidligere anbragte børn og unge, konkrete løsninger til at styrke arbejdet med netværk. Løsningerne spredes efterfølgende til andre børne- og ungehjem i organisationerne.

De syv børne- og ungehjem er:

- Frørupskolen/Helsehjemmet, KFUM's Sociale Arbejde
- Vesterager, KFUM's Sociale Arbejde
- Borgmesterbakken, Jysk Børneforsorg/Fredehjem
- Fjorden, Jysk Børneforsorg/Fredehjem
- Paideia, LIVSVÆRK
- Skolehjemmet Orøstrand, LIVSVÆRK
- Jacob Michaelsens Minde, Københavns Kommune.

Projektet løber fra efteråret 2021 til udgangen af 2024 og er finansieret af Egmont Fonden.

Hvorfor skal vi arbejde med at styrke anbragte børn og unges netværk?

Der er omkring 13.000 anbragte børn og unge i Danmark.[1] Vi ved, at en af de store udfordringer, de kæmper med efter endt anbringelse, er, at de har et meget lille netværk.[2] Vi ved også, at der er markant større risiko for at komme til at stå i hjemløshed eller i andre sårbare positioner i starten af ens voksenliv, hvis man har været anbragt.[3] Unge, som har været anbragt, fortæller, at de står alene, uden et netværk, uden en tryg base eller et sikkerhedsnet af venner, familie og andre vigtige relationer, der griber dem, når livet bliver svært – som det jo gør for de fleste på et tidspunkt. Det betyder, at de ofte står alene i den afgørende overgang fra at være barn til at være ung og til at blive voksen og skulle stå på egne ben.[4]

Projektet Netværk der bærer, som danner afsæt for dette løsningskatalog, bygger på antagelsen om, at vi kan forebygge uligheden i netværk ved at styrke anbragte børn og unges netværk under anbringelsen. Så de unge, når anbringelsen ophører, har et stærkt og bæredygtigt netværk, som rækker ud over de betalte relationer, de har haft med pædagoger og sagsbehandlere under anbringelsen. Samt at de under deres anbringelse har haft mulighed for at gøre sig erfaringer med at gå ind og ud af relationer på gode måder, så de har gode forudsætninger for at opbygge og vedligeholde netværk og relationer i deres unge- og voksenliv.

Ulighed i netværk – hvorfor?

En del af forklaringen på, at unge, der har været anbragt, har mindre netværk end andre unge, kan være, at vigtige relationer brydes op og besværliggøres, når et barn anbringes udenfor hjemmet. Gennem arbejdet med udviklingen af løsningerne i dette katalog er det blevet tydeligt, at en del af forklaringen også ligger hos de professionelle og de institutioner, der omgiver barnet under anbringelsen. Der er ganske enkelt ikke et stærkt nok fokus på arbejdet med at opbygge og vedligeholde relationer og netværk udenfor børne- og ungehjemmet under anbringelsen.

Årsagen kan være, at børne- og ungehjemmene i høj grad fokuserer på at skabe tryghed, ro og forudsigelighed for det anbragte barn, som ofte kommer fra

1 Danmarks Statistik, https://www.statistikbanken.dk/ANBAAR16.

2 Anbragte unges trivsel, VIVE (2016).

3 Efterværn og støtte set fra de unges perspektiv, VIVE (2022) og Hjemløshed i ungdommen, VIVE (2020).

4 Ung mellem hjemløshed og eget hjem – udfordringer og potentialer, SUS – Socialt Udviklingscenter og Bikubenfonden (2019).

en vanskelig og sårbar situation. Desuden kan det skyldes, at det pædagogiske arbejde med børnenes udvikling og trivsel primært foregår på børne- og ungehjemmet for at bruge medarbejderressourcerne bedst muligt. Arbejdet sker i mindre grad udenfor børne- og ungehjemmet i samspil med andre aktører, fordi det kræver større fleksibilitet hos medarbejderne, hvilket kan være mere ressourcekrævende.

Det kan også handle om, at man er så optaget af, at børnene skal have nogle bestemte 'sunde' relationer, fx i skolen eller andre steder udenfor for børne- og ungehjemmet, at man underkender betydningen af de relationer, barnet har til de andre børn på stedet. Eller underkender andre lidt anderledes eller atypiske relationer – og derfor ikke får hjulpet børnene med at være i og vedligeholde de relationer på en god måde.

Dermed kan børne- og ungehjemmet desværre i den bedste mening komme til at skabe dårlige forudsætninger for, at barnet under anbringelsen får mulighed for at indgå i vigtige relationer på og udenfor børne- og ungehjemmet. Og ud fra et misforstået hensyn komme til at fratage barnet muligheden for at gøre sig erfaringer med at opbygge netværk og øve sig i at gå ind og ud af relationer under anbringelsen. Erfaringer, som er helt centrale for, at barnet, når anbringelsen ophører, står et trygt og godt sted i livet og kan trives og udvikle sig i samspil med andre i sit unge- og voksenliv.

Heldigvis viser erfaringen fra udviklingen af de løsninger, som beskrives her i kataloget, at det er muligt at skabe en praksis, der støtter barnet i at opbygge og vedligeholde netværk og relationer under anbringelsen. Det kan man gøre ved at lytte til børnenes og de unges perspektiver på, hvad gode relationer og netværk er for dem, og hvad der skal til for at understøtte relationerne bedst muligt.

Det handler om i langt højere grad at prioritere arbejdet med netværk og at bruge konkrete redskaber, der styrker barnets og pædagogernes fokus på betydningen af netværk. Samtidig kræver det konkrete ændringer i arbejdsgange og måder at organisere sig på, som understøtter arbejdet med netværk. Vigtigst er det at lytte til børnene og forstå, hvilke relationer der er vigtige for dem, og sammen med dem skabe de bedste rammer for, at de kan opbygge og vedligeholde betydningsfulde netværk og relationer. Både under anbringelsen, og når de skal flytte.

”

Jeg har ikke et sted at vende tilbage til, som det ser ud lige nu. Jeg håber, at der altid er et eller andet, man kan gøre, hvis det går galt. Det føler jeg ikke, der er.

Hvad nu, hvis der sker noget et halvt år efter, jeg er flyttet, så skal jeg klare det selv. Og det skal jeg allerede tage stilling til nu, at jeg skal have en uddannelse og et job og betale husleje, jeg skal selv stå for alting.

Mine andre venner kan jo blive hjemme, så længe de har lyst nærmest. Indtil de har fået en uddannelse (...) Jeg kommer til at stå alene, lige så snart jeg flytter ud nærmest.

Jeg regner med, at de fleste af mine venner får noget hjælp fra deres forældre, men den mulighed har jeg ikke (...) Det er ikke sikkert, at de voksne bliver i mit liv. Der er ikke noget, der er sikkert.

Hannah, 15 år, anbragt

Et pædagogisk mindset, der styrker netværk og relationer

De børne- og ungehjem, der har udviklet og afprøvet løsningerne i inspirationskataloget, oplever, at arbejdet med løsningerne og samarbejdet med de unge om dem, grundlæggende har ændret deres pædagogiske mindset og opfattelsen af den pædagogiske opgave. Og de beskriver den forandring som langt vigtigere end de enkelte konkrete løsninger i form af nye redskaber, arbejdsgange, indretning og organisering. Det er ikke nok blot at arbejde med fx netværkskort eller større fokus på fritidsaktiviteter – det handler om, hvordan man gør det.

Medarbejderne beskriver, at de generelt tænker og handler anderledes i arbejdet med børnene og de unge – særligt i forhold til arbejdet med netværk og relationer. Ved at samarbejde med de unge om løsningerne har de også fået et nyt børnesyn, som understøtter arbejdet med netværk.

Skiftet i det pædagogiske mindset har vist sig at være helt centralt for at styrke anbragte børn og unges netværk og relationer, fordi det gennemsyrer alt det, der sker på børne- og ungehjemmet. Måden,

medarbejderne er sammen med børnene og de unge på, beslutninger og prioriteringer i hverdagen, og måden, hvorpå de tager de konkrete løsninger i brug. Således er mindsettet vigtigt for at opnå den ønskede effekt, når løsningerne i kataloget her tages i brug.

Det nye mindset indebærer:

- **Netværk som en del af kerneopgaven**
  Medarbejderne ser i højere grad arbejdet med netværk som en vigtig del af børne- og ungehjemmets kerneopgave og arbejdet med barnets trivsel og udvikling. Dermed prioriterer de det højt i den pædagogiske praksis.

- **Et bredere syn på netværk**
  – med afsæt i barnets perspektiv
  Medarbejderne har fået et bredere syn på, hvad netværk er, og hvordan gode og vigtige relationer kan se ud, og dermed et bredere blik på, hvad det vil sige at arbejde med at understøtte barnets netværk og relationer.

- **At turde udforske nye muligheder – sammen med barnet**
  Medarbejderne er blevet mere modige på børnenes og de unges vegne og tør udforske forskellige muligheder for at indgå i netværk og relationer sammen med børnene og de unge, også selvom det er forbundet med usikkerhed, uforudsigelighed og kan være udfordrende både følelsesmæssigt og rent praktisk i hverdagen.

Nedenfor beskrives kort de tre omdrejningspunkter i det netværksunderstøttende mindset, og hvordan det kommer til udtryk i den pædagogiske praksis.

Netværk som en del af kerneopgaven

Det er afgørende, at både medarbejdere og ledere ser arbejdet med at styrke børnenes og de unges netværk som en helt central del af arbejdet med at understøtte barnets udvikling og trivsel. Og faktisk som en måde at drage omsorg for barnet.

Med det blik er det ikke nok at fokusere på at skabe et trygt og omsorgsfuldt børne- og ungehjem med trygge og gode relationer til medarbejderne her og nu. Det er også vigtigt at se anbringelsen som en indsats, der kan forebygge ulighed i netværk senere i livet. Og det kan gøres ved at have fokus på at støtte barnet i at opbygge blivende netværk – give plads til erfaringer med at gå ind og ud af relationer på gode måder og skabe forudsætninger for at vurdere, hvilke relationer man har brug for i sit liv, og erfaringer med at vedligeholde og styrke dem.

I et børne- og ungefagligt perspektiv ser mange anbringelsen som den sidste foranstaltning på indsatstrappen. Men hvis barnet opfattes som en kommende ung/voksen, er det et vigtigt forebyggende sigte i det pædagogiske arbejde, at barnet bliver en del af verden omkring sig og lærer at navigere i og gøre brug af netværk og relationer. Arbejdet med netværk bliver dermed en vigtig del af det at drage omsorg for barnet, da det hjælper barnet med at finde sin egen plads i verden – udenfor børne- og ungehjemmet. Her skal barnet eller den unge på sigt kunne føle sig som en del af noget og have relationer og netværk at udvikle sig i, læne sig ind i og have betydning for.

Det betyder helt konkret, at man som fagperson må flytte fokus fra at støtte barnets udvikling, trivsel og mestring i hverdagen i en beskyttet individuel én-til-én relation, mellem fx barn og kontaktpædagog. I stedet skal barnet i højere grad støttes i at udvikle sig og trives i forskellige sammenhænge udenfor børne- og ungehjemmet – og i samspil med andre, med alt hvad det indebærer af både usikkerheder og muligheder.

Et bredere syn på netværk – med afsæt i barnets perspektiv

Det er ikke nok, at arbejdet med netværk er vedholdende og fokuseret under hele anbringelsen. Det er også vigtigt, at medarbejdernes forståelse af netværk og gode relationer er bred og nuanceret. De skal støtte barnet i at gøre sig erfaringer med at opbygge og vedligeholde gode relationer og opbygge netværk i alle

mulige retninger, ikke kun understøtte en god relation til far og mor og eventuelle søskende eller få venner.

Det vigtigste er at lytte til børnene og tage deres perspektiver og ønsker til netværk og relationer alvorligt. Sammen med det enkelte barn at afsøge, hvilke

vigtige relationer barnet har og har haft i sit liv, og hvilke relationer det ønsker i fremtiden. Det er vigtigt at undgå at sætte mål for barnets relationer og netværk ud fra en standardforståelse af, hvad et godt netværk er, men derimod blive klogere på det ved at inddrage børnene og de unge. Vigtige personer i barnets liv kan være gamervennerne, de mødes med online, de mindre børn på børne- og ungehjemmet, som de kan være noget for, en nabo fra tiden før anbringelsen eller den plejefamilie, som man var nødt til at flytte fra på grund af sammenbrud i anbringelsen.

Selv tilsyneladende perifere aktører i barnets liv kan have en vigtig betydning og kan være livsvidner og vigtige personer i barnets liv. Og netop derfor handler det om at interessere sig for, hvem der ifølge barnet eller den unge er – eller kunne blive – vigtige personer, og så understøtte de relationer.

At turde udforske nye muligheder – sammen med barnet

Et tredje vigtigt element i et mindset, der understøtter relationer og opbygger netværk, er at sige mere ja og være modige og udforske muligheder sammen med barnet. At sige ja til barnets eller den unges egne ideer og indskydelser i forhold til netværk og relationer, og at tage imod tilbud og muligheder udefra. I det hele taget at gøre det muligt for barnet eller den unge at gøre sig erfaringer med forskellige typer af relationer på forskellige måder under anbringelsen.

Det hænger tæt sammen med det at se arbejdet med netværk som en del af kerneopgaven. Det er kun muligt, hvis man er indstillet på at skabe alle de øvebaner, man kan, for barnet. Fx at bakke barnet op i at have legeaftaler eller gå til en fritidsaktivitet eller have et fritidsjob, selvom man som pædagog kan være i tvivl om, om barnet har energien og overskuddet til det. At prøve noget af igen, selvom det ikke gik godt første gang. At invitere tidligere beboere ind på børne- og ungehjemmet, selvom det potentielt kan skabe uro og uforudsigelighed, eller bakke op om relationer, som barnet synes er vigtige, selvom man umiddelbart vurderer, at der er behov for nogle andre relationer. I det hele taget skære ned på regler og restriktioner om interaktion med verden udenfor og tro på, at det for det meste går godt.

Og det indebærer en opmærksomhed på ikke at skærme barnet for meget, men derimod være lidt risikovillige, og så sørge for at være der for barnet undervejs, når noget bliver svært.

Samlet set handler det ændrede mindset om at skabe en fælles forståelse af, at hensynet til barnets muligheder for at gøre sig erfaringer med at opbygge relationer og netværk vejer tungere end hensynet til at skærme barnet for uforudsigelighed og potentielt vanskelige situationer. Det skal være et krav, at alle medarbejdere arbejder med barnets netværk under anbringelsen, også selvom det kan være bøvlet både praktisk og organisatorisk og være udfordrende for barnet – fordi det er så vigtigt for hele resten af barnets liv.

”

De kan meget mere, end vi gav dem credit for i starten. Før fik de fx et nej, hvis de spurgte, om de måtte gå ned i byen, fordi vi tænkte, at de ville gøre nogle dumme ting. Men det gør de for det meste ikke, så det er automat-nej'et, som vi er gået væk fra.

Medarbejder, Frørupskolen/Helsehjemmet

”

Vi er blevet mere modige på de unges vegne. De må hellere få et nederlag nu, mens vi er her til at hjælpe dem på fode igen, fremfor at nederlagene først kommer, når de er flyttet væk fra os. Før havde vi mindre fokus på at skabe et netværk udenfor børne- og ungehjemmet, idet vi tænkte, at i dagligdagen har de anbragte børn og unge det bedst hjemme hos os, hvor der jo er et personale, der kan tage sig af dem og give beskyttelse mod udfordringer. Vi har ændret dette mindset og har fået blik for vigtigheden af at have et netværk udenfor vores rammer. Det er vigtigt, at vi giver børnene lyst og mod på at udvide deres netværk. Vi støtter nu mere intenst op omkring børnenes netværk og opfordrer til fritidsjob, legeaftaler med skolekammerater og aktiviteter i nærområdet.

Medarbejder, Fjorden

”

Jeg har mere fokus på barnets fremtid efter anbringelsen end tidligere. Jeg italesætter konkret barnets relationer. Helt konkret taler jeg med barnet om betydningen af de eksisterende kontakter og arbejder på at få barnet til at sætte flere ord på disse relationer. Jeg oplever nu, at et konkret barn er begyndt at have mere mimik og øjenkontakt, når vi taler om relationerne. Og et andet barn er pludselig blevet i stand til at italesætte, hvilken betydning en tidligere plejefamilie har haft, og hvad man kunne have gjort for at undgå, at det forløb blev stoppet.

Medarbejder, Orøstrand

”

Før har netværk for os været familien, skole og at få børnene til fritidsaktiviteter, hvis vi kunne det. Vi har ikke set det så bredt, som det kunne være. Nu kigger vi fx meget mere på, hvad barnets netværk var inden anbringelsen, og om der er noget, der er muligt at bygge videre på.

Medarbejder, Paideia

16 konkrete løsninger, der styrker anbragte børn og unges netværk og relationer

I det følgende beskrives fire områder, man kan arbejde med, hvis man som børne- og ungehjem ønsker at skabe de bedste forudsætninger for, at børnene og de unge kan opbygge netværk og relationer under anbringelsen. Under hvert område beskrives konkrete løsninger som tager afsæt i de unges perspektiver på, hvad der er vigtigt for dem for at kunne opbygge netværk og relationer under anbringelsen.

#Styrk forståelsen af barnets relationer, livshistorie og selvbillede

Man skal kunne forbinde sig til sig selv for at kunne forbinde sig til andre. Det er en væsentlig pointe fra de unge, at det er vigtigt at have en viden og en fortælling om sig selv, sit ophav og sin historie, som man kan stå ved, og som man kan huske, for at kunne indgå i relationer med andre på gode måder. Manglende viden om sig selv og sin livshistorie kan gøre det svært eller utrygt at indgå i relationer og inddrage andre i sit liv.

Medarbejderne på børne- og ungehjemmene har derfor en vigtig opgave i at støtte børnene og de unge i at skabe en fortælling om dem selv og deres relationer, som kan være afsæt for at vedligeholde og danne relationer i fremtiden. Medarbejderne skal være en støttende og nysgerrige sparringspartnere i denne proces. Det indebærer blandt andet at udforske barnets liv og historie sammen, at være nysgerrig på barnets egen selvforståelse og oplevelse af tidligere relationer. Målet er at støtte barnet i selv at kunne vurdere betydningen af forskellige relationer, og hvordan det kan vedligeholde dem eller opbygge nye. Og at støtte barnet i at skabe en fortælling om tiden og relationerne under selve anbringelsen.

Derfor handler en del af løsningerne i kataloget netop om at styrke både børnene og medarbejdernes billede af børnenes netværk og deres livshistorie, fx hvor de har boet og hvorfor, hvad der er sket i deres liv, og hvem der er og har været vigtige relationer for dem. At skærpe medarbejdernes blik for barnets netværk og at styrke barnets selvbillede og støtte det i skabe sin egen fortælling om tiden før og under anbringelsen. Det skaber bedre forudsætninger for både at vedligeholde gamle og opbygge nye relationer – på den måde, barnet eller den unge selv ønsker. Et stærkt selvbillede og ejerskab over egen fortælling gør, at man bedre kan tage styring over egne relationer og netværk.

Børne- og ungehjemmene arbejder med disse konkrete løsninger:

- Livshistorie
- Netværkskort
- Ture tilbage til fortiden
- Scrapbog.

1. Livshistorie

På Vesterager og Fjorden kan børnene og de unge få hjælp til at arbejde med deres livshistorie. Medarbejderne tilbyder at arbejde med livshistorien, når barnet selv ønsker støtte til at få mere viden om sig selv og sit ophav. Det styrker børnene i at skabe deres egen fortælling og gør, at de står stærkere, når de går ud og møder nye mennesker og danner relationer.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Vesterager får børnene deres livshistorie fortalt af en terapeut. Efter aftale med barnet og barnets forældre/værge indhenter terapeuten viden om barnets liv fra forskellige kilder og viderebringer det som en nedskrevet fortælling i kapitler, som læses op eller gennemgås med barnet på møder mellem barnet, terapeuten og barnets kontaktpædagog. Ved gennemgangen kan terapeuten sammen med barnet sætte ord på, hvad livshistorien betyder for barnet, hvilke spørgsmål den besvarer, og hvordan den har indflydelse på barnets selvforståelse. Efter hver session får barnet et dokument med hjem med det, som er blevet fortalt.

Barnet får tilbuddet, når medarbejderne vurderer, at barnet er klar. Det forudsætter, at der er refleksion og drøftelse med barnet om, hvad det vil sige at få sin livshistorie fortalt, og at det kan indebære at få ting at vide, som kan være ubehagelige og som kan tage tid at bearbejde eller forlige sig med. Barnets sagsbehandler og forældre/værge er med i denne drøftelse. Medarbejderne er med til at sætte initiativet i gang og støtter herefter i processen. Det er også hårdt arbejde for barnet, og der kan være brug for tid til at bearbejde den viden, man får adgang til. Det er vigtigt sammen med barnet at finde ud af, hvordan det sker bedst.

På Fjorden har de samarbejdet med en sagsbehandler fra den anbringende kommune om at give en ung pige mulighed for at få sin livshistorie fortalt. Sagsbehandleren, som havde kendt pigen og hendes familie i mange år, besøgte Fjorden og snakkede det hele igennem med den unge pige på hendes værelse. Pigen brugte en bog til at skrive eller tegne det vigtigste eller fik hjælp til det. På den måde var hun med til at skabe sin egen fortælling, som hun kan have med sig resten af livet.

Erfaringen er, at man kan arbejde med livshistorie på forskellige måder. På begge børne- og ungehjem er medarbejderne opmærksomme på vigtigheden af at tilpasse arbejdet med livshistorier til barnets alder, modenhed og lyst til at få sin historie fortalt. En del handler også bare om løbende nysgerrighed og samtaler om tiden før anbringelsen, hvilket giver barnet konkret viden om sig selv, fx: Hvor gik jeg i børnehave, hvor længe boede jeg hjemme, hvem har jeg været tæt på tidligere i mit liv? Det hjælper med at fastholde minder, giver mere plads til de vigtige øjeblikke og hjælper til at skabe sin egen fortælling.

Hvad kommer der ud af det?
Både medarbejderne og børnene giver udtryk for, at det har stor betydning at få fortalt sin livshistorie. Børnene og de unge er glade for at få at vide, hvad der faktisk er sket. En af de unge fortæller, at det har givet hende en bedre forståelse af sin historie og forholdet til sin mor og sine søskende.

Medarbejderne oplever, at børnene og de unge får en større forståelse af egen identitet og ophav. Der er nogle brikker, som falder på plads, når de får viden om de relationer og den kontekst, de er rundet af. Og det giver mulighed for at tage ejerskab over deres liv og relationer på en anden måde.

> Det har hjulpet mig at finde ud af, hvem jeg selv er. Når folk spørger, hvorfor jeg er på opholdssted. Før kunne jeg bare svare, at det var, fordi min mor ikke kunne passe mig. Jeg vidste ikke hvorfor. Men nu har jeg forståelse af det og kan sige, jamen der har været nogle ting, som har gjort, at min mor har haft det svært, så hun ikke har kunnet passe os. Det er ikke sikkert, at jeg vil give svaret til folk, hvis de spørger, men nu har jeg i hvert fald selv et svar og ved, hvad der er sket. Det er meget mere rart og ikke så mærkeligt mere, når folk spørger, hvorfor jeg bor på opholdssted.

Sofie, 15 år, anbragt

2. Netværkskort

Jacob Michaelsens Minde, Orøstrand og Paideia bruger netværkskort som pædagogisk redskab til at udforske børnenes netværk – sammen med dem. Netværkskortet giver medarbejderne en systematisk ramme til at være nysgerrige på barnets netværk og synliggøre barnets perspektiv på egne eller familiens relationer. Det giver både barnet og medarbejderne en bedre forståelse af netværk og relationer, og medarbejderne får et bedre udgangspunkt for at understøtte barnet i at opbygge relationer og netværk ud fra barnets egne ønsker og behov.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Jacob Michaelsens Minde bruges netværkskortet systematisk i samarbejdet mellem barnet og kontaktpædagogen. Det udfyldes første gang sammen med barnet ved indflytningen og genbesøges som et fast element i samtalerne mellem barnet og kontaktpædagogen. Ved løbende at genbesøge netværkskortet med den unge er medarbejderne hele tiden nysgerrige på den unges netværk, og om netværket bør udbygges. Når en ung flytter, opdateres netværkskortet en sidste gang, og her tilføjes kontaktoplysninger for de børn og unge på Jacob Michaelsens Minde, som den fraflyttede unge fortsat ønsker kontakt til. Det gør det lettere for alle at bevare kontakten, når de har kontaktoplysninger på hinanden i deres netværkskort.

Netværkskortet er et visuelt værktøj, der giver barnet og medarbejderen et fælles billede af barnets netværk. Og det bliver over tid tydeligt, hvem barnet savner og ønsker kontakt til, eller for den sags skyld har brug for en pause fra i en periode. I det pædagogiske arbejde med at styrke netværket omkring den unge kan netværkskortet tydeliggøre, hvor der allerede er nogle relationer, der kan bygges videre på, og hvor der, ud fra barnets perspektiv, skal arbejdes på at opbygge og udvikle relationer nu og i fremtiden. På Orøstrand og Paideia er man særligt blevet opmærksomme på potentialet i at tale om det netværk, der er skabt i forbindelse med tidligere anbringelser, men som de professionelle ofte ikke vurderer relevant.

Hvad kommer der ud af det?
Medarbejderne oplever, at de får et bredere og mere nuanceret blik på netværk ved at arbejde med netværkskortet sammen med den unge. De er blevet opmærksomme på, at fx internetvenner, tidligere plejefamilie eller kollegaerne på fritidsjobbet også kan ses som netværk og vigtige personer i de unges liv. Netværkskortet kan dermed bidrage til, at både medarbejderne og den unge tænker netværk bredere og bliver opmærksomme på mulige relationer, som de ellers ikke ville regne for noget. Og så giver det, ligesom arbejdet med livshistorie, børnene en oplevelse af ejerskab og mulighed for selv at tage stilling til og handle på, hvordan de har lyst til, at deres netværk skal se ud. Medarbejderne fortæller, at arbejdet med netværk og relationer gør, at de står stærkere i argumentationen overfor samarbejdspartnere, som fx sagsbehandlere fra den anbringende kommune, i forhold til at argumentere for samvær eller kontakt, som barnet ønsker, men som myndigheden ikke anbefaler.

> Jeg sad forleden og lavede netværkskort med Martin [et af børnene på stedet]. Jeg er helt fascineret af det der med, hvordan … når først de begynder at plotte dem ind på et kort og kan se dem [relationerne] … vi kunne få en snak om, hvem kan man hive ind, hvis der er det, og hvem kan man hive ind, hvis der er det. Det har tydeliggjort for mig og også for børnene, selv Martin, som nærmest ikke har noget netværk, at det lige pludselig blev meget større. Fordi vi også kunne inddrage internetvenner, vi kunne inddrage tidligere plejefamilier. Vi kunne plotte dem ind, og så visuelt bliver det større.
>
> Medarbejder, Orøstrand

3. Ture med kontakpædagog tilbage til fortiden

På nogle børne- og ungehjem tager kontaktpersonen i forbindelse med arbejdet med livshistorier eller netværkskort på tur med barnet eller den unge. Sammen besøger de personer eller steder, der har været vigtige i barnets liv, for at udforske aspekter af livet og relationerne før anbringelsen, som barnet måske har glemt eller ikke kender til.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Jacob Michaelsens Minde er det første besøg altid et familiebesøg, hvor kontaktpædagogen besøger den nærmeste familie sammen med barnet eller den unge. Her gennemgås netværkskortet eller en tidslinje for barnet eller familiens historie. Det kan danne afsæt for den videre udforskning og flere besøg andre steder.

Herefter besøger kontaktpædagogen og barnet sammen vigtige personer eller steder i barnets liv. Det kan være en tidligere børnehave, skole, fritidsaktivitet eller et særligt sted. Turen åbner op for samtaler om de personer og steder, man besøger. Både barnet og kontaktpædagogen får en bedre forståelse for barnets historie og netværk, og i nogle tilfælde betyder besøgene, at børnene kommer i tanke om andre vigtige relationer i deres liv, som de havde glemt.

Hvad kommer der ud af det?
At komme tilbage til sit tidligere miljø kan hjælpe barnet til at erindre et betydningsfuldt netværk, som der måske kan genetableres kontakt til. Derudover får kontaktpædagogen og barnet en tættere relation til hinanden, de lærer hinanden bedre at kende og opbygger en fælles forståelse af, hvad der er vigtige relationer og netværk i barnets liv.

4. Scrapbog

På Vesterager laver kontaktpædagogerne hvert år en scrapbog til hvert enkelt barn og ung. Scrapbogen er en hjælp til at fortælle historien om og fastholde minder fra anbringelsen. Så de unge, når de flytter fra børne- og ungehjemmet, har minder og historier med sig om betydningsfulde mennesker, begivenheder og steder. Og et fysisk bevis på, at de er blevet set og har betydet noget for andre.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Vesterager har hver kontaktpædagog ansvar for at samle billeder, nedskrive anekdoter og andet gennem året. Det hele bliver i november og december samlet i en flot fysisk mappe, som børnene og de unge får i julegave.

Scrapbøgerne er beskrevet som en del af kontaktpædagogernes arbejdsopgaver. Medarbejderne hjælper hinanden med at samle indhold i løbet af året. I Vesteragers dagbogssystem er der et punkt, 'scrapbog', hvor alle medarbejdere kan bidrage med oplevelser, udtalelser fra den unge, beskrivelser af vigtige begivenheder eller hændelser, som fx en fødselsdag, en ferie eller en eksamen, som er gået godt. Derudover er der udarbejdet en fælles skitse til scrapbogen, som kontaktpædagogerne kan bruge, så scrapbøgerne bliver så ligeligt udfyldte som muligt.

Hvad kommer der ud af det?
Scrapbogen hjælper børnene og de unge med at fastholde de gode minder og relationer fra tiden på børne- og ungehjemmet. Den er med til at styrke deres selvbillede og forståelse af eget liv og fortællingen om dem selv, når de går ud i verden.

”

Andre familier har også billeder af deres børn. Det er det, de prøver at gøre. Det er meget rart, så kan man kigge tilbage på den, når man bliver ældre. 'Hvad fanden lavede jeg, da jeg var 14-15 år?'

Hannah, 15 år, anbragt

#Tag relationerne på børne- og ungehjemmet alvorligt

De relationer, der opstår på børne- og ungehjemmet, er betydningsfulde og spiller en vigtig rolle i børnenes liv. Det gælder både relationer børnene imellem og relationer mellem børnene og de voksne. De unge anser relationerne som vigtige både under og efter anbringelsen, men de oplever ikke altid, at relationerne anerkendes, tages alvorligt og understøttes. Derfor kan de nemt løbe ud i sandet, når de unge flytter, eller de unge kan få direkte dårlige erfaringer med relationerne.

Flere løsninger handler om at arbejde med at tage de relationer, der helt naturligt opstår på børne- og ungehjemmet, alvorligt og lade dem folde sig ud. At se potentialet i relationerne og arbejde med, at de bliver gode øvebaner for at lære at indgå i relationer.

Det handler om at se børne- og ungehjemmet som et barndomshjem, der vil have en varig og betydningsfuld plads i mange af de unges liv, fremfor en midlertidig foranstaltning, hvor tilknytningen ophører, når den unge flytter. Om at skabe nogle rammer, som understøtter, at de unge, kan bevare kontakt til børne- og ungehjemmet, så stedet og dem, der bor og arbejder der, stadig er i deres liv som en tryg base, de kan falde tilbage i.

Det handler også om, at børne- og ungehjemmet behandler de relationer, der opstår på stedet, med respekt, fx ved at have faste procedurer for, hvordan man siger farvel, når nogen stopper eller flytter. Så relationerne til medarbejderne også bidrager til læring og erfaring med at indgå i relationer på gode måder, og de unge ikke oplever det som et svigt, når fx en medarbejder stopper.

Børne- og ungehjemmene arbejder med disse konkrete løsninger:

- Et fagligt fokus på at holde kontakten til dem, der flytter
- Gæsteværelse
- Afskedsceremoni for medarbejdere.

5. Et fagligt fokus på at holde kontakten til dem, der flytter

På flere af børne- og ungehjemmene har man gjort det til en del af den pædagogiske praksis på stedet at holde kontakten til de børn og unge, der flytter – særligt i de første år efter fraflytningen. Det gør man ud fra en bevidsthed om, at børne- og ungehjemmet ikke forsvinder ud af barnets liv, fordi foranstaltningen ophører. For nogle er det deres barndomshjem, og for de fleste har det i mange år været den trygge base i deres liv. Derfor prioriterer medarbejderne at bevare kontakten, når de unge flytter ud. Også i de tilfælde, hvor relationen har været svær eller konfliktfyldt op til flytningen.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Frørupskolen/Helsehjemmet og Jacob Michaelsens Minde kommer den nye praksis først og fremmest til udtryk som en ændret tilgang til det at have kontakt til de unge, der er flyttet fra stedet. Men det handler også om helt konkret at skabe rum for kontakten til dem, der er flyttet, i hverdagen.

Medarbejderne rækker ud til tidligere beboere og inviterer dem ind. Ledelsen bakker op om, at det er en del af medarbejdernes opgave at holde kontakten til tidligere beboere. Det sker med børne- og ungehjemmet som ramme, og ofte sammen med de nuværende anbragte. Det er ikke længere noget, medarbejderne gør som privatpersoner ved siden af deres arbejde.

På Frørupskolen har man fokus på det spontane og uformelle samvær. Det kan være spontant at ringe til en ung for at høre, hvordan det går. Sende en sms til en, hvis man hører et musiknummer, som knytter sig til et bestemt minde, man har sammen. Invitere på kaffe eller mad. Eller det kan være at tage nogle af børnene på stedet med ud og besøge en, der for nyligt er flyttet i egen lejlighed. Andre eksempler er en kontaktpædagog, der tog med til en fraflyttet piges konfirmation. Og medarbejdere, der holder kontakten til en ung pige, der på grund af en dom er flyttet til en sikret institution, ved at sende breve og fødselsdagspakker med hendes yndlingschokolade.

Medarbejderne siger som udgangspunkt også altid ja, når grupper af tidligere anbragte spørger, om de må komme på besøg. Før sagde de ofte nej, da de tænkte, at det var for bøvlet og forstyrrende. Nu involverer de i stedet de nuværende beboere, fx i rundvisningen, og det kommer der nogle rigtig fine samtaler ud af. Det er også blevet en del af den faglige praksis.

På Jacob Michaelsens Minde kan tidligere beboere deltage i aktiviteter på stedet. Det kan fx være at komme og spise med en gang om ugen, deltage i sportsaktiviteter eller at få en mentorrolle for en af de unge, der stadig bor der. Derudover kan man lave aftaler med sin kontaktpædagog om at holde kontakten ved sms, telefonsamtaler eller besøg i den første tid, efter man er flyttet.

Begge børne- og ungehjem har implementeret en systematik, der gør det muligt for alle at holde kontakten – også til dem, som ikke selv har mod på at række ud. På Jacob Michaelsens Minde er det tænkt ind i de procedurer og forberedelser, der ellers er, når en ung skal flytte (se beskrivelsen af overgangsplan på side 32). Det er et vigtigt element, at kontaktpædagogen i den proces skitserer mulighederne, taler med den unge og laver aftaler om, hvordan vedkommende har lyst til at bevare kontakten til stedet. På Frørupskolen/Helsehjemmet vender man løbende på personalemøder, hvem af de unge der er flyttet indenfor de seneste år, man har haft kontakt til. Og hvad man kan gøre for at række ud til dem, man ikke hører fra. Medarbejderne er opmærksomme på at dele de gode historier om tidligere beboere, fx på personalemøder, og at overbringe hilsner til nuværende beboere.

Det er blevet vigtigt for medarbejderne, at børne- og ungehjemmet er et sted, hvor børnene og de unge hører til og altid kan komme 'hjem' på besøg. Og medarbejderne ser det som en del af opgaven at understøtte fortsat tilknytning til stedet, fordi det er vigtigt at have en relation til det sted, man er rundet af, og at mærke, at man har en plads hos de mennesker, der har været ens omsorgspersoner. Uanset om man har oplevet relationen til stedet som vanskelig i perioder eller måske er flyttet i forbindelse med en konflikt.

Hvad kommer der ud af det?
Den nye måde at arbejde på har givet medarbejderne blik for vigtigheden af de unges relation til børne- og ungehjemmet. Og hvordan relationen mellem dem, der er flyttet, og dem, der stadig bor der, kan have stor betydning for begge parter.

Begge steder har den ændrede tilgang gjort, at de nu har kontakt til mange af de unge, der er flyttet. Medarbejderne oplever, at det er en lettelse, at der er et legitimt og fagligt rum for kontakt til de unge efter fraflytning. At det er kontakten til børne- og ungehjemmet som sted – og ikke til dem som privatpersoner, de arbejder ud fra. Medarbejderne oplever ikke, at den øgede kontakt til de tidligere beboere går ud over børnene og de unge på stedet, i form af pædagogtimer eller ressourcer. Derimod får børnene og de unge på stedet muligheder, relationer og en tryghed i anbringelsen, som i høj grad kommer dem til gode, og som medarbejderne ikke kan skabe uden kontakten til de tidligere anbragte unge.

> For mange er børne- og ungehjemmet jo et hjem. De skal ikke føle, at lige pludselig så bliver de smidt ud, og så var det bare et opbevaringshjem (...) Mange af mine venner er jo der [på børne- og ungehjemmet]. Det ville være mærkeligt, hvis det bare var slut.

Rasmus, 19 år, tidligere anbragt

”

Det kan fx være en, der har boet her tidligere, der bliver konfirmeret, og så aftaler vi, at kontaktpersonen smutter forbi til ceremonien i kirken med en buket blomster. Eller det kan være, at en, der bor her, kommer til at begå kriminalitet og derfor må flytte på en sikret institution. Så holder vi kontakten, kommer på besøg og sender hendes yndlingschokolade til hendes fødselsdag.

Før ville jeg have sagt til medarbejderne, at de ikke skulle bruge deres arbejdstid på at være i kontakt med de tidligere anbragte unge, men i dag oplever jeg, at det giver rigtig god mening, og at det skaber tryghed hos både dem, der er flyttet, og dem, der stadig bor der, og større arbejdsglæde hos medarbejderne, at der netop er den kontakt.

Forstander, Frørupskolen/Helsehjemmet

6. Gæsteværelse

Flere af børne- og ungehjemmene har arbejdet med ideen om at etablere et gæsteværelse. Gæsteværelset sender et tydeligt signal om, at man altid er velkommen. Det giver mulighed for at bruge børne- og ungehjemmet som en tryg base, man kan vende tilbage til, både når der sker gode ting, og når ungdomslivet i perioder kan være udfordrende, og man har brug for en hånd i ryggen. Samtidig giver det børnene på stedet, en tryghed at vide, at man kan komme tilbage, hvis man får brug for det. Og gennem kontakten til dem, der bruger gæsteværelset, får de indsigt i, hvordan livet kan være, efter man er flyttet.

Hvordan ser det ud i praksis?
Kun et sted, på Fjorden, er gæsteværelset blevet en realitet. Udfordringen har været, at socialtilsynet har stillet spørgsmålstegn ved økonomien og juraen omkring denne praksis; hvem betaler fx for mad og ophold, og bruger pædagogerne tid og ressourcer på de tidligere beboere, som de burde bruge på de nuværende anbragte? Og hvem har ansvar for hvad, når tidligere beboere overnatter? Der har også været nogle vanskelige rammevilkår, som fx at det er en stor økonomisk udgift at have et værelse stående til rådighed, hvis børne- og ungehjemmet plejer at være fuldt belagt. Både børne- og ungehjemmene og tilsynet ser den umiddelbare værdi af et gæsteværelse, men har været i tvivl om, hvorvidt man med de nuværende regler kan etablere et gæsteværelse på lovlig vis.

På Fjorden, hvor forstanderparret bor på børne- og ungehjemmet, har tilsynet godkendt gæsteværelset, ved at det er forstanderparret, som stiller et værelse til rådighed i deres del af boligen, står for omkostninger og har ansvaret for den unge, der er på besøg. På den måde kommer Fjorden ikke i klemme i forhold til normering eller ressourcer, som bruges på et barn eller en ung, der er på besøg.

På de børne- og ungehjem, der har arbejdet med ideen om et gæsteværelse, har det været vigtigt, at de nuværende beboere skulle være med til at udtænke og etablere det. På Fjorden har en af pigerne været med til at indrette gæsteværelset. Hun har valgt billeder, tæppe og pyntepuder og tænkt over, hvad andre kunne synes var rart. Gæsteværelset bliver fx brugt af en 13-årig pige, som tidligere har været på Fjorden i aflastning i en periode og her fik en rigtig god relation til et af de børn, der var på stedet. Nu kommer hun på besøg hver fjerde weekend, så de kan holde relationen ved lige. Hun deltager på lige fod med de andre børn på stedet i aktiviteter og spiser med, når hun er på besøg.

På Frørupskolen/Helsehjemmet har man afprøvet gæsteværelset i forbindelse med, at en tidligere beboer akut stod uden tag over hovedet. Hendes netværk var så spinkelt, at hun måtte tage på herberg, hvis ikke børne- og ungehjemmet var trådt til. Hun flyttede midlertidigt 'hjem' igen og fik støtte og opbakning af medarbejdere og nuværende beboere, indtil hun via kommunen fik en ny bolig. Medarbejdere og beboere besøgte hende desuden i hendes nye lejlighed for at se, om hun var kommet godt på plads.

Det var en god oplevelse for alle, men på grund af kritik fra socialtilsynet er man ikke fortsat med denne praksis.

Hvad kommer der ud af det?
De steder, der har taget et gæsteværelse i brug, er erfaringerne rigtigt gode. For de børn og unge, der bor på stedet, giver det en tryghed at se, at man kan komme tilbage, efter man er flyttet. Og det betyder noget at have mulighed for at få besøg af nogen, man har opbygget en relation til, og at have mulighed for at træde til og være der for en tidligere beboer, der har brug for en tryg base i en kort periode. En ung pige på Fjorden fortæller fx, at selvom der er nogle år, til hun skal flytte, er det rart at vide, at hun altid kan komme på besøg og overnatte. Hun holder meget af de yngre børn på stedet og forestiller sig, at hun gerne vil komme og besøge dem, når hun engang skal flytte.

Medarbejderne oplever en faglig glæde og stolthed ved at kunne stille børne- og ungehjemmet til rådighed for de tidligere anbragte, når der er brug for det. Det opleves meningsfuldt stadig at bakke op om de unges trivsel og udvikling ved at tilbyde en hånd i ryggen og skabe rum for, at tidligere og nuværende beboere kan bevare vigtige relationer.

Hverken forstandere eller medarbejdere oplever, at der går ressourcer fra børnene og de unge på stedet ved at stille et gæsteværelse til rådighed. Tværtimod skaber det tryghed, en oplevelse af sammenhæng og giver anledning til læring, som kommer de nuværende anbragte til gode.

7. Afskedsceremoni for medarbejdere

På nogle børne- og ungehjem har man indført afskedsceremonier eller andre ritualer, når en medarbejder stopper, for at sikre at alle får sagt ordentlig farvel. Afskedsceremonien er med til at vise, at relationen mellem medarbejderen og børnene og de unge tages alvorligt og behandles med respekt. Og ceremonien hjælper medarbejdere, der stopper, til at få sagt farvel på en ordentlig måde – også i situationer, hvor det kan være svært.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Vesterager har man et fast ritual, som kaldes en afskedsceremoni. Når en medarbejder skal stoppe, får børnene det at vide hurtigst muligt. Herefter aftales en dag for en afskedsceremoni. Der er en fast ramme for, hvordan det foregår, og det er arbejdspladsen og ikke den enkelte medarbejder, der tager ansvar for, at det sker. Det er skrevet ind i personalehåndbogen.

På dagen bliver der serveret god mad udefra, ledelsen holder tale, der kan være underholdning, og medarbejderen får en gave. Herefter spiller man spil og hygger sig. Børnene på Vesterager er med til at arrangere dagen, fx med til at dække bord, vælge menu og arrangere underholdning.

At programmet er fast og nærmest ritualiseret giver forudsigelighed og genkendelighed for børnene. Ceremonien foregår i en anden bygning end hovedhuset med værelserne, så børnene kan trække sig, hvis de får brug for det.

Hvad kommer der ud af det?
Med afskedsceremonien viser medarbejderne, at de tager børnenes relationer til de voksne og de følelser, der er forbundet med dem, alvorligt.

Hvis der ikke bliver sagt ordentligt farvel, kan børnene opleve det som et svigt fra medarbejderne. Det lærer dem, at det kan være sårbart at danne nære relationer til for mange mennesker, og kan derfor afholde dem fra at gøre det i fremtiden.

”

Det handler om svigt. Man kan tit føle sig meget svigtet, når man virkelig har lært en pædagog godt at kende, og så stopper de bare. Nå. Så lærer man bare, at man ikke skal snakke med så mange personer, man ved ikke, om de kommer til at forsvinde igen på et tidspunkt.

Før blev der sagt farvel, men der blev ikke gjort det store ud af det. Så kom pædagogen og sagde 'nu stopper jeg', og det gjorde de så efter noget tid. De plejede at gøre mere ud af det, når en ung stopper.

Jeg vil næsten sige, at det på en måde er vigtigere med de voksne. Fordi der er flere, som kender dem. Der er et stærkere bånd til pædagogerne. Og så er det vigtigt at have en god dag at kunne tænke tilbage på. Så de ikke bare lige pludselig ikke er her mere. Men at man ved, okay det er sidste gang, at jeg ser dem.

Det er vigtigt at få sagt ordentligt farvel

Mads, 21 år, tidligere anbragt

#Skab stærke forbindelser til lokalmiljøet

Det er vigtigt for børn og unge, der er anbragt, at føle en tilknytning til omverdenen udenfor børne- og ungehjemmet. Men det kan også være svært og sårbart. Og der vil ofte være brug for ekstra støtte og opbakning til at skabe kontakt og relationer.

Flere børne- og ungehjem har derfor arbejdet systematisk med at styrke børnenes muligheder for at forbinde sig og danne relationer til andre i lokalområdet, fx gennem fritidsjob, fritidsaktiviteter og styrkede relationer til venner. Det har medarbejderne gjort ved selv at gå foran og orientere sig mere mod verden udenfor. Det har vist sig, at medarbejderne kun kan lykkes med at styrke barnets relationer til lokalsamfundet, hvis medarbejderne selv opbygger relationer i lokalsamfundet, er opsøgende og nysgerrige på de muligheder, der er – sammen med børnene.

Derfor handler løsningerne om, hvordan børne- og ungehjemmene styrker deres kendskab og relationer til lokalsamfundet samt skærper den faglige opmærksomhed på at understøtte kontakt og relationer til verden udenfor – både spontant i hverdagen og ved samarbejder, der fremmer tilknytning til fritidsjobs, fritidsaktiviteter mv. For flere medarbejdere har det været en øjenåbner, hvor stor betydning det har at kunne invitere venner med hjem og blive en del af verden udenfor. Og hvor vigtigt det er for at modvirke en oplevelse af 'os' og 'dem' for de børn, der er anbragt.

Børne- og ungehjemmene arbejder med disse konkrete løsninger:

- Rum til vennebesøg
- Flere legeaftaler og mere kontakt til lokalsamfund
- Fritidsjobs
- Fritidsinteresser
- Trygge øvebaner for fritidsinteresser og fritidsjobs.

> Før har jeg aldrig følt mig tilpas med en ven på besøg, det har føltes mærkeligt med alle de voksne, som går rundt, og man skal være et specielt sted med døren åben og børn overalt.

Kristine, 15 år, anbragt

8. Rum til vennebesøg

På Paideia har man etableret et rum til vennebesøg, hvor de unge kan være sammen i hyggelige omgivelser uden at blive forstyrret af de mindre børn eller medarbejderne. Tanken er, at de unge, får mere lyst til at invitere venner på besøg, når de selv er med til at definere nogle rammer, der er indbydende og hyggelige, og at det styrker de unge socialt.

Hvordan ser det ud i praksis?
De to unge piger, som efterspurgte et rum til vennebesøg, har selv valgt, hvor det skulle være, og indrettet det hyggeligt. De valgte deres fælles opholdsrum, som ligger imellem værelserne og i forlængelse af et fælles køkken. Tidligere var det mest et gennemgangsrum med tomme hvide vægge og en sofa som det eneste møbel. De to piger lavede selv en plan for indretningen og indkøbte ting for at sætte deres personlige præg. De valgte blandt andet et stort TV og har pyntet væggen med hylder, planter og billeder.

Hvad kommer der ud af det?
Vennerummet betyder, at børne- og ungehjemmet føles mere som hjem for de unge. Og det sender et signal om, at gæster er velkomne. De unge fortæller, at de nu får flere venner udefra på besøg. Det er blevet almindeligt.

Medarbejderne fortæller, at det også har haft en positiv betydning for relationerne internt på børne- og ungehjemmet. Det er nemmere og mere attraktivt at opholde sig i rummet, og de unge sætter nu oftere en serie på i stuen og ser den sammen, i stedet for på værelset. Rummet lægger også op til, at de unge og de voksne kan være sammen på andre og mere uformelle måder – bare hænge ud.

> Vi [medarbejderne] kunne sagtens have lavet dette her rum, men så ville det ikke være blevet brugt så meget.

Medarbejder, Paideia

> Vi er meget mere i stuen nu, os som bor her (...) Jeg er ikke rigtig tæt med de andre børn, men når jeg så er i stuen, så snakker jeg med de andre.

Kristine, 15 år, anbragt

9. Retningslinjer for flere legeaftaler og mere kontakt til lokalsamfund

Flere børne- og ungehjem har haft stort fokus på, hvordan man bedst understøtter børnenes lokale netværk, fx gennem legeaftaler og ved at sige ja og gå med ideen, hvis et barn eller en ung selv foreslår en aftale eller en aktivitet med en kammerat ude eller hjemme – også selvom det ikke lige passer ind i den daglige rutine på stedet.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Borgmesterbakken er der udarbejdet en pædagogisk retningslinje, som understreger vigtigheden i at afsøge barnets mulige netværk, og medarbejderne arbejder fokuseret med at understøtte barnet i at skabe relationer lokalt, fx gennem legeaftaler og kontakt til legekammeraters forældre allerede fra børnehavealderen.

Medarbejderne på Borgmesterbakken er blevet opmærksomme på i højere grad at sige ja til legeaftaler for børnene – også selvom det kan være udfordrende. Medarbejderne er også mere opmærksomme på selv at tage initiativ til det. De ser det nu som en pædagogisk opgave at opbygge relationer til legekammeraters forældre, og særligt når børnene fx er

i børnehavealderen at tage med på legeaftale og drikke den obligatoriske kop kaffe i køkkenet med forældrene.

Der er sket et skifte i den pædagogiske prioritering, som betyder, at børnenes kontakt med og besøg af jævnaldrende er vigtigere, end at der er ro og forudsigelighed på børne- og ungehjemmet. Og medarbejderne har nu i højere grad fokus på vigtigheden af aktivt at invitere legekammerater og venner fra skolen hjem på børne- og ungehjemmet. I det hele taget har de i langt højere grad åbnet børne- og ungehjemmet op for besøg og input udefra. Det kan være at få besøg af en hel skoleklasse eller at invitere en gruppe af minikonfirmander ind på Borgmesterbakken for at fortælle om, hvad et børne- og ungehjem er for et sted.

Hvad kommer der ud af det?
Borgmesterbakken oplever, at de med den nye pædagogiske retningslinje i højere grad siger ja til legeaftaler både ude og hjemme. Det styrker børnenes relationer til deres venner eller kommende venner. Det styrker også børnenes selvforståelse, at det faktisk ikke er så mærkeligt at bo på børne- og ungehjem – de kan vise, at de andre børn og pædagogerne er sjove og hyggelige at være sammen med, og at det kan være rart og helt normalt at bo på et børne- og ungehjem.

10. Fritidsjobs

På flere børne- og ungehjem arbejder man mere systematisk med at hjælpe de unge med at finde fritidsjobs. Medarbejderne hjælper med at afsøge jobmuligheder i nærområdet og afklarer sammen med de unge, hvilke kompetencer de har eller har lyst til at opbygge. På den måde kan børne- og ungehjemmet hjælpe med at finde det rette job, der passer til den unges kompetencer og ønsker, så det bliver en god første oplevelse med arbejdsmarkedet.

Hvordan ser det ud i praksis?
Både på Fjorden, Orøstrand og Jacob Michaelsens Minde er der en skærpet opmærksomhed på at motivere og opfordre de unge til at søge fritidsjobs. Medarbejderne hjælper de unge med at vurdere, hvornår de er klar til det, og støtter dem i at afsøge jobmuligheder og skrive en ansøgning. Det kan også være, at der er brug for en indledende dialog og forventningsafstemning med en kommende arbejdsgiver, hvis fx en ung har konkrete udfordringer. Medarbejderne på Fjorden har eksempelvis hjulpet en pige med at få et job i en butik. For at kunne starte stille og roligt uden for stort et forventningspres blev det i første omgang en ulønnet praktik, hvor pigen kunne prøve sig selv af. Men efter første dag var arbejdsgiveren så begejstret, at hun ønskede at give pigen løn for hendes arbejde.

Hvad kommer der ud af det?
Gennem et fritidsjob kan de unge prøve sig selv af og skabe forbindelser til andre udenfor børne- og ungehjemmet. De får erfaringer med og forståelse af, hvordan det er at have et job, og hvilken forpligtelse og forventning der følger med. Det giver både anledning til nye relationer og øget selvværd.

Medarbejderne oplever, at fritidsjobbet giver de unge mulighed for at blive anerkendt for de kompetencer, de har, og at tilegne sig nye. Det giver en oplevelse af at kunne bidrage med noget, øget selvværd og styrkede relationer. Den unge pige, som fik et fritidsjob i en butik, fortæller selv, at hun med jobbet fik mere frihed, og at det gav en følelse af at have et mere almindeligt teenageliv. Hun hygger sig på arbejdet og anser sine kollegaer som venner. Hun fortæller, at det var en udfordring for hende, men en tilpas udfordring, som hun godt kunne overkomme. Og at hun gennem sit fritidsjob har lært, at hun sagtens kun snakke med fremmede, og at det er nemmere for hende, når hun har en fast rolle.

> Jeg lærte, at jeg sagtens kan snakke med kunderne. Også selvom det er folk, jeg ikke kender. Så kunne jeg gå hen 'hey, har du brug for noget hjælp?' (...) Det er altid sjovt at være der, og for mig betyder det, at jeg ikke skal sidde på mit værelse.

Sofie 15 år, anbragt

”

Vi havde en femårig dreng, der blev inviteret hjem til en kammerat sammen med tre andre fra børnehaven for at spise fredagsslik og se Disney Sjov.

Tidligere ville vi have tænkt, at der var alt for mange risikofaktorer forbundet med at sige ja til det. Fx at han ville blive for træt, at han ville falde i søvn på sofaen hos dem, at han kunne komme til at tisse i bukserne, som han nogle gange gør, og i det hele taget at det ville blive bøvlet at hente ham så sent. Men med tanke på vigtigheden af at skabe netværk kom han afsted alligevel og havde den bedste aften med tre legekammerater, som han i dag ses rigtig meget med.

Medarbejder, Borgmesterbakken

11. Fritidsinteresser

Flere af børne- og ungehjemmene har arbejdet med at styrke børnenes og de unges muligheder for at deltage i fritidsinteresser, så de kan blive del af et interessefælleskab og ad den vej opbygge relationer og gøre sig erfaringer med at tage del i foreningslivet.

Hvordan ser det ud i praksis?
Borgmesterbakken har en pædagogisk retningslinje for, hvordan man skal arbejde med at styrke børnenes og de unges netværk gennem foreningsliv og fritidsinteresser. Alle børn skal som udgangspunkt tilmeldes én fritidsaktivitet. Man har en oversigt over idrætsforeninger og andre fritidsaktiviteter i nærområdet, og pædagogerne forpligter sig til at opsøge og skabe samarbejder med fritidstilbuddene og støtte op om de relationer, barnet får gennem aktiviteten. Pædagogerne skal være nysgerrige på barnets interesser allerede ved indskrivning og begrunde det fagligt, hvis et barn ikke med det samme bliver tilmeldt et fritidstilbud.

På Fjorden har man været lidt mere modige og sammen med børnene udforsket mulighederne for fritidsaktiviteter. Det har været vigtigt for medarbejderne at lægge egne antagelser om, hvad barnet kan klare eller ikke kan klare fra sig, og i stedet bakke barnet op i at prøve sig frem med støtte fra de voksne. Og se det som vigtig læring og et skridt på vejen til at lykkes på sigt, når noget ikke går, som man håbede. Medarbejderne har også opfordret børnene til at starte til de samme aktiviteter, så de kan følges med andre, i stedet for at prioritere, at de kommer væk fra børne- og ungehjemmet og møder andre børn end dem, de er sammen med til daglig.

Et eksempel er en dreng på Fjorden, som gerne ville starte til fodbold på et hold, hvor en anden dreng fra Fjorden allerede gik. Medarbejderne var bekymrede for, at han ville have svært ved at begå sig socialt, og at det ville blive en dårlig oplevelse for begge drenge. Ud fra den nye tilgang valgte de alligevel at gøre forsøget og oplevede, at deres bekymringer blev gjort til skamme. Drengen faldt godt til på fodboldholdet og forbedrede ovenikøbet sin relation til den anden dreng. Omvendt oplevede medarbejderne i et andet tilfælde, at en dreng, som de var helt sikre på ville være glad for at starte til spejder og kunne klare det godt, slet ikke var klar til at indgå i relationer i en fritidsaktivitet endnu. Det var der også vigtig læring i. Medarbejderne er nu mere bevidste om ikke at vurdere på forhånd, hvad der vil være godt for de enkelte børn. De er mere bevidste om, at de ikke skal være så bange for, at børnene risikerer at få et nederlag. Børnene skal have mulighed for at gøre sig deres egne erfaringer, så hvis man er i tvivl, skal man prøve det af. Så er der er mulighed for, at det lykkes, eller også lærer man noget af det i trygge omgivelser og med opbakning og støtte fra pædagogerne.

Hvad kommer der ud af det?
Personalet har fået mere fokus på at afprøve forskellige fritidsaktiviteter med hvert enkelt barn, og derfor har flere børn nu en fritidsinteresse eller har prøvet det af og lært noget om, hvad der måske skal til i fremtiden for at gå til noget. Hvor medarbejderne nogle gange troede, at det ikke ville lykkes, har det vist sig at lykkes alligevel – og det har givet dem mod på at afsøge nye muligheder, også når det ikke gik i første omgang.

> Hellere få et nederlag, mens de er her på Fjorden, end at det først er, når de skal klare det alene.

Forstander, Fjorden

12. Trygge øvebaner for fritidsaktiviteter og fritidsjobs

På Jacob Michaelsens Minde, som er et behandlingshjem, har nogle af børnene og de unge så store udfordringer, at vejen en fritidsaktivitet eller et fritidsjob kan føles lang. For at lette vejen etablerer medarbejderne trygge øvebaner på børne- og ungehjemmet, hvor de unge har mulighed for at prøve kræfter med noget af det, de vil møde i en lokal forening eller i et fritidsjob.

Hvordan ser det ud i praksis?
Pædagogerne er nysgerrige på, hvad der motiverer den enkelte, og hvor børnene og de unge har særligt brug for opbakning for at lykkes. For de børn og unge, der ikke er klar til at komme ud i almindelige fællesskaber, skaber man øvebaner på børne- og ungehjemmet. Der er fx sportsfaciliteter som badminton, petanque og fitnessklub, hvor de unge kan trænе i at deltage i aktiviteter sammen med de andre på stedet. Desuden skal alle unge på Jacob Michaelsens Minde være med til at vedligeholde. Fx ved at tage del i opgaver i køkkenet, på udeområder eller fællesarealer. De unge trænер gennem disse arbejdsopgaver til på sigt at kunne have et fritidsjob. For at motivere til at deltage i arbejdsopgaverne og bedst muligt simulere det at have et fritidsjob ansættes de unge i 'praktik' på børne- og ungehjemmet og får 50 kr. i timen.

Medarbejderne har en løbende dialog med de unge om, hvordan det går med øvebanerne, og hvornår de synes, at de er klar til at forsøge sig med et fritidsjob eller en -aktivitet udenfor børne- og ungehjemmet. De udforsker sammen de unges interesser og afsøger muligheder i lokalmiljøet. Desuden afsøger medarbejderne løbende muligheder for flere faste samarbejder med lokale foreninger og virksomheder.

Hvad kommer der ud af det?
Ved at deltage i fritidsaktiviteter og praktik på børne- og ungehjemmet trænер de unge deres sociale kompetencer og får erfaringer med at indgå i interesse- eller arbejdsfællesskaber. Det styrker deres muligheder for på sigt at deltage i fritidsaktiviteter eller at få et fritidsjob udenfor børne- og ungehjemmet, og derigennem opbygge relationer og netværk. Derudover styrker det de unges fællesskab internt på børne- og ungehjemmet.

#Større fokus på netværk i forbindelse med fraflytning

Det er vigtigt at styrke både medarbejdernes og de unges blik på netværk, når en ung flytter fra børne- og ungehjemmet. Det er barnet eller den unge selv, og dernæst medarbejderne på børne- og ungehjemmet, der har vigtig viden om, hvilke relationer og netværk der er brug for at opretholde, styrke eller opbygge ved fraflytning. Den viden skal bringes i spil i god tid. Flere børne- og ungehjem har derfor arbejdet med at skabe mere systematik og større fokus på netværk i forberedelsen af en udflytning. Så der i god tid kan lægges en plan, som tager udgangspunkt i den unges ønsker og så vidt muligt også involverer andre vigtige aktører som fx den anbringende kommune, den kommune, som den unge flytter til, samt familie og netværk.

En del af løsningerne handler om at styrke børne- og ungehjemmenes blik for, hvordan de støtter børnene og de unge i at vedligeholde og opbygge netværk i forbindelse med en flytning. Det inkluderer konkrete redskaber, der styrker den unges og medarbejdernes blik på netværket og folder alle muligheder ud. Og rammer, der gør, at den unges, familiens og medarbejdernes viden om vigtige relationer og netværk kommer i spil og bliver vægtet i de beslutninger, børne- og ungehjemmet og den anbringende kommune træffer, når en ung skal flytte. Det handler om at sikre en bedre og tidligere forberedelse af flytningen, som forebygger brud på vigtige relationer og understøtter etablering af nye relationer og netværk der, hvor den unge flytter hen. Både ved at se på børne- og ungehjemmets egne procedurer i forbindelse med en flytning, og ved at styrke samarbejdet med den anbringende kommune.

De børne- og ungehjem, som arbejder med disse løsninger, finder det meningsfuldt at se på, hvilke forhold de selv kan påvirke og ændre på i samarbejdet med den unge og den anbringende kommune i forbindelse med en flytning. Ved at tage teten og fokusere på det, de selv kan ændre, kan de på sigt påvirke de anbringende kommuners praksis mod et større fokus på netværk og relationer.

Børne- og ungehjemmene arbejder med disse konkrete løsninger:

- Tjekliste og overgangsplan ved fraflytning
- Familiesamtaler
- Mere viden om rettigheder
- Mentorordning.

13. Overgangsplan ved fraflytning

På Jacob Michaelsens Minde har man udarbejdet nogle faste procedurer og en overgangsplan, som understøtter, at den unge og kontaktpædagogen sammen formulerer, hvad der er vigtigt for den unge i forbindelse med overgangen til en anden bolig. Der er udarbejdet en tjekliste i samarbejde med nuværende og tidligere beboere, som hjælper til at komme hele vejen rundt om spørgsmål, som det fra de unges perspektiv kan være vigtigt at forholde sig til, når man skal flytte. Med tjeklisten og overgangsplanen bliver det tydeligt, hvad man har mulighed for at få hjælp til, og derved nemmere at række ud efter det og lave nogle konkrete aftaler.

Hvordan ser det ud i praksis?
Overgangsplanen er fast procedure, når en ung flytter. Spørgsmålene handler fx om, hvad den unge gerne vil have praktisk hjælp til før, under og efter flytningen, hvor meget den unge har lyst til at involvere forældre eller andet netværk, og om den unge gerne vil besøge det nye sted et par gange, inden vedkommende flytter. Med afsæt i den unges netværkskort drøfter medarbejderne og den unge, hvordan medarbejderne bedst hjælper den unge med at passe på sine relationer og sit netværk i forbindelsen med flytningen – eller opbygge nyt, der hvor den unge skal flytte hen. Planen synliggør også mulighederne for at bevare kontakten til børne- og ungehjemmet. Fx skal de unge forholde sig til, om de har lyst til at komme på besøg, vil komme og spise med en gang imellem, deltage i aktiviteter, og/eller om de gerne vil inviteres til traditioner og aktiviteter ved højtider. De skal også svare på, om de gerne vil ringes op af deres kontaktperson, efter de er flyttet, og hvor ofte. Eller om de hellere selv vil tage kontakt, hvis de har brug for det. Både de unge og medarbejderne taler om overgangen som en harmonikaovergang, hvor flytningen og dermed kontakten til børne- og ungehjemmet ikke sker brat, men man bevæger sig lidt frem og tilbage i processen. Det indebærer, at man orienterer sig mod verden udenfor, inden man flytter, og at man har aftaler om at holde kontakten og komme tilbage en gang imellem, efter man er flyttet.

Overgangsplanen præsenteres for den unge i god tid før fraflytning, gerne når den unge fylder 17 år. Det kan være mange ting at skulle forholde sig til, og ved at gøre det i god tid er det muligt for den unge at tænke grundigt over spørgsmålene, tage nogle foreløbige beslutninger, mærke efter og også at ombestemme sig.

Medarbejderne er meget bevidste om, at alle unge ikke ønsker sig det samme, derfor er indholdet i overgangsplanerne også vidt forskelligt. Alle kontaktpædagoger skal bruge tjeklisten og lave en overgangsplan sammen med de unge, men indholdet er fleksibelt og tilpasses den enkelte.

Hvad kommer der ud af det?
Den strukturerede gennemgang af de mange aspekter ved en flytning giver den unge mulighed for sammen med sin kontaktpædagog at reflektere over og blive opmærksom på ønsker og behov. Oplevelsen er, at det er rart for de unge at have god tid til at tage stilling til de mange ting i forbindelse med flytningen – og at det også giver en form for mental forberedelse. Planen gør det legitimt og lettere for den unge at bede om støtte og opbakning fra børne- og ungehjemmet. Det detaljerede billede af, hvordan det er muligt at holde kontakten efter fraflytning, gør det lettere at række ud efter støtte og fortsat kontakt – uden frygt for at bede om for meget eller blive afvist.

> Jeg synes, det er en god måde, det er fleksibelt, og man kan sige sin mening.
>
> I det halve år [hvor man forbereder flytningen] kan man eksperimentere med det og ændre på planen. Det er ikke noget med, at fordi du har skrevet sådan og sådan i din plan, så er det sat i sten. Efter at jeg flyttede, ændrede jeg fx i min plan. Det gør meget omkring flytningen nemmere. Hele harmonikaordningen gør bare, at det bliver mere roligt og nemt at flytte. At det ikke bare er at flytte – men også hele processen op til.
>
> Rasmus, 19 år, tidligere anbragt

14. Fokus på netværk og rettigheder i samarbejdet med den anbringende kommune

På Orøstrand arbejder de med at gøre overgangen fra at bo på børne- og ungehjemmet til at bo i egen bolig nemmere ved at have det med som fast punkt til drøftelse på det halvårlige møde med kommunen og den unge – allerede fra den unge er 14-15 år. Det skaber en fælles samtale om fremtiden og den unges netværk og bidrager desuden til at fokusere på den unges ønsker og selvbestemmelse i forhold til de beslutninger, der træffes.

Hvordan ser det ud i praksis?
På Orøstrand begynder man at drøfte fremtiden og tiden efter Orøstrand med børnene allerede ved 14-15-årsalderen, for at give dem tid til at reflektere over, hvad de gerne vil, og hvad der er vigtigt for dem. Det sker både i de løbende samtaler med kontaktpædagogen, og på de halvårlige møder med sagsbehandleren fra den anbringende kommune. Forud for møderne med kommunen drøfter de unge og kontaktpædagogen den unges ønsker for fremtiden, herunder ønsker i forhold til netværk og relationer. Det har vist sig at være vigtigt, at både medarbejderne og de unge har relevant viden om den unges rettigheder ved overgangen til egen bolig, hvis den unges egne ønsker og behov i forhold til netværk og relationer skal gøres til en del af beslutningsgrundlaget, når anbringelsen ophører, og nye foranstaltninger, som fx efterværn eller hjælp efter voksenparagrafferne, sættes i værk. For at bakke både medarbejderne og de unge op i samarbejdet med kommunen, har Orøstrand derfor udarbejdet en folder til hhv. de unge og medarbejderne, som skitserer de vigtigste rettigheder, og hvordan de kan sættes i spil.

Det har vist sig at være vigtigt at Orøstrands socialrådgiver og ledelse bakker op om, at punktet om fremtiden bliver sat på dagsordenen ved de halvårlige møder, ved at have en løbende dialog med kommunerne om vigtigheden af dette.

Hvad kommer der ud af det?
Medarbejderne oplever, at et skærpet fokus på de unges rettigheder og en ekstra tidlig opmærksomhed på ønsker og behov, fx i forhold til netværk, gør, at kontaktpædagogen bedre kan støtte de unge i at blive hørt på møderne med den anbringende kommune. Dermed er de unge i højere grad selv med til at definere den plan, der lægges for deres fremtid.

Medarbejderne oplever desuden, at et fast punkt på møderne og en tidlig dialog med kommunen styrker samarbejdet mellem den unge, børne- og ungehjemmet og kommunen. Det kan bidrage til at påvirke den anbringende kommunes praksis mod et skærpet fokus på betydningen af god forberedelse samt en større prioritering af den unges relationer og netværk i overgangen til egen bolig.

Derudover er der en forventning om, at det giver den unge en vigtig læring, når børne- og ungehjemmet i højere grad har fokus på og støtter den unge i dialogen med kommunen, fx gennem grundig forberedelse af møderne og fokus på rettigheder. Dette stiller den unge bedre i forhold til en at søge hjælp og støtte og samarbejde med kommunen i fremtiden.

15. Familie- og netværkssamtaler

På Orøstrand er familie- eller netværkssamtaler blevet en del af arbejdet med overgangen fra at bo på børne- og ungehjemmet til at bo et andet sted. Familiesamtalerne lægger særlig vægt på barnets netværk under og efter overgangen til den nye bolig for at understøtte, at barnet får de bedst mulige forudsætning for at lande godt det nye sted, uanset om det skal flytte hjem til sine forældre igen, til et nyt børne- og ungehjem eller en plejefamilie. Udgangspunktet er at bringe alle relevante perspektiver og aktører i spil i forhold til at afdække vigtigt eller muligt netværk – og støtte op om det i overgangen.

Hvordan ser det ud i praksis?
Til en familiesamtale deltager barnet eller den unge, kontaktpædagogen, evt. sagsbehandleren og den eller dem, der skal overtage omsorgsopgaven eller støtteopgaven, når den unge er flyttet. Det kan fx være en plejeforælder eller en pædagog fra det nye sted, hvis barnet skal flytte i plejefamilie eller til et nyt børne- og ungehjem.

Familiesamtalerne følger en fast procedure, hvor man taler om, hvad der skal ske, hvem der ordner hvad, og hvad man gør, hvis der opstår udfordringer. En vigtig del af samtalen drejer sig om barnets netværk – både eksisterende relationer, som kan styrkes, og mulige nye relationer i nærmiljøet det nye sted. Samtalen kan også handle om fritidsaktiviteter, skolegang og job for barnet eller den unge. Her kan en samtale med en kommende uddannelsesinstitution eller arbejdsplads også være relevant. Afslutningsvis laves konkrete aftaler om, hvad der skal være fokus på, og hvem der har ansvar for hvad i forbindelse med flytningen.

Antallet af samtaler og længden af forløbet før flytningen varierer meget fra barn til barn og situation til situation. Et eksempel er en ung dreng, der skulle flytte hjem til sin mor. Orøstrand holdt ugentlige familiesamtaler med drengens mor, og der var udvidet samvær i tre måneder op til flytningen. Gennem samtalerne blev der lagt en plan sammen med drengen, moren, kontaktpædagogen og sagsbehandleren. Den indebar blandt andet, at drengen i de forlængede weekender hos sin mor op til hjemgivelsen skulle starte på et nyt fritidsjob, og at han besøgte sit kommende uddannelsessted. På den måde blev han etableret der, hvor han skulle bo fremover, og fik nye relationer og netværk allerede inden flytningen. Samtidig gav samtalerne mulighed for at støtte moren i at styrke og understøtte netværket for drengen i det område, han skulle flytte til.

Ved samtalerne er der fokus på at støtte forældrene og barnet eller den unge i at tale om både det, der går godt, og det, der kan være svært – og sammen finde løsninger. Og der etableres en relation til familien, hvor det gøres tydeligt, at børne- og ungehjemmet kan fungere som et sikkerhedsnet. Forældrene kan spørge medarbejderne til råds eller søge støtte, hvis der skulle opstå udfordringer efter flytningen

Hvad kommer der ud af det?
Samtalerne med familie eller andet relevant netværk hjælper barnet eller den unge med at 'lande' godt i de nye rammer og sikrer en mere planlagt og forudsigelig overgang.

Gennem samtalerne og ved at lægge en fælles plan for overgangen og den første tid efter flytningen fra børne- og ungehjemmet styrkes samspillet mellem familien – eller andet vigtigt netværk – og den unge og eventuelt andre støtte- eller omsorgspersoner det nye sted. Børne- og ungehjemmet kan gennem samarbejdet understøtte et fokus på netværk og relationer i overgangen og bringe både den unges, kontaktpædagogens og andre vigtige personers viden i spil.

Erfaringen er desuden, at involvering af barnet eller den unge hele vejen igennem, sikrer, at ingen aftaler laves hen over hovedet på barnet. Samtidig giver processen vigtig læring og støtter dermed forældrene og evt. andre relevante personer i at involvere barnet eller den unge i fremtidige beslutninger.

16. Mentorordning

På Jacob Michaelsens Minde har de udviklet en mentorordning. En mentor er en ung, der tidligere har været anbragt på stedet, som er flyttet i egen bolig eller på en ny institution og derfor kan bidrage med viden, erfaring og indsigt til støtte for andre unge, der står overfor en lignende overgang. På sigt skal tilbuddet om at få en mentor være en del af støtten fra Jacob Michaelsens Minde, når en ung flytter.

Hvordan ser det ud i praksis?
Mentoren er aflønnet med 10 timer om måneden, og der stilles en række krav til, hvad pågældende skal kunne. Mentoren hjælper og støtter de unge i overgangen til egen bolig ved at dele egne erfaringer, om fx de usikkerheder, udfordringer og løsninger, som mentoren selv har oplevet. Mentoren kan også tilbyde konkret praktisk hjælp med fx e-Boks, MitID eller indretning af lejligheden. Endvidere deltager mentoren på ungerådsmøderne på Jacob Michaelsens Minde og bidrager løbende med et ungeperspektiv.

Kontaktpersonen skal vende muligheden for at blive mentor med den unge, når vedkommende er på vej til udskrivning, som en del af overgangsplanen. På sigt er der også planer om at skabe et fællesskab blandt mentorerne.

Ordningen er indtil videre i gang med en ung, som har været ansat i over et år som mentor. Han kommer på Jacob Michaelsens Minde til aktiviteter og deltager i ungerådsmøder, så han kender de unge på stedet godt. Han bidrager med sine egne erfaringer og kan – fordi han har de erfaringer, han har – fungere som en form for brobygger mellem medarbejderne og de nuværende beboere i samtaler om overgangen til en anden bolig, og hvordan medarbejderne støtter op om den proces. Mentoren fungerer også som ambassadør for redskaber som fx netværkskort, tjekliste og overgangsplan ved at fortælle om, hvordan de har haft betydning for ham.

Hvad kommer der ud af det?
De foreløbige erfaringer har givet motivation til at udvide ordningen. Mentoren bidrager med erfaringer og sparrer med beboere om konkrete udfordringer. Og det fungerer godt. Rollen som mentor er helt særlig. Det giver legitimitet, at mentorerne selv har været anbragt. Det gør det nemmere for de unge at bruge mentoren og skaber større tryghed og åbenhed. Samtidig giver det et særligt udgangspunkt for relationen, at mentoren selv har boet på Jacob Michaelsens Minde. Mentorrollen har også stor betydning for mentoren. Det giver en anledning til og et formål med at bevare kontakten og relationen til børne- og ungehjemmet, og det giver mentoren mulighed for at styrke sine sociale kompetencer og øget selvtillid at være rollemodel for andre unge.

> Jeg er blevet ansat som mentor, efter jeg flyttede. Jeg føler, at man som ung, der er flyttet, har masser af erfaringer, som er helt fresh. Der kan være meget forvirring i forhold til at flytte ud, som en mentor kan hjælpe med. Især hvis du som mentor kommer på besøg en gang imellem, så er man en ekstra hånd ude i den skræmmende verden. Man har nogle erfaringer. Og kan give et perspektiv på nogle af de udfordringer, du måske har eller kommer til at have. Det gør det bare meget lettere. Og hvis du kender mentoren, så er det også noget, der gør det lettere, end hvis det bare er en random kommunemedarbejder.

Rasmus, 19 år, tidligere anbragt

Hvordan er løsningerne blevet til?

Løsningerne er udviklet og afprøvet af projektgrupper på syv børne- og ungehjem i en fælles idéudviklings- og afprøvningsproces. Idéudviklingen er sket med afsæt i fælles viden fra samtaler og interviews med unge og medarbejdere på en række indledende undersøgelsesbesøg til hvert børne- og ungehjem. I afprøvningsperioden er ideerne prøvet af og løsningerne er blevet tilpasset baseret på erfaringerne, nogle er slået sammen, andre er droppet, og nye er tilføjet. Stederne har inspireret hinanden. Kriteriet for, at en løsning er med i kataloget, er, at de involverede børne- og ungehjem har set et potentiale i løsningen. Den er ikke nødvendigvis afprøvet af flere over længere tid. Beskrivelserne bygger på projektgruppernes egne logbøger, materiale og interviews med deltagende unge og medarbejdere.

Gennem hele processen har involvering af unge med levede erfaringer stået centralt. SUS har ansat unge med anbringelsesbaggrund, som har deltaget i undersøgelsesbesøg og workshops, og der er på alle de deltagende børne- og ungehjem etableret projektgrupper, hvor både nuværende og tidligere anbragte fra stederne indgår. Derudover har De Anbragtes Vilkår været sparringspartner og har deltaget på workshops.

Kom godt i gang

En del af løsningerne i kataloget her kan iværksættes på andre børne- og ungehjem uden de store udfordringer. Det handler om at tage nye redskaber i brug og beskrive nye arbejdsgange og procedurer, og derigennem etablere nye måder at tænke og handle på i den pædagogiske praksis.

Men flere medarbejdere og forstandere i projekt Netværk der bærer beskriver, at det handler om mere end nye redskaber og arbejdsgange. De fortæller, at der med de nye løsninger og det nye mindset er sket en kulturændring, som gennemsyrer hele organisationen – og at det er her, de ser den vigtigste forandring.

Skal andre børne- og ungehjem lykkes med at skabe den forandring, er udfordringen at få tænkningen bag de nye redskaber og arbejdsgange, til at sprede og forgrene sig ud i alle de pædagogiske handlinger og prioriteringer. At få alle medarbejderne – og også børnene – til at begynde at tænke, handle og prioritere anderledes i hverdagen.

Men hvordan gør man det? Erfaringerne fra projektet viser, at især to forandringsgreb, er vigtige for at lykkes med at skabe den kulturforandring:

- at børnene og de unge involveres i udviklingsarbejdet
- at der er en stærk ledelsesmæssig opbakning og forankring.

Her kan du læse mere om de to forandringsgreb – og hvis du selv vil i gang med at skabe forandring på et børne- og ungehjem, finder du også en kort inspirationsguide til, hvad I konkret kan tænke over og gøre, når I arbejder med de to forandringsgreb.

Involvér de unge i arbejdet med de nye løsninger

Det er vigtigt at fortælle børnene og de unge, hvad I sætter i gang, og involvere dem i arbejdet. Tal med dem om, at I gerne vil blive bedre til at støtte dem i at få netværk og relationer, spørg, hvad de tænker om det, hvad de synes er vigtigt, når I gør det, og hvad de kunne drømme om, der kommer ud af det. Tal derefter løsningerne i kataloget igennem med børnene og de unge, og involver dem i at udvælge de løsninger, I skal arbejde med.

Det vil være forskelligt fra sted til sted, hvordan de unge bedst involveres. Det kan afhænge af, hvor stort børne- og ungehjemmet er, hvor gamle børnene er, og hvilke fora I allerede har i forhold til at involvere børnenes og de unge perspektiver.

> Vi har lært at lytte til børnene og tage deres ønsker alvorligt, Også selvom det kan være bøvlet og give udfordringer, både i samarbejdet med barnets netværk og med myndighed.

Medarbejder, Borgmesterbakken

Det vigtigste er:

- At I viser tydeligt, at I er oprigtigt nysgerrige på børnenes og de unges perspektiver.
- At I gør det tydeligt, hvordan deres bidrag vil blive brugt.
- At I er tålmodige og lader involveringen strække sig over en længere periode. Det handler om at give børnene og de unge mulighed for at vænne sig til at blive involveret, og til at give deres mening til kende. Og gøre sig gentagne erfaringer med at deltage og se, at deres bidrag giver værdi og bliver taget alvorligt.

Involveringen kan foregå i fælles processer i større eller mindre grupper eller gennem individuelle samtaler eller interviews. I kan evt. starte med at involvere en mindre gruppe, som er særligt motiveret, og som så sidenhen kan stå for at involvere eller formidle resultatet af jeres udviklingsarbejde til resten af børnegruppen.

Derudover er det vigtigt at samle pointerne fra involveringen af børnene og de unge og dele dem med hele medarbejdergruppen og eventuelt med resten af børnegruppen, for at få kvalificeret pointerne og bredt dem ud.

Skab ledelsesmæssig forankring af løsninger og mindset

Det er en ledelsesopgave at gå forrest, hvis der skal ske en reel kulturforandring. Ledelsen skal bakke op om de konkrete løsninger, der skal implementeres, og det nye mindset, som skal understøtte implementeringen.

Mindsettet handler om 1) netværk som en del af kerneopgaven, 2) et bredere syn på netværk, og 3) at turde udforske nye muligheder sammen med børnene. Den ændring i den pædagogiske praksis, som det nye mindset og arbejdet med løsningerne indebærer, vil, for nogle medarbejdere, være en reel kulturændring. Og kan også være det for jeres samarbejdspartnere. Det betyder, at de skal ændre gamle vaner

Involvering som forandringskraft

At involvere de unge i at udvikle og afprøve nye løsninger fungerer som en form for fælles kompetenceudvikling, hvor medarbejderne og børnene/de unge i en gensidig proces bliver klogere og begynder at engagere sig og se muligheder.

Erfaringerne fra evalueringen af projekt Netværk der bærer peger på, at det ændrede børnesyn og nye mindset i forhold til netværk og relationer netop opstår gennem involveringen af børnene og de unge. Samarbejdet og den styrkede forståelse for hinanden giver lyst til og mod på at engagere sig i arbejdet. Derfor anbefaler vi, at arbejdet med løsningerne i kataloget sættes i gang sammen med børnene og de unge på børne- og ungehjemmet.

og måder at tænke eller prioritere på. Det kan være udfordrende og kræve noget ekstra, især hvis fx rammerne for den nye praksis – som det ofte vil være – endnu ikke er helt klart defineret eller afstemt med omgivelserne og konteksten for arbejdet.

Derfor er det vigtigt at skabe tydelige rammer for forandringsarbejdet, og samtidig sikre, at både medarbejdere, samarbejdspartnere og børnene og de unge på stedet kan se og mærke meningen med den forandring, der er i gang.

Det kan man arbejde med ved at:

- Sætte rammen og prioritér arbejdet med de nye løsninger og det nye mindset.
- Starte med at engagere dem, der kan se ideen.
- Sørge for forankring af den nye praksis på møder og på skrift.
- Fortælle den gode historie – igen og igen.

Vi kan se, at det helt konkret er virksomt, når ledelsen skaber rum, struktur og systematik for den nye praksis. At den nye praksis indarbejdes i eksisterende procedurer og arbejdsgange og kommunikeres tydeligt – så det bliver en del af hverdagen for alle medarbejdere samt børn og unge.

Hvordan involverer I børnene og de unge i udviklingsarbejdet?

1. Bliv klogere på børnenes perspektiver på netværk og relationer

Sørg for som medarbejdergruppe at få et billede af, hvad der betyder noget for de unge i forhold til netværk og relationer. Spørg til børnenes erfaringer med og perspektiver på netværk og relationer. Det kan fx være spørgsmål som:

- Hvad er gode og dårlige relationer for jer?
- Hvilke relationer er vigtige for jer? Hvilke er svære? Hvilke vil I gerne have hjælp til, og hvilke vil I helst være foruden. Og hvorfor? (Brug eventuelt et netværkskort).
- Hvordan har I det med relationerne til dem, der bor og arbejder her på børne- og ungehjemmet? Hvad fungerer? Hvad fungerer ikke?
- Hvordan har I det med at skulle indgå i relationer og fællesskaber udenfor børne- og ungehjemmet? Hvad er svært, og hvad drømmer I om?
- Hvad tænker I om det at skulle flytte? Hvilke relationer tror I bliver vigtige for jer til den tid? Hvilke forestillinger har I om, hvad der bliver svært, og hvad I får brug for?

2. Involver unge, der indenfor de seneste år er flyttet fra børne- og ungehjemmet

Inviter nogle af de tidligere beboere på besøg – eller besøg dem – og spørg til deres erfaringer. Det kan fx være at spørge til:

- Hvad er jeres konkrete erfaringer med flytningen og tiden efter, særligt i forhold til jeres netværk og relationer. Hvordan brugte I netværk og relationer i forbindelse med flytningen? Og hvad havde I brug for?
- Hvad ville I gerne have, at vi som børne- og ungehjem havde gjort anderledes for at ruste jer bedre til tiden efter flytningen?
- Er der netværk og relationer, I ville ønske, havde fået en større plads, mens I boede på børne- og ungehjemmet?
- Hvad tror I, de børn og unge, som i dag bor på børne- og ungehjemmet (og som på et tidspunkt skal flytte i egen bolig) har brug for, hvis vi skal styrke deres netværk og relationer?

3. Sæt konkrete initiativer i gang sammen med børnene og de unge

Tal med børnene og de unge om løsningerne i kataloget. Herunder:

- Hvilke løsninger kan de særligt se et potentiale i og hvorfor?
- Hvordan skulle de enkelte løsninger se ud for at give mening hos jer?
- Har de andre ideer til noget, som kunne være anderledes hos jer, som ville give dem mulighed for at opbygge et stærkere netværk?

Aftal, hvilke løsninger I vil prøve af, og hvem der har ansvar for hvad i den proces. Nedsæt eventuelt en udviklingsgruppe med både medarbejdere og børn og unge, som sammen har ansvar for at afprøve og følge op på de konkrete løsninger, I sætter jer for at afprøve.

Hvordan skaber ledelsen en stærk opbakning og forankring?

1. Sæt rammen og prioritér arbejdet med de nye løsninger og det nye mindset

En ny faglig praksis kræver nogle andre prioriteringer i hverdagen. Det er derfor vigtigt, at ledelsen bakker fuldt op og i samme grad som medarbejderne ser og mærker værdien af det nye mindset og den nye praksis. Medarbejderne kan ikke bære forandringen alene.

Det vil selvfølgelig være forskelligt fra et børne- og ungehjem til et andet, hvad der er brug for fra ledelsens side for at forankre løsningerne og det nye mindset godt i organisationen. Men uanset tilgang, er det vigtigt, at ledelsen udstikker retningen, gør det klart, at arbejdet med netværk skal prioriteres, går foran og sammen med de involverede nøglemedarbejdere viser, hvordan det ser ud i praksis.

Det har vist sig at være virksomt, når ledelsen:

- Har adgang til – og gør brug af – de indsigter, som den nye praksis og involveringen af de unge giver anledning til. Det kan fx være ved at deltage i udviklingsarbejdet sammen med børnene og de unge – eller ved aktivt at opsøge fortællinger fra medarbejderne.
- Tydeliggør det nye mindset både i de daglige prioriteringer, i planlægningen og organiseringen af arbejdet og i fremtidige strategier.

2. Begynd med at engagere dem, der kan se ideen i det

Det har vist sig at være virksomt, når ledelsen begynder arbejdet med en lille gruppe af medarbejdere, som kan se ideen i at prioritere at arbejde med netværk og relationer samt i at involvere børnene og de unge i udviklingsarbejdet.

Disse medarbejdere kan – sammen med de involverede børn og unge – fungere som ambassadører for det nye mindset og de løsninger, I vælger at afprøve. Sammen kan de, ved lige så stille at gøre sig erfaringer med nye måder at arbejde på, skabe konkrete lokale fortællinger om, hvorfor det er vigtigt, og hvordan det kan se ud i praksis. Det kan være med til at engagere resten af medarbejdergruppen.

3. Skab organisatorisk forankring på møder og på skrift

Det understøtter forandringsarbejdet og implementeringen af løsningerne, når ledelsen sætter tid af til at drøfte netværksarbejdet på hvert personalemøde. Så medarbejderne har et fagligt rum for at drøfte nye erfaringer, gode oplevelser og udfordringer i arbejdet med netværk og relationer.

Derudover er det gavnligt, når ledelsen sikrer, at nye redskaber og måder at arbejde på integreres i eksisterende procedurer, arbejdsgange, retningslinjer og andre dokumenter, især på større steder. Det er også nyttigt, hvis arbejdet med løsningerne er koblet til allerede eksisterende redskaber.

Det kan fx være arbejdet med netværkskort, der skrives ind procedurerne for indskrivning og i de løbende samtaler med kontaktpædagogen, eller arbejdet med at samle indhold til scrapbogen, som kan kobles til eksisterende journal- eller dagbogssystemer.

4. Fortæl den gode historie – igen og igen

På de børne- og ungehjem, der har deltaget i projekt Netværk der bærer, har gentagne fortællinger om den positive udvikling været hjælpsomt for forandringsprocessen. Ledelsen og nøglemedarbejderne deler den gode historie om den nye praksis igen og igen. Både i dagligdagen og på personalemøder, hvor de fortæller om gode erfaringer, nye faglige erkendelse eller resultater i forhold til et barns netværk eller relationer. Disse historier deles også udadtil i faglige magasiner, opslag på sociale medier, i stillingsopslag, i forskellige samarbejdsfora med fx anbringende kommuner eller i andre relevante sammenhænge. Det giver stolthed og engagement hos medarbejderne. Og det er med til at tegne et større billede af vigtigheden af den forandring der er sat i gang – også overfor samarbejdspartnere.

Efterskrift

Kataloget her handler om, hvordan børne- og ungehjem kan styrke anbragte børn og unges netværk. Og det peger på, at der er rig mulighed for at skabe vigtige forandringer. Men det kan ikke stå alene.

Arbejdet med løsningerne har gjort det tydeligt, at en styrkelse af anbragte børn og unges netværk og relationer kalder på mere systemiske forandringer på anbringelsesområdet. Flere gange er børne- og ungehjemmene stødt på udfordringer af systemisk eller strukturel karakter, som har spændt ben for at kunne implementere løsninger, eller som har besværliggjort og kompliceret arbejdet med løsningerne unødigt. Der er derfor brug for et bredere samarbejde om denne dagsorden, hvis vi skal komme helt i mål med at forebygge ulighed i netværk hos unge med anbringelsesbaggrund.

Erfaringerne peger på to vigtige elementer i denne proces: For det første er det vigtigt at involvere andre aktører, som fx de anbringende kommuner og tilsynene, i arbejdet med at styrke anbragte børn og unges netværk og relationer. For det andet er det nødvendigt at arbejde for en ændring af lovgivningen, så den i højere grad støtter op om et fælles fokus på relationer, fællesskaber og netværk, og modvirker et snævert fokus på individualiserede foranstaltninger og tilgange samt prioritering af økonomi frem for relationer i beslutningsprocesser.

Her foldes de to områder kort ud, i håb om at det vil give anledning til refleksion hos de aktører, som skal bakke op om børne- og ungehjemmenes arbejde, og skabe grobund for et bedre og bredere samarbejde på tværs af sektorer, om at styrke anbragte børn og unges relationer og netværk.

Samarbejde med myndighed, tilsyn og andre aktører om netværk og relationer

Nogle løsninger har vist sig at være vanskelige for børne- og ungehjemmene at komme i mål med. Det har typisk været løsninger, som indebærer samarbejde med andre aktører om at understøtte børnenes og de unges relationer og netværk.

Konkret har der været udfordringer eller manglet fælles fodslag fx i samarbejdet med socialtilsynet, når børne- og ungehjemmene har ønsket at etablere et gæsteværelse, og i samarbejdet med den anbringende kommune om en bedre forberedelse inden flytning. Udfordringerne peger på, at der er brug for at styrke dialogen med aktører som fx socialtilsynet og de anbringende kommuner for at få en fælles forståelse af betydningen af netværk og relationer, og hvad der er god praksis i arbejdet med at styrke det. Konkrete erfaringer fra projektet peger desuden på, at der kan være brug for at se på den ramme, som socialtilsynet vurderer børne- og ungehjemmes arbejde ud fra. Hvilket perspektiv har socialtilsynet på barnets netværk? Hvad betragter de som godt netværksarbejde og tillægger værdi? Erfaringerne peger også på, at der kan være brug for, at man på myndighedsniveau i endnu højere grad styrker fokus på relationer og netværk – allerede fra barnet anbringes, og i særlig grad i god tid op til, at barnet eller den unge skal flytte. Det kan blandt andet ske ved at integrere arbejdet med netværk og relationer i konkrete indsatsmål og ved at skabe nogle økonomiske modeller og samarbejdsmodeller mellem kommunerne og børne- og ungehjemmene, der i højere grad understøtter børne- og ungehjemmenes arbejde med netværk.

Lovgivning, der understøtter og vægter arbejdet med netværk og relationer

Lovgivningen understøtter ikke altid en praksis, hvor netværk, relationer og fællesskab vægtes højt. Det får betydning for både det enkelte børne- og ungehjems praksis og for de afgørelser, den anbringende kommune træffer. Eller måden, der føres tilsyn på.

Der er derfor også brug for en lovgivning, som i højere grad sætter fokus på og skaber gode vilkår for, at anbragte unges netværk og relationer vægtes og prioriteres. En lovgivning, som gør det tydeligt, at der SKAL arbejdes med et stærkt fokus på netværk. Og som har et større fokus på og anerkende betydningen af de rammer og relationer, som barnet er en del af under anbringelsen, og fx ved at give børne- og ungehjemmene bedre vilkår for at stille sig til rådighed som en tryg base, som man kan vende tilbage til efter fraflytning. Lovgivningen bør understrege vigtigheden af netværk og relationer i arbejdet med barnets trivsel og udvikling under anbringelsen. Fx ved at det beskrives tydeligt i formålet og i de konkrete foranstaltninger, der kan sætte i værk, og ved at økonomiske og juridiske rammer og incitatmentsstrukturer understøtter arbejdet med og prioriteringen af barnets netværk og relationer.

En lovgivning, som i højere grad sætter fokus på betydningen af relationer og netværk, vil understøtte samarbejdet mellem børne- og ungehjem, kommuner og tilsyn i retning af en mere netværksorienteret praksis.

Projekt Netværk der bærer er på baggrund af ovenstående kommet med en række politiske anbefalinger, som du kan læse om i artiklen “Scrapbøger, legeaftaler og at få lov til at sige farvel” på sus.dk: sus.dk/nyhed/scrapboeger-legeaftaler-og-at-faa-lov-til-at-sige-farvel/

De
Anbragtes
Vilkår

EGMONT

JYSK BØRNEFORSORG
FREDEHJEM

KØBENHAVNS KOMMUNE

KFUM'S
SOCIALE
ARBEJDE

1898
LIVSVÆRK
BØRN MED VILJE

Socialt
Udviklingscenter