

Evaluering af indsatsen ved Fyrretoppen



Evaluering af indsatsen ved Fyrretoppen

©DEFACTUM, Region Midtjylland, december 2020

Rapporten er udarbejdet af:

Marianne S. Balleby, konsulent, DEFACTUM

Mett Marri Lægsgaard, chefkonsulent, DEFACTUM

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

Denne publikation citeres således:

Balleby MS, Lægsgaard MM (2020). "Evaluering af indsatsen ved Fyrretoppen". Aarhus: DEFACTUM, Region Midtjylland

For yderligere oplysninger rettes henvendelse til:

DEFACTUM

Olof Palmes Alle 15

8200 Aarhus N

E-mail: defactum@rm.dk

Hjemmeside: www.defactum.dk

Rapporten kan downloades fra www.defactum.dk.

Forord

Hermed foreligger evaluering af indsatsen ved Fyrretoppen. Specialområde Holmstrupgård i Region Midtjylland etablerede i 2017 Fyrretoppen som en boafdeling for unge med selvskadende adfærd. Evalueringen baserer sig på interview med medarbejdere og samarbejdspartnere fra den regionale behandlingspsykiatri, almen praksis, politiet samt kommunale sagsbehandlere.

Vi skylder en stor tak til de medvirkende interviewpersoner, som har bidraget med indsigtsfulde erfaringer fra deres arbejde. Der skal også lyde en tak til Torben Buchholtz Bredgaard, daværende afdelingsleder på Fyrretoppen, som udviste stor hjælpsomhed med indgåelse af interviewaftaler og tilvejebringelse af materiale om Fyrretoppen og gennemførte forløb i boafdelingen. Rapporten har gennemgået intern kvalitetssikring i DEFACTUM ved chefkonsulent Mett Marri Lægsgaard og været til gennemsyn på Holmstrupgård og Fyrretoppen.

DEFACTUM

Aarhus, december 2020

Indholdsfortegnelse

1	Resumé.....	6
2	Indledning	8
2.1	Evalueringens baggrund.....	8
2.2	Evaluering af Fyrretoppens principper.....	8
2.3	Evalueringens formål	9
2.4	Læsevejledning.....	9
3	Fleksibel tilrettelæggelse og struktur.....	10
3.1	Er princippet til stede?	10
3.2	Virker princippet?.....	11
3.3	Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen	11
3.4	Opsamling vedrørende fleksibel tilrettelæggelse og struktur	12
4	Relationer	13
4.1	Er princippet til stede?	13
4.2	Virker princippet?.....	14
4.3	Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen	14
4.4	Opsamling vedrørende relationer	16
5	Faglig ekspertise i selvskadende adfærd	17
5.1	Er princippet til stede?	17
5.2	Virker princippet?.....	17
5.3	Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen	18
5.4	Opsamling vedrørende faglig ekspertise i selvskadende adfærd	21
6	Rummelighed, accept og empati.....	22
6.1	Er princippet til stede?	22
6.2	Virker princippet	23
6.3	Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen	24
6.4	Opsamling vedrørende rummelighed, accept og empati	25
7	Sammenhæng og forståelse.....	26
7.1	Er princippet til stede?	26
7.2	Virker princippet?.....	28
7.3	Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen	28
7.4	Opsamling vedrørende sammenhæng og forståelse	30
8	Intensiv indsats.....	31
8.1	Er princippet til stede?	31
8.2	Virker princippet?.....	32
8.3	Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen	32
8.4	Opsamling vedrørende intensiv indsats	33
9	Opsamling	34
9.1	Princippernes virkning	34
9.2	Opmærksomhedspunkter i forhold til omsætning af principperne	34
9.3	Anvendelse af principbeskrivelsen	35
	Bilag: Evalueringens metode	37
	Dataindsamling.....	37
	Metodeovervejelser	38
	Bilag: Fyrretoppen: Bærende principper.....	39

1 Resumé

Specialområde Holmstrupgård i Region Midtjylland etablerede i 2017 Fyrretoppen som en boafdeling for seks unge med selvskadende adfærd. Målgruppen er normalt begavede unge mellem 14 og 23 år med forskellige diagnoser. Evalueringen af indsatsen ved Fyrretoppen sætter fokus på omsætning og virkning af Fyrretoppens seks behandlingsprincipper, beskrevet i "Fyrretoppen: Bærende principper":

Fyrretoppens indsats skal:

1. Tilrettelægges fleksibelt og tilpasses den unges behov og muligheder inden for en forudsigelig og tryghedsskabende ramme.
2. Fokuserer på relationen mellem ung og medarbejder og mellem de unge indbyrdes, som de primære drivkræfter til at skabe forandring.
3. Udføres af medarbejdere med faglig ekspertise i selvskadende adfærd – en ekspertise, som løbende udvikles og forstærkes.
4. Udføres af medarbejdere, som udviser rummelighed, accept og empati over for de unge i processen med at nedbringe deres selvskadende adfærd.
5. Skabe sammenhæng og forståelse for den unges problemstillinger og ressourcer i de samarbejdende systemer eller i de andre involverede systemer.
6. Være intensiv og have fokus på udskrivning til mindre indgribende indsatser, så snart det er muligt.

DEFACTUM har i 2020 gennemført interview med medarbejdere ved Fyrretoppen og samarbejdspartnere fra den regionale behandlingspsykiatri, almen praksis, politiet samt kommunale sagsbehandlere.

Medarbejderne og hovedparten af samarbejdspartnere anser principperne for virkningsfulde i forhold til at hjælpe de unge i en retning, hvor de på sigt kan håndtere deres vanskeligheder på andre og mere hensigtsmæssige måder end gennem svær selvskade. Evalueringen har indebåret en gennemgang af principperne, som medarbejderne har fundet givende. De finder principbeskrivelsen enkel og anvendelig til den løbende refleksion om kvaliteten af deres indsats. Beskrivelsen er til at gå til og ret hurtig at gennemgå – og den kan derfor med fordel bringes i spil på konferencer, personalemøder og pædagogiske dage.

Evalueringen udpeger en række opmærksomhedspunkter til de seks principper, som er gengivet nedenfor.

Princip 1 om fleksibel tilrettelæggelse og struktur henviser til Holmstrupgårds overordnede struktur og de unges individuelle strukturer, som tilgås meget fleksibelt. Det er vigtigt at overholde fagligt begrundede og "gode" aftaler med de unge.

I forhold til princip 2 om relationer pointeres, at medarbejdernes relation til de unge er vigtig, men ikke må overskygge, at der stilles krav til de unge, herunder at de unge skal kunne indgå i relationer til flere af medarbejderne. Der ligger et opmærksomhedspunkt i at afklare, hvorvidt og for hvilke unge, der kan og bør sættes yderligere fokus på de unges indbyrdes relationer og netværk uden for Holmstrupgård.

I forbindelse med princip 3 om faglig ekspertise i selvskadende adfærd fremgår, at medarbejdernes faglige vidensopdatering løbende skal vedligeholdes, og der skal være adgang til viden om diagnosers betydning via psykologen og den psykiatriske konsulent. Supervision er nødvendig for fastholdelse af empati og for at se selvskadens betydning for den enkelte. For

løbende at tilpasse indsatsen har medarbejdernes brug for at kende hinanden, hvilket udføres af personaleflow og stort forbrug af vikarer. Et opmærksomhedspunkt er tillige, om en større variation i personalegruppen, hvad angår faglighed, alder og køn, kunne være udbytterig.

Princip 4, der handler om rummelighed, accept og empati kan føre til en større ro hos de unge, som med små skridt hjælpes til at undersøge selvskadens funktion, og hvad den unge kan gøre i stedet for. For meget rummelighed kan omvendt også bremse de unges bedring, ligesom det er et opmærksomhedspunkt, hvordan arbejdsmiljøet sikres.

I forhold til princip 5 om sammenhæng og forståelse er der basis for at øge politiets forståelse af Fyrretoppens indsats gennem blandt andet undervisning og dialogmøder. Sagsbehandleres mulighed for at spørge ind til indsatsen kan styrkes gennem tydeligere beskrivelse af de faglige valg i de unges forløb. Det kan desuden overvejes, om jobcentrene kan inddrages mere i samarbejdet om de unge. Almen praksis' forståelse kan øges gennem én kontaktlæge i lægehuset, som også kan bidrage til forståelse hos vagtlæge gennem brug af CAVE-meddelelse.

Princip 6 handler om, at Fyrretoppen er en intensiv indsats, hvor de unge skal bo, til de kan være i et mindre indgribende tilbud. Overgangen, som erfaringsmæssigt er vanskelig for de unge, kan bedres ved, at medarbejderne, der kender de unge, er tæt på processen og forbereder de modtagende afdelinger på, at de unge er ikke færdigbehandlede, når de flytter fra Fyrretoppen, hverken i forhold til selvskade eller hvad angår ADL-færdigheder.

2 Indledning

2.1 Evalueringens baggrund

Mange danske unge skader sig selv, og ifølge fagpersoner er der inden for de seneste år sket en stigning i antallet af unge med selvskadende adfærd og en stigning i selvskadens sværhedsgrad. Samtidig er vores viden om selvskade hos unge og den rette behandling af det begrænset. For at skabe viden om virksomme behandlingsprincipper i forhold til svært selvskadende adfærd har ledelsen på psykiatriområdet og det specialiserede socialområde i Region Midtjylland prioriteret midler fra forsknings- og udviklingspuljen til en evaluering af behandlingstilgangen ved Fyrretoppen.

Fyrretoppen er en boafdeling efter servicelovens § 66 og § 107 under Specialområde Holmstrupgård i Region Midtjylland. Boafdelingen, der har eksisteret siden januar 2017, har plads til seks unge. Målgruppen er normalt begavede unge mellem 14 og 23 år med selvskadende adfærd og forskellige diagnoser. Medarbejderne ved Fyrretoppen arbejder miljøterapeutisk ud fra en psykodynamisk forståelse og har især fokus på nærvær i dagligdagen, en forudsigelig struktur og det at skabe et trygt miljø, som den enkelte unge kan udvikle sig i.¹

2.2 Evaluering af Fyrretoppens principper

Det behandlingsmæssige arbejde med unge der selvskader udøves i komplekse og dynamiske systemer og kan sjældent reduceres til en manualiseret fremgangsmåde. Arbejdet forstås bedre som principfokuseret med overordnede principper, som guider eller leder medarbejdernes arbejde. Principperne for indsatsen ved Fyrretoppen er beskrevet i "Fyrretoppen: Bærende principper" udarbejdet af Metodecentret i 2018.² Principperne, som også er nævnt i Fyrretoppens miljøterapi beskrivelse³, er:

Fyrretoppens indsats skal:

1. Tilrettelægges fleksibelt og tilpasses den unges behov og muligheder inden for en forudsigelig og tryghedsskabende ramme.
2. Fokuserer på relationen mellem ung og medarbejder og mellem de unge indbyrdes, som de primære drivkræfter til at skabe forandring.
3. Udføres af medarbejdere med faglig ekspertise i selvskadende adfærd – en ekspertise, som løbende udvikles og forstærkes.
4. Udføres af medarbejdere, som udviser rummelighed, accept og empati over for de unge i processen med at nedbringe deres selvskadende adfærd.
5. Skabe sammenhæng og forståelse for den unges problemstillinger og ressourcer i de samarbejdende systemer eller i de andre involverede systemer.
6. Være intensiv og have fokus på udskrivning til mindre indgribende indsatser, så snart det er muligt.

¹ Se mere om Fyrretoppen her: <https://www.holmstrupgaard.rm.dk/skole-og-afdelinger/afdelinger/fyrretoppen/> (04.11.2020)

² Dokumentet, som er vedlagt denne rapport som bilag, har karakter af et arbejdsdokument, som hidtil ikke har været offentligt tilgængeligt. Det er udarbejdet på baggrund af en proces, hvor ledelsesrepræsentanter fra Holmstrupgård og Fyrretoppen udpegede principperne, der efterfølgende blev gennemgået i workshops med medarbejderne (pers. komm. Simon Østergaard Møller, Metodecentret den 02.03.2020).

³ "Miljøterapien på Fyrretoppen - den miljøterapeutiske grundstruktur og behandlingsmæssige tænkning og praksis på Fyrretoppen 2020", side 15 i udkast modtaget fra Fyrretoppen den 19.05.2020

Evalueringsens tilgang er i tråd med ovenstående inspireret af den amerikanske evalueringsforsker Michael Quinn Patton's "Principles-Focused Evaluation".⁴ I principfokuseret evaluering udgør principper evalueringens genstand, hvilket åbner op for udforskning af princippernes meningsfuldhed, anvendelighed og nytte. Evalueringen baserer sig på interview med medarbejdere og samarbejdspartnere fra den regionale behandlingspsykiatri, almen praksis, politiet samt kommunale sagsbehandlere.⁵

2.3 Evalueringens formål

Evalueringsens formål er at:

- synliggøre principperne for indsatsen ved Fyrretoppen,
- afdække, hvilke principper eller elementer ved principperne der er virksomme, og
- afdække muligheder og begrænsninger i forhold til at omsætte principperne i den behandlingsmæssige indsats på Fyrretoppen.

Evalueringen skal skabe læring på Fyrretoppen såvel som bidrage med viden om virksomme behandlingsprincipper i forhold til svært selvskadende adfærd til bredere anvendelse og inspiration.

2.4 Læsevejledning

I det følgende præsenteres evalueringens resultater princip for princip og ud fra princippet tilstedeværelse, virkning samt begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen. For hvert princip er der en kort opsamling. Afslutningsvist er et afsnit om virkning og anvendelse af principperne og en opsamling på opmærksomhedspunkterne i forhold til omsætning af principperne.

⁴ Patton, Michael Quinn (2018). "Principles-Focused Evaluation: The Guide". New York: The Guilford Press.

⁵ Se bilag for yderligere beskrivelse af evalueringens metode.

3 Fleksibel tilrettelæggelse og struktur

Princip 1: Indsatsen tilrettelægges fleksibelt og tilpasses den unges behov og muligheder inden for en forudsigelig og tryghedsskabende ramme

3.1 Er princippet til stede?

Medarbejderne oplever, at princippet i høj grad er til stede i behandlingsarbejdet. Holmstrupgårds overordnede struktur med blandt andet spisetider og dagtilbud spiller sammen med individuelle dagskemaer og ugeskemaer for hver af Fyrretoppens unge. Strukturen har således meget individuel karakter, hvor de unge ofte kun er i dagtilbud få timer om formiddagen. De unges individuelle strukturer justeres løbende, også i løbet af en dag alt efter, hvad der er behov for.

Ved indflytning får de unge beskrevet strukturen og den fleksible tilrettelæggelse mundtligt og ved udlevering af en folder. Medarbejderne forklarer den unge, at strukturen skaber en ro på de ydre rammer, som gør det nemmere for dem at arbejde med det kaos, de oplever inden i.

De interviewede medarbejdere ser en stor meningsfuldhed i princippet. I forhold til den fleksible tilrettelæggelse, siger en medarbejder, "vi *kan* ikke gøre det ens". Andre bruger det billede, at Fyrretoppen ikke er som en kostskole, hvor alle vækkes på samme tid. Medarbejderne møder den unge, hvor vedkommende er, og taler løbende med den unge og med hinanden om, hvad den unge skal i løbet af en dag. I principbeskrivelsen nævnes, at den unges bidrag til den ugentlige maddag aftales individuelt, da de unge har et svingende overskud og funktionsniveau (s. 7). Medarbejderne præciserer, at denne løbende tilpasning gennemsyrrer alle gøremål med de unge: sengetid, vækning, deltagelse i måltider, rengøring med videre.

Samarbejdspartnerne har kun få bemærkninger til, om princippet er tydeligt i behandlingsarbejdet, da de i mindre grad har indblik i hverdagen på Fyrretoppen. Den alment praktiserende læge og politiet fortæller, at når de kommer på Fyrretoppen, er der som oftest tale om en akut situation. Sagsbehandlerne fra kommunerne oplever princippet forskelligt. To af de interviewede ser tydeligt hverdagsstrukturen og har indtryk af, at medarbejderne introducerer en tydelig og fast struktur, men også tager individuelle hensyn ud fra, hvad der synes at hjælpe borgeren, for eksempel i forhold til fælles måltider. En af sagsbehandlerne kan i mindre grad få øje på den individuelle tilpasning og efterspørger, at medarbejderne gør mere ud af at støtte den unge i stedet for at stille krav om tilstedeværelse i fællesrum, da det kan betyde, at den unge tilbringer uhensigtsmæssigt meget tid alene på værelset. Denne sagsbehandler havde forventet mere individuel støtte i forhold til tilbuddets takst.

De to repræsentanter fra behandlingspsykiatrien genkender princippet i deres samarbejde med Fyrretoppen og bakker hver især også op om det. De beskriver, hvordan medarbejderne på Fyrretoppen gradvist og nænsomt får ting ind i den unges struktur. De oplever, at medarbejderne er fleksible og gør sig overvejelser om balancen mellem struktur og tilpasning i forhold til, hvad der giver mening for den enkelte.

3.2 Virker princippet?

Medarbejderne fortæller, at princippet virker, når de unge efter nogen tid oplever, at medarbejderne gør det, som de ved indflytningen sagde, at de ville. De unge får ligeså stille mere ro til at kunne tage imod andre ting, når de mærker, at der er rammer.

Strukturen for dagen gør, at den kan deles op og nemmere overskues for de unge, så en dårlig dag ikke fremstår som et langt og mørkt forløb. Den unges negative tilstand kan i nogle tilfælde brydes ved, at man for eksempel får den unge til at deltage i bare lidt af dagens undervisning eller ved, at en anden medarbejder tager over. Det giver "vildt god mening" at have den overordnede struktur og den individuelle tilpasning, siger medarbejderne blandt andet.

Psykiatrien anser på linje med medarbejderne tilgangen som virkningsfuld over for de unge med svært selvskadende adfærd. Sagsbehandlere politi og alment praktiserende læge har ikke kommentarer til virkningen af princippet.

3.3 Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen

3.3.1 Når kaos udfordrer strukturen og de "gode" aftaler

Medarbejderne fortæller, at opretholdelse af aftaler og de enkelte unges struktur udfordres af det kaos, der kan opstå, når en eller flere unge selvskader eller er voldsomt udadreagerende. En medarbejder beskriver, hvordan der dagen før interviewet inden for få timer havde været flere unge med udadreagerende og selvskadende adfærd, og hvor der havde været brug for at tilkalde politiet. Samtidig skulle andre unge have hjælp til at få ro omkring den fælles eftermiddagsmad, ligesom en aftalt køretur med en ung skulle gennemføres. Den pågældende medarbejder nåede ikke selv at spise i disse timer, men vurderer, at de nåede det, de skulle på en ordentlig måde. Der er i sådanne situationer brug for, at de gør meget ud af at være rolige og fortælle de unge, at de ikke er glemt, og at de nok skal nå de aftaler, der er lavet, trods hændelserne med selvskade og anden uhensigtsmæssig adfærd. Det værste, fortæller medarbejderne, er, når man må aflyse en "god" aftale med en ung, fordi en af de andre unge har svær selvskade, som kræver personalet. De unge får følelsen af at blive glemt, og dette kan i sig selv give risiko for selvskade – for at få den nødvendige opmærksomhed.

Jeg tror, at det værste for de unge, det er, hvis de kan se, at når personalet har travlt, så bliver de angst for, at de bliver glemt, og deres aftale bliver skubbet. Det kan sætte gang i en selvskaadepisode [...]. Det kan godt være, at man går lidt hurtigt, men man skaber en ro i at være tydelig omkring sin prioritering, og hvorfor man prioriterer, som man gør. (medarbejder)

Medarbejderne finder det "ekstremt vigtigt" at fastholde strukturen - at se alle de unge, og ikke lade selvskaadehændelser overtage medarbejdernes opmærksomhed. Det betyder, at man skal have sin opmærksomhed ved spisebordet sammen med de unge, selv om man ved, at en ung er i gang med at selvskade et andet sted i huset. Det kan ifølge medarbejderne give en oplevelse af "svigt" hos de unge, hvis medarbejderne må droppe den aftalte struktur.

3.3.2 At overholde aftaler

For at opretholde strukturen og overholde de "gode" aftaler med de unge må medarbejderne "stikke hovederne sammen" mange gange i løbet af en dag og justere dagens planer efter,

hvad forholdene kræver. Princippet har i perioder været udfordret af Fyrretoppens nye fysiske rammer på Holmstrupgårdvej med to etager, hvor medarbejderne på grund af coronarestriktioner ikke har kunnet have fælles overlap.

De tager de unges individuelle strukturer op på personalemøder. Det kan virke omstændeligt, men er nødvendigt for at nå hele vejen rundt i forhold til intentionen med de enkeltes aftaler – og for at sikre, at de overholdes også i en kaotisk hverdag. Det dur for eksempel ikke, at en medarbejder venter med at vække en ung, fordi det umiddelbart virker som det bedste at lade vedkommende sove. Medarbejderne skal således kende den faglige begrundelse for den unges struktur. Medarbejderne erkender, hvordan de måske for ofte kører de unge til for eksempel læge eller aftaler i psykiatrien, fordi det er "nemmere" end at indgå individuelle aftaler. Princippet minder således medarbejderne om, at de hele tiden skal have de unges individuelle strukturer for øje, og i forhold til for eksempel kørsel overveje, om en ung vil kunne tage bussen eller måske gå, for eksempel også, hvis den unge alligevel går lange ture.

Det nævnes, at princippet omsætning i hverdagen begrænses af ustabilitet i personalegruppen og vikarer, der i mindre grad kender huset og de unge. Også de unges indvendinger mod de individuelle aftaler kan udgøre en udfordring. For eksempel kan de unge kritisere, at nogen må spise for sig selv med en voksen, mens andre ikke må. Medarbejderne ser en opgave i ikke at efterkomme de unges ønsker, når der måske er noget andet på færde. Der er behov for, at de er skarpe på, hvorfor aftalerne er forskellige, at de er enige om argumenterne, og at de kan præsentere disse for de unge disse, frem for at stå i diskussioner om retigheder. Medarbejderne skal "turde" sige til de unge på Fyrretoppen, at de kommer med noget forskelligt og har forskellige behov.

3.4 Opsamling vedrørende fleksibel tilrettelæggelse og struktur

Struktur skal i dette princip forstås som både Holmstrupgårds overordnede struktur og de individuelle strukturer, som etableres for de unge ud fra faglige begrundelser. I en kaotisk hverdag skal medarbejderne have for øje at fastholde opmærksomheden på de "gode" aftaler frem for selvskehændelser og anden uhensigtsmæssig adfærd. De overordnede rammer og individuelle strukturer justeres alt efter de unges skiftende tilstande. Det kræver en stærk løbende dialog mellem medarbejderne, både i hverdagen og på personalemøder, at overholde de fagligt begrundede aftaler, og ikke gøre det, der er nemmest eller virker rigtigt i øjeblikket.

Medarbejderne skal være skarpe på at forklare de unge, hvorfor deres forskellige udfordringer og udviklingsområder gør, at de har forskellige strukturer og aftaler. Interviewene peger desuden på, at begrundelser for de individuelle strukturer og forskelle på krav og støtte skal beskrives for sagsbehandlere.

4 Relationer

Princip 2: Indsatsen skal fokusere på relationen mellem ung og medarbejder, og mellem de unge indbyrdes, som de primære drivkræfter til at skabe forandring

4.1 Er princippet til stede?

4.1.1 Relation mellem ung og medarbejder

Medarbejderne bekræfter, at princippet er til stede i dagligdagen på Fyrretoppen. De arbejder intenst på at etablere en relation til den unge, hvilket kan tage nogle måneder fra den unge flytter ind.

De interviewede sagsbehandlere samt repræsentanterne fra almen praksis og behandlingspsykiatrien oplever, at medarbejdernes relationsarbejde med de unge er tydelig at få øje på - og hænger sammen med, at medarbejderne kan rumme den unges selvskade. Sagsbehandlerne har en positiv oplevelse af, at de samme medarbejdere er omkring den unge. Sagsbehandlerne er klar over, at balancen mellem at give omsorg og samtidig sikre distancen kan være ganske vanskelig. To af de tre sagsbehandlere roser Fyrretoppen for at ramme den gyldne mellemvej mellem hverken at gøre relationen for tæt og slet ikke have en relation. Begge dele kan de unge have oplevet på tidligere behandlingssteder, bemærker de. En sagsbehandler siger:

Jeg synes ikke, at der har været en over-afhængighed ind i kontaktpersonen, som vi nogle gange oplever. Det synes jeg ikke. Jeg synes, at de har været meget professionelle og rummet borgeren rigtig godt. Ja. Jeg synes, det har virket godt. (kommunal sagsbehandler)

Den praktiserende læge oplever medarbejdere, som har en respektfuld tilgang til den unge, og som kender hendes måde at reagere på, og som hjælper hende i at være bedst muligt i det svære, hun oplever. Den praktiserende læge fortæller om en episode, hvor lægen var på Fyrretoppen efter aftale for at indlægge den unge på "gule papirer" (behandlingsindikation jævnfør psykiatriloven). Den unge var gået en tur, og selvom situationen tydeligvis var vanskelig for den unge og den unge kom tilbage senere end aftalt, kom den unge dog til aftalen med lægen. Episoden gav den praktiserende læge indtryk af høj grad af fleksibilitet på Fyrretoppen samt kendskab og tillid til den unge.

Politiet fortæller, at når de kommer på Fyrretoppen i de opkørte og akutte situationer, har de svært ved at se relationen mellem medarbejder og ung. De oplever medarbejdere, som trækker sig fra den unge, når de ankommer. Politiet fortæller:

[P]ersonalet trækker sig, og så er det politiet, der har den. Så vi har faktisk ikke det at vurdere på, om personalet har en god relation. Nogle gange har de været søde nok med at hjælpe med at pakke en taske og hjælpe med det i hvert fald [...]. Men vi ser faktisk ikke, hvor meget kontakt eller relation, de har til kontaktpersonerne derude. (repræsentant fra politiet)

Politiet fortæller, at det for dem ikke er til at se, at personalet viser de unge, at de holder af dem.

4.1.2 Relationer mellem de unge

Medarbejderne konstaterer, at de mangler at føre denne del af princippet ud i livet, særligt med den gruppe unge, de har lige nu, som er meget forskellige og ikke har noget sammen. "Vi har fem individualister gående", lyder det fra en medarbejder. En repræsentant fra behandlingspsykiatrien vurderer, at medarbejderne udfører et "knokle-arbejde" for relationen mellem medarbejder og ung, og som følge deraf har mindre blik for de unges indbyrdes relationer. Den anden deltager fra behandlingspsykiatrien har indtryk af, at medarbejderne arbejder bevidst med relationerne mellem de unge, og er usikker på, om de kan gøre mere end de gør. Også sagsbehandlerne overvejer, om de unge, der er på Fyrretoppen lige nu, er for dårlige til at have noget sammen, og en sagsbehandler udtrykker skepsis over for botilbud for en målgruppe med så store vanskeligheder.

4.2 Virker princippet?

4.2.1 Virker relationen medarbejder-ung?

Medarbejderne finder princippet relevant, og at de skal holde fast i princippet i den forstand, at de skal være vedholdende i at ville de unge og rumme deres vanskeligheder og udtryk. De unge har oplevet store svigt i deres liv – og derved bliver det en helende faktor, at de ikke afvises af Fyrretoppens medarbejdere. Medarbejderne er inde på, at princippet hænger tæt sammen med princip 4 om rummelighed, hvilket som nævnt bekræftes af sagsbehandlerne. Repræsentanterne fra behandlingspsykiatrien fortæller på linje hermed, at de unge er meget utrygge i relationen til andre, at det er gennem relationer, at forandring kan ske for de unge, og at relationen og tilliden er "essentiell" for at man kan samarbejde med de unge og få lov til at hjælpe dem. Nogle medarbejdere er imidlertid inde på, at den helende faktor måske mere er at finde i de alderssvarende relationer.

4.2.2 Virker relationer mellem de unge?

Nogle af medarbejderne fremfører det argument, at spejling mellem alderssvarende unge kan styrke mentaliseringssevnen, og at relationer mellem unge kan være en stærkere drivkraft til at skabe forandringer i de unges liv end relationer til voksne. Relationerne mellem de unge behøver ikke altid være direkte. At lade de unge være sammen og bemærke hinanden, for eksempel en ny hårfarve eller andet, uden direkte at henvende sig til hinanden, kan være med til at skabe det trygge miljø, der skal til, for at den unge kan begynde at arbejde med sig selv. De voksne kan bidrage til spejling mellem de unge ved for eksempel at have en refleksiv samtale med en ung om at være genert, mens en anden ung lytter til det. Hvis to unge for eksempel går en tur sammen, vurderer disse medarbejdere, at de unge vil have en "mere moden kasket på", end ved at gå tur med en voksen. De unge kan tage positive "kvantespring" ved at lære af hinanden. Samtidig er medarbejderne generelt meget opmærksomme, at de unge kan få forværringer i selvsikaden gennem relationerne mellem hinanden.

4.3 Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen

4.3.1 Mere fleksibelt relationsarbejde mellem medarbejdere og unge

Medarbejderne argumenterer for, at betydningen af relationen ung-medarbejder skal nedtones som bærende kraft til at skabe forandring, og at entallet i overskriften "medarbejder" skal ændres til flertal, da der er vigtigt, at de unge ikke blot indgår i én relation, men kan bruge flere medarbejdere. De kan have en tendens til at arbejde *for* relationsbaseret og komme til at "hygge for meget", frem for at stille krav til de unge, beskriver medarbejderne.

I deres nuværende praksis arbejder medarbejderne ofte fleksibelt med relationerne, så hvis en ung har en god relation til en medarbejder, som ikke er en af kontaktpersonerne, kan det være denne medarbejder, der har samtaler med den unge og tager med på lægebesøg. Medarbejderne kan bruge deres forskelligheder til at nuancere de unges sort-hvide tænkning, ligesom medarbejderen kan inddrage kollegerne, hvis der opstår en ukonstruktiv relation til en ung, hvor medarbejderen har svært ved at opretholde empatien. De unge kan have stærke ønsker om, hvem af medarbejderne de gerne vil og ikke vil have at gøre med og "stikke kiler ind" i forhold til indgåede aftaler mellem medarbejderne, da der kan være jalousi mellem de unge, blandt andet om kontakten til medarbejderne. Det beskrives som vigtigt, at velbegrundede aftaler mellem medarbejderne overholdes, og at de løbende overvejer de igangværende relationer. Det drøftes i den forbindelse, om den aktuelle teamkonstruktion med to voksne om hver af de unge bør være på tre eller fire.

4.3.2 Muligheder for ung-ung-relationer på Fyrretoppen?

Medarbejderne peger generelt vigtigheden af at arbejde med tryghed mellem de unge, også selv om de har forskellige og vanskelige udfordringer. Interviewene viser nogle forskellige perspektiver hos medarbejderne på, hvorvidt relationer mellem de unge er realistiske at opnå. Nogle medarbejdere beskriver som nævnt, at ung-ung-relationen er mere udviklende end voksen-ung-relationen. Disse medarbejdere ser muligheder for at gøre meget mere for relationerne mellem de unge ved at være mere vedholdende i at understøtte ung-ung-relationerne, også når de unge kun perifært har en opmærksomhed på hinandens eksistens - måske blot bemærker en ny hårfarve. Andre medarbejdere forholder sig skeptisk til relationer mellem de unge på baggrund af, at opholdet på Fyrretoppen er kortvarigt, og at de unge har det for vanskeligt til at have behov eller overskud til at etablere relationer til de andre unge. En sagsbehandler vurderer i tråd hermed, at den unge borger, som hun kender, har det for vanskeligt til at have unge-relationer på Fyrretoppen men oplever, at medarbejderne har fokus på den unges relationer fremadrettet:

[Medarbejderne på Fyrretoppen] tænker, at nu er vi nået dertil, hvor det er vigtigt, at der begynder at komme nogle sociale fællesskaber. Derfor kigger man på, i samarbejde med mig og den unge, om der skal laves et skift til en anden af Holmstrupgårds afdelinger, hvor man tænker, at hun kan passe bedre ind med nogle af de andre unge, så hun får noget fællesskab. (kommunal sagsbehandler)

4.3.3 Relationer uden for Fyrretoppen

Medarbejdernes perspektiver på de unges relationer uden for Fyrretoppen og Holmstrupgård deler sig ligeledes. Enkelte af de unge taler med andre unge på Holmstrupgård, men en medarbejder anfører, at relationerne udfordres af, at Holmstrupgård udgør en slags parallel-samfund af unge med vanskeligheder. De bør som medarbejdere gøre mere for at styrke "sunde kontakter" uden for Fyrretoppen og Holmstrupgård til venner, familie og andre, lyder det endvidere. Nogle medarbejderne ser således et udviklingsområde i et øget fokus på familien og netværket, som kan være hjælpsomme for den unge. Argumentet er, at disse relationer er gennemgående i de unges liv, som skal hjælpe dem videre i livet, også efter Fyrretoppen og andre behandlingstilbud. De bør, synes nogle medarbejdere, arbejde med netværkskort og tale med de unge om, hvem og hvilke relationer, der er hjælpsomme og giver dem energi i dagligdagen - og endnu mere end i dag hjælpe de unge med at italesætte deres sunde og usunde relationer, også på sociale medier. Medarbejderne peger på, at de skal tænke i alternativer og nævner et eksempel med en forælder, hvis datter aktuelt ikke formår at tale, hvor forælderen hjælper den unge med at skrive med vennerne, mens vedkommende er på Fyrretoppen. Det behøver ikke være Fyrretoppens medarbejdere, der yder den

konkrete indsats i forhold til det private netværk, siger medarbejderne, og ser blandt andet inspiration i Holmstrupgårds familie-indsats⁶ som et supplement til indsatsen på Fyrretoppen.

Der er på den anden side medarbejdere, der vurderer, at de unge på Fyrretoppen generelt er for dårlige til at have fokus på andet end sig selv, og at arbejdet med relationer ude i verden skal ske, når de er bedre og er flyttet til en mindre indgribende indsats. På Fyrretoppen har de en "øvebane" i forhold til få relationer koncentreret om medarbejderne og måske familien og en kontaktlærer på Holmstrupgård.

En sagsbehandler efterspørger, at Fyrretoppen arbejder mere med et almindeligt ungdomsliv og aktiverer den unge mere, også i forhold til et netværk uden for Holmstrupgård. Både denne og de øvrige sagsbehandlere efterspørger større handling fra jobcentret side i forhold til job- og uddannelsesmuligheder, også for unge med så store vanskeligheder, som dem på Fyrretoppen.

4.4 Opsamling vedrørende relationer

Medarbejderne har stort fokus på at opnå en god og tillidsfuld relation til de unge og flere samarbejdspartnere finder relationerne stærke uden at være for tætte. Medarbejderne peger på vigtigheden af ikke at overgøre relationsarbejdet, men også stille krav til de unge. Relationen til én medarbejder bør ikke være bærende. De skal kunne skifte, når det er konstruktivt, også så de unge får erfaring med, at flere medarbejdere kan bruges. Relationer og teamstrukturen på Fyrretoppen skal derfor ses som dynamisk.

I forhold til de unges relationer til hinanden og andre unge, er der nogle medarbejdere, der anser det for vanskeligt for de unge at skabe relationer til de andre unge og et netværk uden for Holmstrupgård, mens de er på Fyrretoppen. Andre medarbejdere vurderer, at Fyrretoppen kan og bør gøre mere for de unges indbyrdes relationer, også selv om det blot handler om deres opmærksomhed over for hinanden, da det har potentiale til at styrke de unges mentaliseringsevne. Blandt disse medarbejdere vurderes endvidere, at de bør arbejde meget mere med de unges bredere netværk, end de gør for nuværende. Sagsbehandlerne vurderinger synes tilsvarende delte: På den ene side anses det for urealistisk at gøre mere for de unges relationer til de andre unge og til netværket uden for Holmstrupgård, mens det på den anden side efterspørgeres, at der gøres mere for de unges aktiviteter og netværk uden for Holmstrupgård.

⁶ Se mere om FoS: <https://www.holmstrupgaard.rm.dk/skole-og-afdelinger/afdelinger/familier-og-spiseforstyrrelser/> (04.11.2020) - som aktuelt er under udvikling til tilbuddet Familier og Selvskadende adfærd (FoSS). Se: <https://www.holmstrupgaard.rm.dk/siteassets/ydelser/ydelsesbeskrivelser-2020/opdateret-oktober-2020/2020-ydelsesbeskrivelse-foss-september.pdf> (04.11.2020)

5 Faglig ekspertise i selvskadende adfærd

Princip 3: Indsatsen udføres af medarbejdere med faglig ekspertise i selvskadende adfærd, en ekspertise, som løbende udvikles og forstærkes

5.1 Er princippet til stede?

Mens nogle medarbejdere vurderer, at princippet om faglighed til stede på Fyrretoppen, er der andre, som ikke mener princippet efterleves, som det er beskrevet i principbeskrivelsen (s. 10-11). Sidstnævnte efterspørger opdateret faglig viden om selvskade for at kunne træffe tilstrækkeligt fagligt begrundede beslutninger. De medarbejdere, der anser princippet for at være til stede, henviser til, hvordan de forholder sig rolige og ikke-dømmende til den unges selvskade eller udadreagerende adfærd, og efterfølgende er nysgerrige og undrende på, hvad der førte til episoden – og undersøger betydningen af selvskaden for den enkelte unge. Fyrretoppens faglighed er stærk, vurderes det således af mange.

Repræsentanterne fra behandlingspsykiatrien har indtryk af, at medarbejderne på Fyrretoppen har god forståelse af selvskade og de dynamikker, der ligger bag, og at de reflekterer over, hvad den betyder for den unge. De vurderer, at Fyrretoppens tilgang ligner den, de selv arbejder efter i behandlingspsykiatrien. De to interviewpersoner fra behandlingspsykiatrien siger blandt andet således:

Så oplever jeg helt klart, at de har en faglig ekspertise og forstår, hvordan tilgangen og behandlingen af de her patienter er. [...] Jeg oplever i hvert fald, at vi har sådan ret stor enighed blandt os som behandlingspsykiatri, men også dem som bosted. Vi er ret enige om, hvordan vi gør tingene, og at, ja, at de er rigtig fagligt dygtige til det, de gør, og de forstår sig på det. (repræsentant fra behandlingspsykiatrien)

Noget af det, der er omkring de unge, er, at man lige skal lære deres mønster – altså nogle gange kan de reagere på en måde, lige når de får den unge ind og ikke kender dem, og så er det jo noget med at lære den unge at kende og få reflekteret over, hvad det betyder for denne her enkelte, og hvordan er det hensigtsmæssigt, de reagerer. Så det her med at tilpasse sig, det synes jeg også, at de er på. (repræsentant fra behandlingspsykiatrien)

Den alment praktiserende læge oplever i tråd hermed "en stor professionalisme" i tilgangen på Fyrretoppen og samarbejdet med den unge om tvangsindlæggelser – i måden hvorpå medarbejderne taler med den unge om, at de forstår, hun har det hårdt, samtidig med, at de har aftalt, hvad der skal ske. Lægen bemærker desuden det stærke samarbejde med behandlingspsykiatrien.

5.2 Virker princippet?

Medarbejderne på Fyrretoppen anser deres faglighed for virkningsfuld, om end de ikke fuldt ud kender resultaterne af deres indsats, da den er vanskelig at vurdere hos de unge med

disse store vanskeligheder. Når de unge forlader Fyrretoppen er de i gang med en proces, hvor de måske fortsat selvskader, men også kan andet. De kan håndtere smerte og uro på en anden vis. Fyrretoppens faglighed er landet efter at være prøvet af. Da boafdelingen blev etableret kunne de opleve tvivl om, hvad der var det rigtige at gøre. I dag har de en faglighed i et fælles sprog og en forståelse for de unge, som kvalificerer deres praksis. Fagligheden er de således mere sikre i, og den gives videre til nye medarbejdere. Det kan være en stor mundfuld at være ny medarbejder på Fyrretoppen, da man er nødt til selv at prøve at stå i de ubehagelige situationer med de unges svære selvskade og også prøve at stå i et vanskeligt samarbejde med eksempelvis politiet eller forældrene og mærke den følelse af utilstrækkelighed, som er en del af arbejdet.

Arbejdet kræver for alle medarbejdere, at de i hverdagen løbende drøfter de svære episoder, og får energi til de svære opgaver gennem hinanden. Personalemøder, sparring og supervision har stor betydning for fagligheden. På grund af coronarestriktioner har medarbejderne i længere perioder i 2020 ikke modtaget supervision. Fraværet af supervision har gjort, at medarbejderne har mærket betydningen af supervisionen for at fastholde fagligheden og deres neutrale tilgang til de unge. En medarbejder forklarer det således:

Jeg synes, at supervision virker helt vildt godt, og det er hammervigtigt. Jeg kan mærke forskel, når vi ikke har det. Indtil corona der lå det altid og var nærmest hver uge [...]. Det er hammervigtigt. Så kom corona, og det blev taget fra, da vi ikke måtte være på kryds og tværs af afdelingerne. Hvor det blev endnu mere tydeligt, hvor vigtig supervision er, fordi vi var en personalegruppe, som blev meget trætte. Det rum, hvor vi før kunne få ventileret og sparret, blev fjernet fra os. (medarbejder på Fyrretoppen)

Gennem supervisionen kommer de tilbage på det faglige spor ved at få vendt, at den unge ikke selvskader som en reaktion på dem, eller fordi hun overdramatiserer, men på grund af vanskelige forhold i den unges opvækst og liv. Den psykodynamiske tilgang udgør en strukturel ramme, hvor supervision har vist sig meget vigtig for at fastholde empatien og undgå, at medarbejderne "bliver trætte".

Samarbejdspartnerne i behandlingspsykiatrien giver udtryk for, at Fyrretoppens kollegiale samarbejde fremstår bedre end hos dem på hospitalet – og at de på Fyrretoppen lykkes med at undgå splittelse og uenigheder i personalegruppen, selv om de arbejder under et stort pres.

Og der er i hvert fald et eller andet, der lykkes virkelig godt, med, at de hele tiden er opmærksomme på, at hvis der er tendens til splittelse, så skal de have snakket om det, for hvad er det så, der sker. Og jeg tror også, at det er noget af det, de formentlig får meget supervision på. Jeg synes virkelig, at det er utroligt, hvad de holder til som personalegruppe, for de har jo et stort pres. (repræsentant fra behandlingspsykiatrien)

5.3 Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen

5.3.1 Undgå at drukne i drift

Når medarbejderne efterspørger mere fokus på princippet, handler det blandt andet om, at de skal kunne prioritere tiden i hverdagen til at dykke ned i funktionen for selvskaden. Hvis de ikke har den nødvendige tid til at "stikke hovederne sammen" og være loyale mod den retning, der er lagt for den enkelte unge, risikerer de at træffe for hurtige beslutninger på for

dårligt et grundlag. De oplever i hverdagen risiko for at "drukne i drift", som er nævnt i principbeskrivelsen (s. 10). Den psykiatriske bistand fremhæves som en mulighed for at se adfærd i lyset af diagnosen: hvad ved vi om, hvorfor hun gør som hun gør? Det anses også for vigtigt, at afdelingspsykologen kan styrke deres forståelse af den unge gennem opdateret viden om diagnosernes betydning.

De unge, som har boet på Fyrretoppen i perioden 2017-2019, er blevet givet en lang række diagnoser jævnfør boksen nedenfor. Dette er illustrativt for medarbejdernes behov for adgang til en bred viden om diagnosers betydning.

Diagnoser hos seks unge, der har boet på Fyrretoppen (tilfældig rækkefølge)⁷

F32.2 Depression af svær grad uden psykotiske symptomer
Z61.0 Tab af følelsesmæssig kontakt
Z81.8 Familieanamnese med psykiatrisk lidelse
F60.31 Emotionelt ustabil personlighedsstruktur af borderline type
F50.2 Nervøs spiseanfaldstilbøjelighed
F43.21 Langvarig depressiv tilpasningsreaktion
F98.9 Adfærdsmæssig eller emotionel forstyrrelse i barndom og adolescens, uspecificeret
F61.0 Forstyrrelse i personlighedsstruktur af blandet type
F42.2 Blandet obsessiv-kompulsiv tilstand
F95.9 Tics, uspecificeret
F84.0 Infantil autisme
F90.0 Forstyrrelse af aktivitet og opmærksomhed (ADHD)
F43.1 Posttraumatisk belastningsreaktion
F50.0 Nervøs spisevægring
F95.9 Tourettes Syndrom
F98.8 Andre adfærdsmæssige og emotionelle forstyrrelser i barndom og adolescens
F95.2 Kombinerede vokale og multiple motoriske tics
F90.8 Andre hyperkinetiske forstyrrelser
F83.9 Blandet udviklingsforstyrrelse af specifikke færdigheder (specifikke sproglige vanskeligheder)
F80.8 Andre udviklingsforstyrrelser af tale og sprog
Z63.5 Problem pga. opløsning af familien ved separation/skilsmisse

5.3.2 Tovholder for den faglige vidensopdatering

For at være landets bedste og leve op til princippet, er der ifølge medarbejderne brug for, at fagligheden udvikles, og at de kan få den nødvendige viden, når de skal bruge den. Der er ros til den tilgængelige viden på Holmstruppgård, og at det går hurtigt, når medarbejderne efterspørger viden.

[V]i har brug for, at der er nogle, der kommer og underviser os. Fint. Så går der fjorten dage og så. Det synes jeg egentlig går meget tjept. (medarbejder)

⁷ Overblik over afsluttede forløb på Fyrretoppen, modtaget fra afdelingsleder den 03.04.2020.

På tidspunktet for interviewene nævner medarbejderne, at deres viden om autisme er opdateret, til gengæld "halter det lidt" med opdateret viden om selvskade, som hele tiden udvikler sig, herunder de sociale mediers rolle. Afdelingspsykologen bør sammen med afdelingslederen være tovholder for, at medarbejdernes kompetencer fastholdes og udvikles gennem uddannelse og kurser på Holmstrupgård og udenfor, ligesom de skal sikre, at pædagogiske dage prioriteres. Det er ikke tilstrækkeligt med sidemandsoplæring, fastslås det, og medarbejderne skal derfor have Holmstrupgårds miljøterapiuddannelse og uddannelse i Dialektisk Adfærdsterapi (DAT), ligesom der bør der evalueres og følges op på, at de anvender det lærte.

5.3.3 Sikre faglighed trods personaleflow og vikarer

Medarbejderne påpeger, at for mange vikarer og nye medarbejdere hæmmer fagligheden. Det er vigtigt, at de kender hinanden og de unge for at handle reflekteret og hensigtsmæssigt, også i de svære situationer. En medarbejder fortæller:

Det er vigtigt, vi har en personalegruppe, som kender hinanden, og kender hinandens faglighed. Nogen af os har arbejdet sammen i lang tid. Altså, der føler jeg virkelig, jeg kender mine kolleger. Jeg er slet ikke i tvivl om, hvordan vi skal gribe situationerne an. Når vi så får noget nyt personale, så skal vi igennem en ny proces med at finde ud af, hvem hinanden er. Det er udfordrende. (medarbejder)

Det bemærkes, at der skal værnes om de erfarne medarbejdere, som kan blive "slidte" af for mange opgaver, for lav bemanning og for mange uerfarne vikarer. Weekenderne er "dårligt, dårligt belagt", bemærkes det af en medarbejder. De kommunale sagsbehandlere, almen praksis og politiet udtaler sig tilsvarende skeptisk om brug af vikarer, og har eksempler med, at de faste kontaktpersoner kender borgeren meget bedre.

Der har været et par stykker nede i klinikken, hvor jeg tænker, at det ikke er de faste. Og de har været lidt sådan usikre på... [...] Men jeg har oplevet, efter jeg er kommet mere ind i sagen, at de faste kontaktpersoner – som jeg jo også har mødt på møderne på psyk – de ved alt eller meget om, hvad der rører sig. Både kender de patienten så godt, at de kan forudsige, at nu bliver det en svær periode på grund af nogle personlige ting, som ligger. Og det har de jo haft ret i, kan jeg se. Så jeg oplever, at de kender patienten godt. Og kender hendes måde at reagere på godt. (alment praktiserende læge)

Politiet spørger, om der efter kl. 16 og i weekender er "den rigtige personalesammensætning", og har den mistanke, at medarbejderne, der er på arbejde på disse tidspunkter, er "hurtigere på aftrækkeren" i forhold til at tilkalde dem, fordi de ikke har nok viden om de unge.

5.3.4 Mere forskellige medarbejdere

De interviewede sagsbehandlere samt repræsentanterne fra behandlingspsykiatrien bemærker, at de fleste medarbejdere er pædagoger. De kender ikke til deres efter- og videreuddannelse, men vurderer at deres faglighed er passende. En sagsbehandler siger for eksempel:

De ved, hvad det handler om, og de tager fat det rigtige sted. Jeg skal jo ikke kunne sige, om de ofte er på en masse videreuddannelse og sådan noget, men min oplevelse er i hvert fald, at de ved, hvad de gør. (kommunal sagsbehandler)

Medarbejderne efterspørger større grad af tværfaglighed på Fyrretoppen, herunder sundhedsfagligt uddannede kolleger, blandt andet i forhold til FMK⁸ og sårbehandling. Det nævnes, at ergoterapeuter bidrager med vigtige faglige refleksioner på baggrund af deres viden om blandt andet ADL⁹-færdigheder. Medarbejderne efterspørger desuden mere "modighed" i ansættelser, hvad angår køn og alder, for at have bredere tilbud til de unge og afspejle det omgivende samfund.¹⁰

5.4 Opsamling vedrørende faglig ekspertise i selvskadende adfærd

Medarbejderne anser princippet for betydningsfuldt, da selvskadeområdet er i løbende udvikling og de unges problembillede meget varieret. En mulighed for sikring af fagligheden er, at afdelingspsykolog og afdelingsleder fungerer som tovholder for medarbejdernes faglige vidensopdatering. Desuden anses for afgørende, at psykiater og psykolog bidrager til forståelsen af de unge gennem viden om diagnosernes betydning. Medarbejderne oplever, at fagligheden er mere tydelig nu, end i starten, hvor de prøvede ting af.

Fra samarbejdspartnerne i almen praksis og behandlingspsykiatrien og fra de kommunale sagsbehandlere lyder generelt ros til medarbejdernes tilgang til målgruppen. Samarbejdspartnerne finder personalets hovedsageligt pædagogiske faglighed passende, mens medarbejderne efterspørger højere grad af variation i faglighed, alder og køn – også for at de unge møder forskellige typer medarbejdere.

Medarbejderne peger på, at de har brug for at kunne stoppe op og sikre, at de handler fagligt velbegrundet ud fra viden om de unge. Dette kræver, at de kender hinanden og det udfordres af personaleflow og for meget brug af vikarer. Supervision er yderst vigtig for at kunne gå bag om selvskaden, fastholde empatien og arbejde ud fra selvskadens betydning for den enkelte.

⁸ Fælles Medicinkort, se for eksempel: <https://sundhedsdatastyrelsen.dk/da/registre-og-services/om-faelles-medicinkort> (04.11.2020)

⁹ Almindelig Daglig Livsførelse.

¹⁰ Socialrådgiver-funktionen, som blandt andet beskrives på Fyrretoppens hjemmeside og i miljøterapi beskrivelsen, nævnes ikke under medarbejderinterviewene.

6 Rummelighed, accept og empati

Princip 4: Indsatsen skal udføres af medarbejdere, som udviser rummelighed, accept og empati over for de unge i processen med at nedbringe deres selvskadende adfærd

6.1 Er princippet til stede?

Princippet om rummelighed beskrives uddybende af de interviewede medarbejdere, der anser princippet for bærende. Det hænger sammen med den ro, de udviser, når de står i voldsomme situationer. Som to af medarbejderne forklarer det:

Vi bliver også nogle gange upædagogiske eller får en tanke, der ikke er særlig empatisk i forhold til de unge, og så er det megavigtigt, at vi kommer tilbage, fordi vores faglighed bærer på, at vi også har en rummelighed, og at vi kan træde et skridt tilbage og ikke blive personligt involveret og være sådan mere objektive og faglige i det. (medarbejder)

Jeg synes, det er her, hvor vi er pissedygtige, og hvor det er helt unikt. Det er den tilgang, hvor jeg nogle gange tænker, at det er helt skørt den ro, man kan have [...]. Altså jeg synes, at det er kernen i det, der virker. Når den unge mærker, jamen, der er ingen panik, jeg får ikke den vilde reaktion her, og det er den her rolige tilgang. [...] Jeg bliver imponeret gang på gang over, at jeg selv kan gøre det, og mine kollegaer kan gøre det. (medarbejder)

Medarbejderne afviser ikke den unges umiddelbart uforståelige og negative adfærd. De accepterer, at den unge ikke formår andet på dette tidspunkt - og arbejder på, at den unge på sigt kan lære at håndtere og udtrykke sine følelser på mere hensigtsmæssige måder. Samarbejdspartnerne ser princippet tydeligt. Sagsbehandlerne fortæller, hvordan de unge har oplevet, at andre sociale tilbud ikke har kunnet rumme dem. En sagsbehandler siger om den unge, vedkommende har visiteret til Fyrretoppen:

[E]n særlig sag på den måde, at der var forsøgt mange andre tilbud inden, så det var begrænset, hvad der var af tilbud, der kunne rumme hende. (kommunal sagsbehandler)

De to repræsentanter fra behandlingspsykiatrien anser Fyrretoppens rummelighedsprincip for centralt og oplever, at medarbejderne udfører princippet. Med afsæt i den enkelte unge formår de at reflektere over, hvornår de skal gribe ind, og hvornår de skal ringe efter vagtlæge eller politi, og at de lykkes med at bevare empatien, selv når den udfordres af de unges måder at handle på.

Jeg hører aldrig noget med sådan: 'Hun gjorde det bare for at irritere os'. Og unge kan godt gøre det for at få opmærksomhed, men så er det med fokus på, at det nok var svært for hende - at vi var så opmærksomme på den anden unge, så måske havde hun også brug for noget. Så derfor gjorde hun det. Så det er aldrig negativt eller dømmende over den unge, og man tænker aldrig, at den unge er manipulerende. Det lykkes de rigtig godt med. (repræsentant fra behandlingspsykiatrien)

Det pointeres af Fyrretoppens medarbejdere og er tydeligt for samarbejdspartnerne, at Fyrretoppen kan rumme den unges adfærd, og at de skal være på Fyrretoppen i stedet for at være indlagt. På Fyrretoppen stopper de ikke den selvskadende adfærd, og medarbejderne forklarer, at det for nogle af de unge er meget anderledes end den behandling, de er mødt med under indlæggelser i psykiatrien:

Nogle af vores unge kommer jo også med en erfaring fra lange indlæggelser, hvor de er vant til, at alt ansvar bliver taget fra dem. Viser du den mindste udadreagerende adfærd, så stopper vi dig. (medarbejder).

Adspurgt, hvorfor de accepterer og rummer selvskadende og udadreagerende adfærd og ikke gør mere for at stoppe de unge, forklarer medarbejderne, at de unge har en iboende ambivalens, og at deres arbejde handler om at aktivere og styrke den del af de unge, som er klar over, at selvskaden eller den negative adfærd ikke er hensigtsmæssig. Medarbejderne skal undlade at repræsentere den del, der skal sige stop til selvskaden, for da vil de unge reagere med øget selvskade og ikke komme i kontakt med den del af dem selv, som skal sige stop til selvskaden. Gennem en ofte langvarig indsats skal de unge lære at benytte andre strategier til at håndtere deres smerte. En medarbejder forklarer:

Det er jo den der overbevisning om, at hvis vi griber ind og stopper det, så gør vi det lige nu, men den unge lærer ikke noget af det, fordi hun kan jo bare gå over i Bilka og få et nyt barberblad eller batterier eller hænge sig igen, eller hvad det nu måtte være. Hvor at vi griber selvfølgelig ind, hvis det er livstruende, men ellers så vil vi jo... Altså, den unge selvskader jo typisk, fordi de har brug for at komme af med noget. Hvad enten at det er smerte eller kaos eller et virvar af alt muligt tanker eller stemmer eller, hvad ved jeg. Så det der med at lade dem få afløb for det, men så tale med dem om det og forstå. Sammen med dem blive kloge på, hvorfor er det? Altså, hvad er det, at det giver dig? [...] Og hvad er det, du kan gøre i stedet for? Det er jo på den lange seje bane, fordi nogle ved ikke engang, hvad det vil sige. De kan ikke engang mærke, hvad det vil sige at være frustreret eller vred eller ked af det. (medarbejder)

Medarbejderne forklarer endvidere, at det kan være farligt for den unge, hvis de forsøger at stoppe den selvskadende handling, fordi de tager over i forhold til den af de unge, som selv skal sige stop. Det kan ligefrem gøre selvskadesituationerne farligere, hvis den unge tror, medarbejderne redder dem. I selvskadesituationerne er de derfor så neutrale og rolige som muligt, og de "belønner" ikke den selvskadende adfærd med opmærksomhed, som den unge måske vil søge igen gennem samme uhensigtsmæssige handlinger.

Det er et langt sejt træk, fremgår det også af ovenstående citat. De unge sidder ofte fast i et mønster med massiv selvskade. Gennem de efterfølgende samtaler med de unge, blandt andet gennem kædeanalyse, eller andre metoder, som passer til den unge, søger de at komme bag om hændelsen og skabe forståelse for den unges vanskeligheder.

6.2 Virker princippet

For medarbejderne at se er virkningen af tilgangen vanskelig at påvise, da de unges problemer er omfattende. De oplever dog, at princippet med ikke at afvise de unge trods voldsom selvskade og adfærd bevirker, at de unge falder til ro. De unge oplever at kunne rummes og langsomt lærer de andre måder at handle og kommunikere deres frustrationer på.

To af de tre interviewede sagsbehandlere har i tråd med medarbejdernes beskrivelser kunnet se, at de unge er faldet til ro på Fyrretoppen. En beskriver, at efterhånden, som medarbejderne lærte borgeren at kende, tilbød de borgeren alternative strategier, når hun trak sig i løbet af dagen. Der har stadig været magtanvendelser og vanskelige situationer, fortæller sagsbehandleren, men dette er håndteret på en god måde. De har arbejdet med, at den unge skal øve sig i at bede om hjælp, også som en del af at blive klar til et mindre indgribende tilbud, fortæller sagsbehandleren endvidere. En anden sagsbehandler overvejer, om den unge stoppede med at gå i vrede, "fordi der var ikke nogen effekt i det". Den tredje af de interviewede sagsbehandlere vurderer, at den unge er for meget alene, og kan ind til nu ikke se, at den unge tilbydes alternative strategier. Sidstnævnte vurdering hænger muligvis sammen med, at den unge på dette tidspunkt er forholdsvis ny på Fyrretoppen, og medarbejderne er ved at lære den unges problembillede at kende, hvilket dog ikke er belyst yderligere i evalueringen.

Den alment praktiserende læge siger om virkningen af princippet, at det er meget svært at sige noget om, da hun aldrig har mødt en patient med en selvskadelidelse i en grad som denne:

Så jeg synes, at de er empatiske, rummelige og respektfulde, men om det er bedre, det kan jeg simpelthen ikke sige. For jeg kan jo konstatere, at min patient stadigvæk er meget syg, og at hun stadigvæk er selvskadende. Det er dog ved at være lang tid siden, at hun er blevet tvangsindlagt. Og det ved jeg ikke nok til. [...] Så jeg har simpelthen ikke nok erfaring til at sige, om det faglige – der har jeg bare måttet læne mig op ad psykiatrien, der siger, at nu er det sådan nogle indlæggelser, nu skal det være derhenne, nu skal det være den tilgang, og sidste år var det en anden. (alment praktiserende læge)

Politiet udtrykker skepsis over for princippet virkning og efterspørger højere grad af omsorg for de unge ved at sætte grænser for selvskaden og stoppe de unge, når de forlader Fyrretoppen i affekt. Politiet finder det uforståeligt, at almindelige borgere i samfundet skal opleve at finde de unge piger, blødende og i farlige situationer, og ringe politiet op. Politiet overvejer, om man på Fyrretoppen gør sig tilstrækkelige overvejelser om, hvorvidt de unge, der ofte skal findes af politiet og ofte skal tvangsindlægges, bor det rette sted.

Medarbejdernes tilgang er til forskel herfra, at de unge skal lære at kunne begå sig i samfundet, hvor de ikke kan skærmes fra remedier og ikke kan reddes fra farlige situationer. En medarbejder siger:

Vi skal jo på en eller anden vis få dem til at kunne være i et samfund, hvor alle de her ting, både selvskade-remedier og broer ikke er lukkede. Fordi det er det, der er samfundet. Det er den virkelige verden. Og hvordan kan man, når man har det så svært som dig, hvordan kan man så overleve i det her samfund. Fordi vi skal have hjulpet dem til at finde nogle strategier og nogle måder, hvor de ikke behøver at komme så langt ud. (medarbejder)

6.3 Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen

Supervision og løbende sparring mellem medarbejderne beskrives som essentielle for at bevare empatien og omsætte princippet i hverdagen. Medarbejderne fortæller endvidere, at de har brug for at kunne gå ind på kontoret og over for hinanden give udtryk for, at noget er

ulækkert, og at kunne tage over for hinanden, hvis der er noget, man kan mærke, man har svært ved at håndtere den pågældende dag.

Medarbejderne ser en risiko for, at de bliver *for* rummelige, og at de ikke sætter grænser og stiller krav til de unge. De kan risikere at gøre de unge en "bjørnetjeneste" ved at være så rummelige, at de unge sidder fast i det, de plejer at gøre.

For rummer vi for meget, så får den unge måske også en følelse af, at det er fint nok det, de gør. [...] Så hvis vi ikke stiller krav, så stiller den unge i hvert fald heller ikke krav til sig selv. Og så bliver vi i den rille der. Men hvis vi rummer det – altså selvfølgelig accepterer vi det – men hvis vi rummer det og stiller krav, så tænker jeg også, at der er bedre grobund for forandring, end hvis vi bare accepterer det. (medarbejder)

For medarbejderne er der også risiko for, at de går over deres egne grænser og ikke kan blive i arbejdet, og der efterspørges en ledelsesstøtte til grænsesætningen - til, hvordan man kan være i de voldsomme episoder.

6.4 Opsamling vedrørende rummelighed, accept og empati

Medarbejderne forklarer, at hvis de ikke optræder rummeligt, rolige og neutrale, når en ung selvskader, får den unge aldrig aktiveret den del af sig selv, som på sigt skal kunne sige fra over for de uhensigtsmæssige handlinger. Rummeligheden over for selvskade eller anden uhensigtsmæssig adfærd skal ses sammen med, at medarbejderne efter en svær episode går bag om selvskaden og sammen med den unge undersøger, hvad det handler om, og hvad den unge kan gøre i stedet for. Det er en lang proces, da de unge kan have svært ved at sætte ord på følelser og nå frem til at handle anderledes. Hvis de unge skal være i samfundet, er det nødvendigt at de lærer selv at stoppe den selvskadende adfærd, lyder det fra medarbejderne, der dog også påpeger den psykiske belastning i arbejdet, som kræver ledelsesmæssig bevågenhed. Desuden skal de passe på ikke at blive *for* rummelige og stille for få krav til de unge – da det kan bremse de unges bedring, hvis de oplever sig rummet i alt, hvad de gør.

Princippet er tydeligt for såvel medarbejderne som samarbejdspartnerne og fører til en større ro hos de unge - om end virkningen tager tid og skal ses i lyset af de unges store vanskeligheder. Blandt samarbejdspartnerne undrer politiet sig imidlertid over, at der ikke passes bedre på de unge, og at de kan forlade Fyrretoppen, så politiet må træde til.

7 Sammenhæng og forståelse

Princip 5: Indsatsen skal skabe sammenhæng og forståelse for den unges problemstillinger og ressourcer i de samarbejdende systemer eller i de andre involverede systemer

7.1 Er princippet til stede?

I det følgende er der fokus på Fyrretoppens samarbejde og etablering af fælles forståelse med kommunale sagsbehandlere, politiet, almen praksis og behandlingspsykiatrien.¹¹

7.1.1 Sagsbehandlere

Sagsbehandlerne efterspørger større tydelighed fra Fyrretoppens side om, hvordan de arbejder, da de som sagsbehandlere ikke er specialister i selvskade. En sagsbehandler forklarer, at vedkommende måske er lidt for "ærbødig" over for et specialiseret regionalt tilbud i forhold til for eksempel et lille privat tilbud, hvor vedkommende vil stille mere undrende og skarpe spørgsmål. Det efterspørger af sagsbehandlerne, at medarbejderne er mindre "implícite", ikke "går om den varme grød", når de skal beskrive den unges udfordringer. Fra en sagsbehandler lyder der som nævnt undren over, hvorfor den unge tilsyneladende er så meget alene. Sagsbehandlerne har generelt en oplevelse af at være velinformeret gennem de halvårslige statusmøder og den løbende dialog, mens en sagsbehandler dog efterspørger mere information om kritiske hændelser, herunder indsigt i indlæggelser.

7.1.2 Politiet

For politiet er princippet om, at Fyrretoppen skaber forståelse hos samarbejdspartnere for de unges problemstillinger og for Fyrretoppens indsats ikke tydeligt. De interviewede repræsentanter fra politiet gengiver også kollegers frustrationer herom. Politiet er uforstående over for, at medarbejderne undlader at gå efter de unge, når de forlader Fyrretoppen, så politiet skal bruge ressourcer, nogle gange hundepatruljer og helikoptere, på at søge efter de unge. Politiet undrer sig over, hvad personalet bruger ressourcerne på, når de ikke passer bedre på de unge. De finder det svært at forstå, at de unge kan være indlagt hyppigt og kortvarigt og overvejer, om det er et ressourcespørgsmål fra behandlingspsykiatriens side.

[H]vorfor man ikke har et bedre samarbejde mellem Fyrretoppen og psykiatrien i forhold til de indlæggelser der? Det er jo så de der hurtige udskrivelser. Det er jo så psykiatriens måde at behandle på, men der burde man altså have et eller andet, for det skriger til himlen, når der lige pludselig har været en to-tre stykker på no time. Så kan det jo ikke nytte noget, at de bare bliver ved med at sende dem hjem. (repræsentant fra politiet)

Politiet fortæller, at de har en oplevelse af at blive brugt til det forkerte og overvejer, om der blandt medarbejderne på Fyrretoppen er nogle, som ikke kender de unge godt nok. Nedenfor to betragtninger fra politiet.

¹¹ Medarbejderne nævner, at samarbejdet hele vejen rundt er vigtigt. Som nævnt i indledningen er Fyrretoppens samarbejde med interne og eksterne skoletilbud, somatisk akutafdeling, skadestue og andre ikke afdækket gennem interview med disse samarbejdspartnere.

Så er det så, om dispositionen er rigtig at ringe til politiet, hvis de ikke følger efter. [...] Hvis det er, jeg tænker, at den person kan tage vare på sig selv, fint, lad vedkommende gå. Men hvis jeg tænker, at vedkommende ikke kan tage vare på sig selv, så vil jeg ikke smide aben videre til den næste myndighed, som skal ud og lede. (repræsentant fra politiet)

Det er jo bare, jeg tænker nogle gange, når der er nogle, der er hurtige på aftrækkeren - men jeg ved jo ikke, om der er situationer, vi slet ikke hører om, fordi der er nogle erfarne nogle, der kan håndtere det på den rigtig måde - men det er bare sådan en følelse man har, at nogle gange så er der nogle, de er lige inde og passe på, og de har fået at vide, at så snart de går, så skal de ringe efter politiet. Så er det ligesom om, at så har de deres ryg fri. Nu er det bare min fornemmelse. (repræsentant fra politiet)

Politiet oplever, at de ikke orienteres tilstrækkeligt om den unges situation, når de hidkaldes til Fyrretoppen. De kan blive henvist til en dør, uden at vide, hvad der venter bag den, om der er en kniv eller hvordan den unges tilstand er. Det kan give en oplevelse af, at man ikke er velkommen:

Det er ikke altid, vi føler, vi er velkomne. Nu siger jeg måske noget, der er forkert, fordi selvfølgelig er vi velkomne, fordi vi er blevet tilkaldt og skal hjælpe i en situation, men det er ikke sådan, man føler sig sådan, at vi er godt taget imod og får godt med viden om, hvad det er, vi skal ind til. (repræsentant fra politiet)

Politiet undrer sig over, at medarbejderne trækker sig til kontoret og for eksempel ikke fjerner kniven på den unges værelse. Politiet kritiserer desuden, at medarbejderne ikke synes at hjælpe de øvrige unge, som kan være bange i situationerne.

Medarbejderne er bevidste om, at princippet om rummelighed kan være svært at forstå for udefrakommende. De kommer ind på, at politiet kun ser de opkørte situationer, hvor medarbejderne ikke udviser omsorg og empati – og at politiet ikke ser medarbejderne i alle andre situationer, hvor de udviser omsorg for de unge.

7.1.3 Behandlingspsykiatrien

Repræsentanterne fra behandlingspsykiatrien beskriver, at de har et stærkt samarbejde med Fyrretoppen, som også stammer fra et tæt samarbejde med en tidligere leder i behandlingspsykiatrien. Oplevelsen af behandlingspsykiatrien er, at Fyrretoppen er indstillet på samarbejdet.

De ved, at samarbejdet er vigtigt omkring de her unge, fordi der er så mange instanser i gang. Så man får ikke en sur mine, når man spørger, om man lige skal mødes og tale om det. De har indstillingen og er positivt indstillet over for det. (repræsentant fra behandlingspsykiatrien)

Sagsbehandlerne bemærker tilsvarende, at indsatsen virker samstemt med behandlingspsykiatriens.

7.1.4 Almen praksis

Den praktiserende læge fortæller, at de i lægehuset på et tidspunkt besluttede primært at være én læge på den unge på Fyrretoppen i stedet for, at der blev inddraget en ny læge hver gang, patienten skulle indlægges (på gul tvang). Det betyder, at sekretæren i lægehu-

set aftaler med Fyrretoppen, om henvendelsen kan vente til denne læge er til rådighed. Lægen har deltaget i fælles møder i psykiatrien og sætter stor pris på, at være informeret om behandlingen og rationalet bag. Det giver "ro i maven", fortæller den praktiserende læge, for man kan godt brænde ud og blive træt af at skulle lave gentagne tvangsindlæggelser. Det har virket bedre for den unge og for lægen selv, at der har været en kontaktperson i lægehuset. Lægen forklarer:

[S]tår jeg i situationen igen i fremtiden, så vil jeg gøre det samme igen. Altså gribe bolden og tilbyde mig som kontaktperson og sige: Hellere vente en dag med tvangen og så lade mig gøre det, end at vi sender mange forskellige ud. For ikke at køre situationen mere op, og for at – ja, jo for egentlig ikke at brænde ud på det. For det er svært at lave noget arbejde, man ikke helt forstår. Hvis man kan sige det sådan. (alment praktiserende læge)

Den praktiserende læge følger "ekspertisen på området i dag", og gør, hvad der vurderes at være det rigtige. Oplevelsen hos lægen er, at det har været behandlingspsykiatrien, der har defineret behandlingen og inviteret til møder.

7.2 Virker princippet?

Fyrretoppens samarbejde med og etablering af forståelse arter sig forskelligt med de forskellige samarbejdspartnere. Medarbejderne har eksempler på meget tætte samarbejder med behandlingspsykiatrien og med almen praksis, som fungerer godt. "Når det kører, er det "fand'ne godt", siger en medarbejder.

I forhold til samarbejdet med politiet viser ovenstående, at forståelsen for de unge og for Fyrretoppens behandling ikke er opnået. En repræsentant fra behandlingspsykiatrien vurderer, at medarbejderne gør det rigtige i forhold til behandlingen af de unge, når de tilkalder politiet, også selv om det kan afføde frustration hos politiet:

[J]eg tror også, at de kender deres begrænsninger [...], og så må de tilkalde hjælp, hvor det bliver nødvendigt. Og det tænker jeg også, at de gør. Det ved jeg godt kan være frustrerende ud fra politiets perspektiv, men jeg tænker, det er det rigtige at gøre altså. [...] Jeg tænker, man kan ikke undgå, at der bliver voldsomme situationer nogle gange, og så må man jo så inddrage de andre mennesker, der er brug for, hvis det skulle komme dertil. (repræsentant fra behandlingspsykiatrien)

7.3 Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen

Medarbejderne anser princippet om samarbejde og fælles forståelse for vigtigt, også fordi de unge kan have en sort-hvid-tænkning, som kan vanskeliggøre samarbejdet. Medarbejderne fastslår, hvor vigtigt det er, at de husker på, at det er nyt med et bosted for denne målgruppe, at Fyrretoppen kun har eksisteret i fire år, og at tidligere ville disse unge mennesker være indlagt. De skal derfor huske på, at der vil være samarbejdspartnere, der måske møder selvskade og denne form for behandling for første gang, og lægge sig på sinde at skabe den gensidige forståelse. Medarbejderne overvejer, om man er et andet sted om 10 år, hvor denne viden om selvskade måske er mere gængs, også på politiskolen og blandt læger.

7.3.1 Forståelse hos politiet gennem dialog

Medarbejderne oplever, at forståelsen hos politiet er blevet bedre, og at der ikke så ofte "sukkes", når de ringer om en ung, der har forladt Fyrretoppen eller skal indlægges med tvang. De oplever sjældnere diskussioner med politiet om, hvordan der skal handles over for en ung. Både medarbejdere og politiet selv har tiltro til, at det nyetablerede FUT-team¹² vil styrke forståelsen, da medarbejderne kommer til at kende Fyrretoppen. Udtalelserne fra politiet viser imidlertid, at der fortsat er muligheder for at øge forståelsen for Fyrretoppens måde at tilgå de unge og selvskade på. Politiet foreslår undervisningssessioner om selvskade og Fyrretoppen og henviser til, at politiet for flere år siden fik udbytte af at blive undervist af børne- og ungdomspsykiatrien. Både medarbejderne og politiet efterspørger hyppigere dialogmøder på ledelsesniveau, da de har oplevet god virkning af disse. Desuden foreslår nogle medarbejdere, at politiet kommer på besøg på Fyrretoppen.

7.3.2 Aftaler med behandlingspsykiatrien om behandling

For de udefrakommende sagsbehandlere og den alment praktiserende læge, synes samarbejdet mellem behandlingspsykiatrien og Fyrretoppen meget tæt. Medarbejderne drøfter dog selv, hvor vigtigt det er, at de står fast på deres faglige opgave og ikke lader sig diktere af andre, herunder af behandlingspsykiatrien, og at det kræver løbende dialog og aftaler. Selv om medarbejderne på Fyrretoppen har opnået en fælles forståelse med behandlingspsykiatrien, oplever de stadig, at aftalerne ikke er kendte, ved for eksempel, at behandlingspsykiatrien i strid med det aftalte udskriver en ung op til en weekend, hvor de medarbejdere, som kender den unge, ikke er på arbejde og kan tage imod den unge.

7.3.3 En fast læge i almen praksis øger forståelsen

Den alment praktiserende læge anbefaler Fyrretoppen at foreslå andre lægehuse at den unge har en fast læge, da det er fremmede for forståelsen og samarbejdet, at det så vidt muligt er en læge, der kender Fyrretoppen og den unge, som kommer ud. I forhold til skiftende vagtlæger foreslår den praktiserende læge, at den unges behandlere og den praktiserende læge sammen skriver en CAVE-meddelelse, som orienterer om, hvad der kan være hjælpsomt for den unge i forbindelse med behandling eller tilspidsede situationer, eksempelvis at medarbejderne på Fyrretoppen kan hjælpe med at tale patienten ned.

7.3.4 Øget samarbejde med jobcentret

De tre sagsbehandlere er alle inde på, at samarbejdet med jobcentret i forhold til de unge, godt kunne optimeres. De oplever, at jobcentret spiller en meget tilbagetrukket rolle.

Jeg tror ikke engang, at hun kender sin beskæftigelsesrådgiver endnu. Jeg tror, at det lige nu er lidt en formsag, at de betaler for hendes undervisning. (kommunal sagsbehandler)

Der kan være positive gevinster ved ikke at give helt op over for de unge, og at beskæftigelsesområdet omfatter mange muligheder. Det kan være udtryk for "misforstået hensyntagen", hvis man lader stå til og ikke stiller nogen krav til de unge fra jobcentrets side, forklarer en sagsbehandler.

¹² Fælles Udrykningsteam (FUT) er et forsøgsprojekt, hvor politifolk og en psykiatrisygeplejerske rykker ud sammen til borgere med psykiske lidelser.

7.4 Opsamling vedrørende sammenhæng og forståelse

Sagsbehandlerne efterspørger mere tydelig faglig beskrivelse af indsatsen over deres borgere, da de på grund af manglende faglig indsigt kan have svært ved at spørge ind til behandlingen. Desuden efterspørger sagsbehandlerne, at jobcentre spiller en mere aktiv rolle i den fælles hjælp til de unge, da der kan være indsatser i det regi, som kan være virksomme over for de unge.

Den alment praktiserende læge finder det hjælpsomt for den unges forløb, at de i deres lægehus har en fast kontaktlæge for den unge, og opfordrer Fyrretoppen til at foreslå, at lægehusene så vidt muligt inddrager én praksis-læge i de unges forløb. Den praktiserende læge har oplevet en større forståelse af den faglige opgave ved at få indblik i behandlingen gennem samarbejdet med Fyrretoppen og behandlingspsykiatrien. Den praktiserende læge foreslår også anvendelse af CAVE-meddelelse til vaglæger om, hvad der kan hjælpe den unge i forbindelse med opkørte situationer og selvskade.

Politiet oplever ikke forståelse for Fyrretoppens behandlingstilgang med nogle gange hyppige indlæggelser og gentagen selvskade. Politiet efterspørger øget indblik i behandlingstilgangen gennem undervisning samt dialogmøder på ledelsesniveau.

8 Intensiv indsats

Princip 6: Indsatsen skal være intensiv og have fokus på udskrivning til mindre indgribende indsats, så snart det er muligt.

8.1 Er princippet til stede?

I de første medarbejderinterview i foråret 2020 giver medarbejderne udtryk for, at princippet om intensiv indsats ikke i høj nok grad er til stede, at de beholder de unge for længe, og at en for dyb relation til de unge gør det vanskeligt for de unge at flytte fra Fyrretoppen. I de senere interview i efteråret 2020 vurderer medarbejderne imidlertid, at forholdene er afhjulpet siden de første interview, og at de arbejder mere fokuseret på de unges udflytning.

Længden af de unges ophold på Fyrretoppen

De i alt seks unge, der har boet på Fyrretoppen fra 2017 til 2019 har i gennemsnit boet der i cirka 11 måneder. Den korteste periode er på cirka tre måneder, og den længste på cirka to år.¹³

Hvor flytter de unge hen?

Af de seks unge, der er fraflyttet ind til oktober 2019, er fem flyttet på fire forskellige afdelinger på Holmstrupgård, og en er udskrevet til hjemmet.¹⁴

Sagsbehandlerne har indtryk af, at Fyrretoppen har tilstrækkeligt fokus på udskrivning – og vurderer, at det ikke er muligt at tale om flytning, inden den unge er faldet lidt til på Fyrretoppen. De tilpasser flytningen til den unge og den uro den unge kan have for det. To sagsbehandlere siger:

Jeg synes egentlig, at lige så snart det over hovedet var muligt at snakke om, så begyndte de at snakke om, hvad skal der så ske bagefter. Det var vel nærmest halvvejs, mens hun boede der, at der begyndte at være fokus på det. (kommunal sagsbehandler)

De er meget gode til at opbygge relationer i den tid, de skal være der, men har også den klare ide om, at de skal også videre derfra på et tidspunkt. Det bliver meget på borgerens præmisser. Lige i forhold til hende her har de været sådan, har de spurgt ind til, fordi den her flytteproces er rigtig rigtig svær, har de spurgt ind til, vil du gerne vide, hvad vi normalt tænker om flytteprocessen? (kommunal sagsbehandler)

I forhold til, hvad de oplever andre steder, fortæller en sagsbehandler, at Fyrretoppen ikke forsøger at beholde borgerne, og de arbejder på at lære den unge selv at bede om hjælp i forhold til at kunne være i et mindre indgribende tilbud.

¹³ Overblik over afsluttede forløb på Fyrretoppen, modtaget fra afdelingsleder den 03.04.2020.

¹⁴ Se ovenstående note.

Almen praksis og politiet føler sig ikke i stand til at vurdere, om princippet om intensiv behandling er til stede.

8.2 Virker princippet?

Medarbejderne drøfter under interviewene, hvor svært det er at vurdere, hvad der er bedst for den enkelte unge, da det er meget individuelt, hvor langt forløbet bør være, og hvor hurtigt den unge skal flytte, når der ses mindre selvskaade. Nogle kan regrediere eller genoptage selvskaaden, hvis de bliver på Fyrretoppen, og det kan vise sig at være et "behandlingssvigt" at lade dem blive for længe. Mens, for andre unge, kan en fremskyndet flytning betyde, at man ødelægger det, man har bygget op. Det nævnes også, at det kan have en positiv afsmitning på de øvrige unge, hvis de kan spejle sig i en med en positiv udvikling.

En repræsentant fra behandlingspsykiatrien oplever spørgsmålet om intensiv indsats og midlertidige tilbud som dilemmafyldt i forhold til målgruppen. Da disse unge har det meget svært med overgange på grund af en stor utryghed i tilknytningen, er virkningen af princippet vanskelig at svare entydigt på.

Politiet har som nævnt ikke indblik i, hvordan princippet omsættes i hverdagen, men gør sig den overvejelse, at Fyrretoppen måske ikke bør fokusere på, at det skal være et kort ophold. "Det er jo ikke sådan en ekspeditionsforretning", som en repræsentant fra politiet formulerer det.

8.3 Begrænsninger og muligheder for at omsætte princippet i hverdagen

8.3.1 De unge færdigbehandles ikke på Fyrretoppen

Medarbejderne ser en mulighed for at styrke princippet ved at være tydeligere på, hvad Fyrretoppens indsats er i den enkeltes tilfælde, og hvornår den unge er færdigbehandlet på Fyrretoppen. Som en medarbejder forklarer:

Så jeg tror i virkeligheden, at vi skal blive meget mere skarpe på, hvornår vi tænker, at en ung er færdigbehandlet ved os. Fordi jeg tror ikke, at man kan lave en regel og en ramme eller en faseinddeling på den måde, men at man individuelt kigger og betragter, hvad det er, man skal prøve – hvad det er, Fyrretoppens opgave i det her vil være. (medarbejder)

De skal sørge for at sende de unge videre til den ramme, som kan gavne de unge, fastslår medarbejderne. Der er andre afdelinger på Holmstrupgård, som er dygtige til for eksempel spiseforstyrrelse, og de unge bør bo her, når de er klar til det. Fyrretoppen skal i den forbindelse forventningsafstemme med de andre afdelinger, at den unge måske fortsat selvskaader og måske ikke kan alle ADL-færdigheder, når den unge flytter fra Fyrretoppen, fordi der kan have været fokus på at nedbringe selvskaaden.

8.3.2 Kontaktpersonernes rolle i udflytningsprocessen

Medarbejderne ser en mulighed for at styrke princippet ved, at de som kontaktpersoner og medarbejdere involveres mere i planlægningen af den unges udflytning, end det har været tilfældet de første år, boafdelingen har eksisteret. Her har flytteplanlægning hovedsageligt ligget hos ledelsen. To sagsbehandlere fortæller i tråd hermed, at indledende samtaler om-

kring udflytning hovedsageligt har været med afdelingslederen. Medarbejderne beskriver eksempler, hvor de har fået besked om, at en ung skal i et andet tilbud få uger senere, og at dette ikke har givet tilstrækkelig tid til at samarbejde med den unge, behandlingspsykiatrien og andre samarbejdspartnere om tilpasning og intensivning af behandlingen frem mod flytningen. Medarbejderne anser imidlertid også denne del for at være blevet bedre i 2020.

8.4 Opsamling vedrørende intensiv indsats

Fyrretoppens princip om at være en intensiv indsats for unge med svær selvskade står tydeligt for Fyrretoppens medarbejdere, der dog også vurderer, at de andre afdelinger på Holmsstrupgård skal have beskrevet, at de unge flytter derfra uden at være færdigbehandlede for deres selvskade eller hvad angår ADL-færdigheder. Det kan være svært for målgruppen at skulle flytte fra Fyrretoppen, og medarbejderne finder det vigtigt, at de er tæt på processen om, hvad den unge skal videre til, så den unge så godt som muligt kan forberedes og timingen så vidt muligt tilpasses den unges vanskeligheder og udvikling.

9 Opsamling

9.1 Princippernes virkning

Medarbejderne tilslutter sig de seks principper og bakker op om teorien bag principperne. Der er i medarbejdernes øjne ikke ét princip, der virker alene, ligesom det heller ikke er tydeligt at udpege, hvilket princip eller hvilke principper, der giver hvilken virkning, men samlet set anser medarbejderne og hovedparten af samarbejdspartnerne principperne for virksomhedsfulde i forhold til at hjælpe de unge i en retning, hvor de på sigt kan håndtere deres vanskeligheder på andre og mere hensigtsmæssige måder end gennem svær selvskade.

Evalueringen omfatter ikke databaserede målinger af de unges udvikling under opholdet, og det beskrives af såvel medarbejdere og samarbejdspartnere, at de unges vanskeligheder er af en grad, så de unges udvikling forventeligt tager lang tid. De unge opholder sig på Fyrretoppen, fordi de ikke kan rummes i andre botilbud, og i første omgang er det dette, der arbejdes henimod.

På baggrund af medarbejderes og samarbejdspartneres perspektiver på principperne kan udledes en række opmærksomhedspunkter, som præsenteres samlet i nedenstående afsnit.

9.2 Opmærksomhedspunkter i forhold til omsætning af principperne

1. Fleksibel tilrettelæggelse og struktur

- Struktur er at forstå som både Holmstrupgårds overordnede struktur og de unges individuelle strukturer, som tilgås meget fleksibelt efter de unges skiftende tilstande.
- Det kræver en stærk løbende dialog mellem medarbejderne at tilpasse strukturerne og overholde fagligt begrundede og "gode" aftaler.
- Medarbejderne skal være skarpe på at forklare de unge, hvorfor deres forskellige udfordringer og udviklingsområder gør, at de har forskellige strukturer og aftaler.

2. Relationer

- Medarbejdernes relation til de unge er central, men må ikke overskygge, at der stilles krav til de unge.
- Relationen til én medarbejder bør ikke være bærende, og teamstrukturen på Fyrretoppen skal ses som dynamisk.
- Blandt medarbejdere og sagsbehandlere vurderer nogle, at Fyrretoppen kan og bør gøre mere for de unges indbyrdes relationer og netværk uden for Holmstrupgård, mens andre anser det for urealistisk at arbejde med de unges relationer til andre unge eller bredere netværk, mens de er på Fyrretoppen.

3. Faglig ekspertise i selvskadende adfærd

- Afdelingspsykolog og afdelingsleder bør fungerer som tovholder for medarbejdernes faglige vidensopdatering.

- Den psykiatriske konsulent og Fyrretoppens psykolog skal bidrage med vigtig viden om diagnosers betydning i relation til de unge.
- Supervision er afgørende for at medarbejderne kan gå bag om selvskaden, fastholde empatien og arbejde ud fra selvskadens betydning for den enkelte.
- Medarbejderne har brug for at kende hinanden for løbende at tilpasse indsatsen, og dette udfordres af personaleflow og for meget brug af vikarer.
- Samarbejdspartnerne finder personalets hovedsageligt pædagogiske faglighed passende, mens medarbejderne efterspørger højere grad af variation i faglighed, alder og køn.

4. Rummelighed, accept og empati

- Medarbejderne optræder rummeligt, rolige og neutrale, når en ung selvskader, så den unge kan finde den del af sig selv, som på sigt skal kunne sige fra over for de uhensigtsmæssige handlinger, så den unge en dag kan indgå i det almindelige samfundsliv.
- Medarbejderne går bag om selvskaden og undersøger funktionen af den sammen med den unge, og hvad den unge kan gøre i stedet for.
- Princippet fører til en større ro hos de unge - om end virkningen tager tid og skal ses i lyset af de unges store vanskeligheder. For meget rummelighed kan omvendt også bremse de unges bedring.
- Det er et psykisk belastende arbejdsmiljø, som kræver ledelsesmæssig bevågenhed.

5. Sammenhæng og forståelse

- Sagsbehandlerne så gerne en tydeligere og mindre implicit beskrivelse af indsatsen, så de bedre kan spørge ind til behandlingen.
- Sagsbehandlerne finder, at jobcentre med fordel kan spille en mere aktiv rolle, da der også over for Fyrretoppens målgruppe kan være virksomme indsatser i det regi.
- Den alment praktiserende læge anbefaler, at de unge om muligt har en fast kontakt i et lægehus, da lægen får forståelse og nemmere ved at bidrage til behandlingen gennem samarbejdet.
- Politiet har i mindre grad forståelse for Fyrretoppens behandlingstilgang, da de oplever gentagen selvskade med hyppige indlæggelser og tilkaldelse af politiet. Politiet efterspørger øget indblik i behandlingstilgangen gennem undervisning og dialogmøder.

6. Intensiv indsats

- Medarbejderne ser sig selv som vigtige i forhold til at sikre, at timingen så vidt muligt tilpasses den unges vanskeligheder og udvikling og gøre det mindre svært for de unge at flytte fra Fyrretoppen.
- De unge er ikke færdigbehandlede, når de flytter fra Fyrretoppen, hverken i forhold til selvskade eller hvad angår ADL-færdigheder, og dette skal gøres tydeligt for de afdelinger, der modtager de unge.

9.3 Anvendelse af principbeskrivelsen

Medarbejderne anser de seks principper for at udgøre et fælles fagligt grundlag, "et fundament". Evalueringen har indebåret en gennemgang af principperne, som medarbejderne har fundet givende. "Et supergodt redskab at fordybe sig i", lyder det blandt. Hvordan er samarbejdet med psykiatrien, politiet eller andre? Arbejder vi for relationelt? Er der nogle ting, der skrider? Sådanne forhold finder medarbejderne interessante at få drøftet. Principbeskrivelsen

er derfor anvendelig til den løbende refleksion om kvaliteten af indsatsen. Hvor miljøterapi-beskrivelsen er meget omfattende, er denne beskrivelse nemmere at gå til, mere enkel og ret hurtig at gennemgå. Principbeskrivelsen kan derfor med fordel bringes i spil på konferencer, personalemøder og pædagogiske dage.

Samarbejdspartnerne forholder sig forskelligt til beskrivelsen af principperne, som de har fået udleveret i forbindelse med interviewene. En repræsentant fra behandlingspsykiatrien finder det givende at se principbeskrivelsen og overvejer, om den skal udleveres til afdelinger, der ikke kender Fyrretoppen så godt. Den anden repræsentant fra behandlingspsykiatrien vurderer, at de i behandlingspsykiatrien opnår viden om Fyrretoppen igennem det konkrete samarbejde om de unge, og at det nok i højere grad er sagsbehandlerne, der skal kende principperne, da de skal visitere de unge til tilbuddet.

Bilag: Evalueringens metode

Dataindsamling

Evalueringens primære datakilde er interview. Der er foretaget i alt 11 semistrukturerede interview med i alt 17 personer, otte medarbejdere og ni repræsentanter for samarbejdspartnere. Der er gennemført fire gruppeinterview med medarbejdere og syv interview med samarbejdspartnere, hvoraf et er et gruppeinterview, se oversigt nedenfor.

Interview og interviewpersoner

Aktør	Antal interview og form	Antal deltagere
Medarbejdere fra Fyrretoppen	4 gruppeinterview	8, heraf 5 i to interview
Behandlingspsykiatrien	2 individuelle interview	2
Kommunale myndighedssagsbehandlere	3 individuelle interview	3
Almen praksis	1 individuelt interview	1
Politi	1 gruppeinterview	3
I alt	11 interview	17

Interviewene har varet mellem en og to timer. Medarbejderne er interviewet i grupper af tre-fire medarbejdere. Der er foretaget gruppeinterview med medarbejdere af to omgange, i maj-juni og igen i september 2020. I anden interviewrunde er fulgt op på temaer, som har været berørt i første runde samt temaer, som er fremkommet under interview med samarbejdspartnere og gennemgangen af det skriftlige materiale (se nedenfor). Fem medarbejdere er interviewet to gange, mens tre medarbejdere har deltaget i ét interview. Syv af de interviewede medarbejdere har en pædagogisk/socialpædagogisk baggrund, mens en er ergoterapeut.

Fra behandlingspsykiatrien er interviewet en repræsentant fra børne- og ungdomspsykiatrien og en fra voksenpsykiatrien. Den ene er speciallæge i psykiatri, der har samarbejdet med Fyrretoppen om enkelte forløb og er psykiatrisk konsulent for Fyrretoppen. Den anden er sygeplejerske, der har samarbejdet med Fyrretoppen om enkelte forløb. Myndighedssagsbehandlerne repræsenterer tre forskellige kommuner og har hver samarbejdet med Fyrretoppen om én ung borger. Den alment praktiserende læge har samarbejdet med Fyrretoppen om et patientforløb. I interviewet med politiet deltog en kriminalassistent, en politikommisær og en politiassistent med ansvar og erfaringer med henholdsvis PSP¹⁵ og Det fælles udrykningsteam (FUT). Da de unge ikke har ønsket at afgive samtykke til evalueringen, har interviewene omhandlet informanternes perspektiver på Fyrretoppens behandlingsindsats generelt.

Som led i dataindsamlingen har daværende afdelingsleder i foråret 2020 fremsendt skriftligt materiale om Fyrretoppen, herunder Fyrretoppens Miljøterapi-beskrivelse i udkast samt anonymiseret overblik over fraflyttede unge, deres diagnoser og hvad de er udskrevet til.

¹⁵ PSP-samarbejdet er et samarbejde mellem politiet, de sociale myndigheder i kommunerne, regionspsykiatrien samt Kriminalforsorgen.

Analyse

Interviewene er optaget og efterfølgende transskriberet. Hvert interview er kodet tematisk ud fra principperne, hvorpå resultater vedrørende hvert princip er sammenfattet i en tværgående analyse for at afdække, hvilke principper eller elementer ved principperne, der er virk-somme og muligheder og begrænsninger i forhold til at omsætte principperne i den behandlingsmæssige indsats på Fyrretoppen.

Metodeovervejelser

Samtlige informanter er udpeget af daværende afdelingsleder, hvilket giver risiko for bias i form af fravælgelse af eventuelle kritikere af indsatsen. En adspurgt samarbejdspartner afviste at deltage i interview på grund af mistillid til anonymisering i den endelige afrapportering, hvilket kan tyde på, at der hos samarbejdspartnere kan være en kritik af Fyrretoppen. De involverede informanter har imidlertid også fremsat visse kritikpunkter, hvilket taler imod bias i udvælgelsen.

Interviewene er foretaget af samme interviewer, hvilket giver risiko for bias, som er søgt imødekommet gennem ovennævnte åbne spørgsmål, datanær databearbejdning og –analyse samt løbende og afsluttende intern kvalitetssikring i DEFACTUM.

Evalueringen er designet og gennemført i samarbejde med daværende afdelingsleder på Fyrretoppen, men der er ikke foretaget interview med afdelingsleder, psykolog eller socialrådgiver. Sidstnævnte er ikke nævnt under interviewene.

I evalueringen er ikke indhentet perspektiver på Fyrretoppens indsats hos interne og eksterne skoletilbud, somatisk akutafdeling, skadestue eller øvrige, der kunne have relevante perspektiver på Fyrretoppens indsats.

Da de unge som nævnt ikke har ønsket at afgive samtykke til evalueringen indgår ikke personhenførbare oplysninger i evalueringen, for eksempel opgørelser over selvskadeepisoder, indlæggelser, tvangsdata eller andet, hvilket begrænser beskrivelsen af de unges udvikling til mere kvalitative vurderinger.

Der inddrages ikke perspektiver fra de unge selv om, hvordan principperne opleves fra deres side. Ved evalueringens indledning har DEFACTUM modtaget sparring på evalueringstilgangen fra en brugerkonsulent i DEFACTUM¹⁶, som selv har erfaringer med selvskade og psykiatrisk behandling, uden dog at have kendskab til Fyrretoppen. Brugerkonsulenten finder de beskrevne principper velovervejede og relevante, særligt i forhold til at gå bag om og søge at forstå betydningen af selvskaden. Det fremgår imidlertid ikke tydeligt nok, vurderer bruger-konsulenten, hvordan medarbejderne taler med de unge om indsatsen. Dialogen er afgørende, vurderer brugerkonsulenten, og finder den underbelyst i de nuværende principper. Brugerkonsulenten ser det således som en mangel i evalueringen af principperne, at de unges perspektiver ikke indgår. Det skal overvejes, hvordan unges perspektiver på behandlingsprincipper i forhold til selvskade kan belyses, også i en lille boafdeling som Fyrretoppen.¹⁷

¹⁶ Se beskrivelsen af DEFACTUMs videnspanel: <https://www.defactum.dk/om-DEFACTUM/videnspanel/> (04.11.2020)

¹⁷ For indblik i unge med selvskades perspektiver på behandling henvises blandt andet til Metodecentrets interviewundersøgelse fra 2017: Ilsvard, S. (2017). "Unge med selvskadende adfærd og deres oplevelser med behandlings- og socialpsykiatrien – En interviewundersøgelse". Aarhus N: Metodecentret.

Bilag: Fyrretoppen: Bærende principper¹⁸

¹⁸ "Fyrretoppen: Bærende principper" er udateret. Metodecenteret oplyser, at principperne er udarbejdet i 2018.

