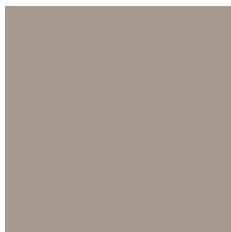
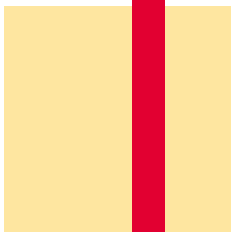
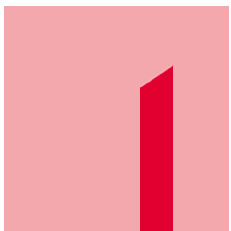


INDLEVELSE SKABER UDVIKLING



Odense Kommune

Undersøgelse og analyse af magtanvendelsesområdet
på Bækholmskolen



INDHOLDSFORTEGNELSE

1	INDLEDNING	2
2	KONKLUSION OG ANBEFALINGER	3
2.1	Konklusion	3
2.2	Anbefalinger	9
3	BÆKHOLMSKOLENS FORMÅL OG MÅLGRUPPE	12
4	BÆKHOLMSKOLENS TEORETISKE FUNDAMENT	14
4.1	Relationspædagogik og anerkendelse	14
4.2	Konsekvenspædagogik	15
4.3	Struktur, skemaer og aftaler	16
4.4	Fagligt forum for refleksion	18
4.5	Opsamling	19
5	FORSTÅELSE AF MAGTANVENDELSE	21
5.1	Juridisk grundlag og skolens voldspolitik	21
5.1.1	Juridisk grundlag for magtanvendelser i folkeskolen	21
5.1.2	Bækholmskolens Interne voldspolitik	22
5.2	Forståelse af magtanvendelse på Bækholmskolen	24
5.3	Opsamling	26
6	FOREBYGGELSE AF MAGTANVENDELSER	28
6.1	Forløbet op til hændelsen	28
6.2	Tidspunkt for magtanvendelse	30
6.3	Almindelige forebyggende tiltag	31
6.4	Særlige forebyggende tiltag	34
6.5	Opsamling	34
7	PRAKSIS VED MAGTANVENDELSER	36
7.1	Årsager til magtanvendelse	36
7.2	Udfører af en magtanvendelse	37
7.3	Magtanvendelsens karakter	38
7.4	Konkret håndtering af en magtanvendelse	40
7.5	Procedurer i forhold til magtanvendelser	44
7.5.1	Indberetning af en magtanvendelse	44
7.5.2	Opfølgning efter en magtanvendelse	45
7.5.3	Opfølgning - medarbejdere	46
7.5.4	Opfølgning - eleven	46
7.5.5	Opfølgning - forældre	47
7.5.6	Opfølgning - andre elever	48
7.6	Ændring af praksis fra 2012 til 2013	48
7.7	Opsamling	49
8	METODE	52
8.1	Formål med undersøgelsen	52
8.2	Desk research	53
8.3	Statistisk analyse	53
8.4	Interview	54
8.4.1	Udvælgelse af respondenter	54
9	PRÆSENTATION AF BDO	55

1 INDLEDNING

Som reaktion på en klagesag fra en gruppe forældre til børn på Bækholmskolen har BDO haft til opgave at undersøge skolens håndtering af magtanvendelser. På baggrund af undersøgelsen er det BDO's overordnede vurdering, at der forekommer unødige og voldsomme magtanvendelser, og at der også er eksempler på nedværdigende behandling af eleverne. BDO har derfor angivet en række anbefalinger til, hvordan Odense Kommune og Bækholmsskolen kan forbedre håndteringen af magtanvendelsesområdet. Begrundelsen for dette resultat uddybes i den samlede konklusion samt de efterfølgende analysekapitler.

Rapporten er udarbejdet med udgangspunkt i den formålsbeskrivelse, som ligger i aftalen mellem Odense Kommune og BDO og belyser følgende områder: Bækholmsskolens teoretiske fundament, forståelsen af magtanvendelser, forebyggelse af magtanvendelser og praksis i forbindelse med magtanvendelser på Bækholmskolen.

BDO's undersøgelse er baseret på en analyse af 53 magtanvendelsesindberetninger samt interviews med hhv. ledelse, medarbejdere, PPR psykolog, elever og forældre. For en mere udførlig information om undersøgelsens design og metoder, se venligst kapitel 8.

Rapporten er opbygget således, at der først kommer en samlet konklusion og BDO's anbefalinger. Dernæst følger der uddybende kapitler, hvor analysen udfoldes yderligere. Rapporten afsluttes med en redegørelse af undersøgelsens datagrundlag og metode.

2 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

I det følgende kapitel præsenteres den samlede konklusion samt de anbefalinger, som uledes af konklusionen og analysen. Der gives først en samlet og overordnet konklusion, som siden uddybes i relation til de enkelte dele af undersøgelsen. Kapitlet afrundes med BDO's konkrete og operationelle anbefalinger.

2.1 KONKLUSION

Det er BDO's samlede konklusion, at der er stor divergens i opfattelsen af magtanvendelsesområdet - både principielt og i praksis - mellem på den ene side medarbejderne og ledelsen og på den anden side børn og forældre. De magtanvendelsesindberetninger, som medarbejderne selv har udarbejdet og skoleleder har underskrevet, viser, at der flere steder er tale om voldsomme magtanvendelser, som forekommer at være ude af proportion i forhold til forseelsernes karakter samt det forhold, at der er tale om børn i skolealderen.

Det skal understreges, at både skoleledelse og medarbejdergruppen gennem de foretagne interviews udviser gode intentioner i forhold til at bringe børnene på Bækholmskolen i trivsel. Flere forældre fremhæver gode samarbejdsrelationer til enten skoleledelse eller medarbejdere og der er tilfredshed med skoletilbuddet. Ligeledes giver flere af eleverne udtryk for, at de har gode oplevelser i skolen og er glade for medarbejderne.

På baggrund af de interviews der er foretaget samt analysen af magtanvendelsesindberetningerne, er det imidlertid BDO's vurdering, at der er tale om en skole, som står over for en række udfordringer, idet der er udviklet en kultur, som er præget af et problematisk normsked, hvor man har legitimeret en uhensigtsmæssig praksis for håndtering af magtanvendelser. Hverken skolens ledelse og/eller medarbejdere finder, at deres praksis er ukorrekt eller for voldsom overfor eleverne. BDO vurderer derfor, at de har brug for hjælp, således at de kan få øje på nye og andre tilgange, hvorved skoledagen på Bækholmskolen kan få en helt anderledes positiv karakter.

Der er efter BDO's vurdering behov for et øget ledelses- og forvaltningsmæssigt fokus på systematik og opfølgning på magtanvendelsesområdet med henblik på, at den nuværende praksis omkring de voldsomme magtanvendelser bringes til ophør, og at antallet af magtanvendelse nedbringes markant. Det skal fremhæves, at der allerede er sket et markant fald i antallet af magtanvendelser - fra 111 i 2012 til 46 i 2013 (januar-september). Dog skyldes faldet, så vidt BDO kan vurdere, ikke en grundlæggende ændring i kulturen på stedet.

Nedenfor opridses den samlede konklusion fordelt på undersøgelsesområderne: Skolens teoretiske fundament, forståelse af magtanvendelse, forebyggelse af magtanvendelse og praksis ved magtanvendelse.

Skolens teoretiske fundament

Det er BDO's vurdering, at det pædagogiske og teoretiske fundament, som både ledelse og medarbejdere redegør for, er relevant for målgruppen. De har alle et fælles fokus på relationspædagogik og anser relationen med eleverne, som værende væsentlig for at gøre eleverne trygge og dermed skabe grobund for udvikling og/eller læring. Dog peger flere ting på, at der kan være en divergens mellem det teoretiske fundament og den praksis, som udføres.

Et centralt element i den pædagogiske praksis er et aftalesystem med eleverne, hvor eleverne indgår aftaler med medarbejderne omkring en konkret aktivitet eller undervisningsmæssig situation mv. Eleverne redegør for, at når de ikke formår at overholde en indgået aftale, så holdes der fra medarbejdernes side som udgangspunkt fast i aftalen og der indtræder en konsekvens, som eleverne oplever som en straf.

Det er efter BDO's vurdering væsentligt at være opmærksom på, at truslen om konsekvens/straf for at overtræde en aftale giver svære vilkår for relationen. Dette er problematisk, når relationen skal være det bærende element i arbejdet med at gøre eleverne trygge og undervisningsparate. Den medarbejder, som skal skabe den gode relation, er også den, som udfører konsekvensen af et brud på en aftale - med andre ord er det en betinget form for anerkendelse. Yderligere redegør elever og forældre for, at eleverne ikke nødvendigvis forstår eller måske endda ikke har den kognitive formåen, som gør, at de forstår konsekvensen. For eleven kommer konsekvensen således til at syne som en straf.

BDO anerkender, at man i arbejdet med elever på en specialskole kan have gavn af en struktur og en form for aftalesystem, idet man via denne tilgang blandt andet kan skabe tryghed for eleverne og samtidigt synliggøre fremskridt. Det er dog også vigtigt, at struktur og aftaler er tilpasset elevgruppen og/eller den enkelte elev således, at tilgangen kommer til at fungere som en positiv rammesætning - eksempelvis med et fokus på belønning fremfor straf. Med andre ord er det afgørende, at man finder den rette balance i anvendelsen af en konsekvenspædagogisk tilgang.

Psykologen vurderer, at det kunne være givtigt med et øget fokus på relationspædagogik samt at få evalueret aftalesystemet på skolen. BDO deler denne holdning og finder, at et sådant initiativ ville være fagligt opkvalificerende.

Bækholmskolens ordning "fagligt forum for refleksion", hvor medarbejdere, ledelse og psykolog mødes og har fælles refleksion over praksis på skolen, skal anerkendes i denne sammenhæng. Refleksionen giver mulighed for, at de i fællesskab kan få opkvalificeret deres tilgang til eleverne, idet psykologen her har mulighed for at komme med gode spørgsmål til den aktuelle praksis og dermed få igangsat nye udviklingstiltag. BDO finder, at denne ordning er et betydeligt redskab i Bækholmskolens igangværende udviklingsproces, og det derfor er givtigt at fastholde denne ordning.

BDO finder det desuden væsentligt, at man som skoleforvaltning sørger for, at kompetenceløfte skolen generelt med det formål at sikre ny viden omkring pædagogiske metoder, som

kan træde i stedet for det nuværende aftalesystem og de negative konsekvenser af den konsekvenspædagogiske tilgang, som BDO erfarer, at der er på skolen, idet denne tilgang anses som værende medskabende til antallet af magtanvendelser.

Forståelse af magtanvendelse

På Bækholmskolen arbejdes der efter *Bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen* (BEK nr. 320 af 26/03/2010) som det juridiske grundlag, der danner afsæt for de fysiske magtanvendelser på skolen. I bekendtgørelsen står der, at man må anvende magt i nødvendigt omfang.

Det er BDO's vurdering, at medarbejdere og ledelse på Bækholmskolen i vid udstrækning har en fælles opfattelse af, at magtanvendelser er en uundgåelig del af arbejdet med børn med socio-emotionelle problemstillinger. Det vil sige en opfattelse af, at behovet for magtanvendelserne udspringer af børnenes behov og problemer.

Bækholmskolen har udarbejdet en voldspolitik. BDO vurderer, at den primært retter sig mod opfølgning i forhold til en hændelse med magtanvendelse, fremfor også at inddrage et mere forebyggende sigte. Det kan efter BDO's vurdering overvejes, om man i stedet for en voldspolitik skal udarbejde en politik om forebyggelse af vold, som både kan indeholde anvisninger om, hvordan medarbejderne skal reagere på eventuelle voldshandlinger, men som også i særlig grad kan beskæftige sig med forebyggende indsatser.

Udover at medarbejdere og ledelse anser magtanvendelser som en naturlig del af deres arbejde for børn med socio-emotionelle problemer, figurerer der også en fælles forståelse af, hvornår det defineres, som værende "nødvendigt" at anvende fysisk magt. Det forekommer BDO, at om end forståelsen er fælles, så er den fortsat ureflekteret og noget, som bedømmes i en konkret "her og nu" situation.

Endvidere har medarbejderne og ledelsen har en fælles forståelse af, at magt udelukkende anvendes som sidste instans, og kun når eleven er til fare for sig selv, andre eller inventaret. BDO erfarer her, at det ikke i videre omfang er defineret, hvornår magtanvendelser er nødvendige og dermed lovlige. Det vil sige, at det ikke er italesat hvilke typer af risici, det er nødvendigt at reagere på, og/eller hvor langt man skal gå med forebyggende tiltag, inden man kommer frem til den fysiske konkrete magtanvendelse.

BDO savner her, at man arbejder mere systematisk med at få ordene "nødvendigt" og "nødværdigende" (begge ord er fra bekendtgørelsen omkring fremme af god orden i folkeskolen) defineret, herunder hvilke omstændigheder, som kan gøre en magtanvendelse nødvendig, hvilke situationer og forhold, der kan aktualisere særlige foranstaltninger, hvor toleranceniveauet skal ligge, og hvem der afgør dette, på hvilket grundlag og efter hvilken procedure. Ligeså finder BDO, at det er afgørende, at skolen får reflekteret over, om den fysiske magt står mål med elevens adfærd - altså et krav om proportionalitet og ud fra et "mindstemiddels-princip" (ignorering, afledning, tilbagetrækning, trøst, omsorg, timeout, dialog mm) - og at man ikke prompte starter med en fysisk føren/fjernelse, håndgrib eller fastholdelse.

En fælles drøftelse og refleksion vil efter BDO's vurdering give et mere kvalificeret og pædagogisk korrekt håndteringsniveau i forhold til magtanvendelser. Ligesom disse refleksioner også med fordel kan indgå i et samspil med et generelt pædagogisk kompetenceløft, således at begge tilgange danner afsæt for en ny og bedre praksis enten helt uden eller med minimale magtanvendelser.

Forebyggende indsatser

På baggrund af analysen af magtanvendelsesindberetninger fra to kvartaler (første kvartal 2012 og 2013) fremkommer der et generelt billede af, at Bækholmskolen enten ikke formår at redegøre eller måske ikke får redegjort grundigt nok for de forebyggende indsatser, som sættes i værk før en magtanvendelse.

BDO finder det her hensigtsmæssigt, at man på Bækholmskolen uddyber forløbet op til en magtanvendelse langt mere grundigt i indberetningerne. Dels vil det tydeliggøre skolens arbejde, og dels vil det give medarbejderne mulighed for refleksion, og således også mulighed for at forbedre praksis ved at iværksætte mulige forebyggende indsatser inden en magtanvendelse?

BDO finder dertil, at det kunne være givtigt, at Bækholmskolen belyser, hvorfor der kan være tidspunkter på dagen, hvor der sker flere magtanvendelser end på andre tider. En sådan belysning kan skabe et overblik over, om det handler om overgange for eleverne mellem aktiviteterne, aktivitetens normering eller andet.

I interviewene giver både ledelse og medarbejdere gode eksempler på, hvordan der arbejdes med forebyggende tiltag, og der er gode refleksioner omkring, hvordan man kan iværksætte helt konkrete tiltag. BDO får det indtryk, at Bækholmskolen rent faktisk udfører en del af disse tiltag overfor børnene, men undersøgelsen peger imidlertid på, at der er en diskrepans i forhold til praksis, da hverken forældre eller elever kan genkende den måde, som medarbejderne beskriver, at de arbejder på - i de tilfælde hvor det involverer dem selv. Dette forhold matcher resultatet fra analysen af indberetningerne, hvor forebyggelsen ikke træder tydeligt frem. En konklusion kunne derfor være, at medarbejderne har den opfattelse, at de gør noget i teorien, mens at der i praksis sker noget andet.

I forhold til det øvrige arbejde med forebyggelse henviser ledelse og medarbejderne under interviewene til, at elevernes handleplaner bl.a. beskriver forebyggende tiltag omkring den enkelte elev. Dette finder BDO ikke umiddelbart belæg for i gennemgangen af de fire udleverede handleplaner. En gennemgående formulering er, at arbejdet skal være anerkendende, og at der skal gives ros og voksenstøtte. Formuleringerne er ikke målrettede i forhold til elevens udfordringer og problematikker og der mangler konkrete handlingsanvisninger. Formuleringerne i handleplanerne understøtter BDO's ovennævnte antagelse om, at de forebyggende tiltag mere er noget, som eksisterer i form af overordnede hensigter og i mindre grad i praksis..

Til trods for skolens målsætninger om inddragelse af forældrene, viser data, at forældrene ikke orienteres omkring forebyggende indsatser. BDO vurderer, at dette område med fordel

kan kvalificeres. En fælles dialog omkring forebyggende tiltag kan også medføre et øget samarbejde omkring forebyggelse. Selv om det i realiteten kan vise sig at være udfordringerne, så vurderer BDO, at der kan etableres en praksis, hvor forældrene kontakter skolen, hvis de ved, at deres barn har haft en dårlig start på dagen. På denne vis kan skolen være orienteret omkring barnets tilstand, førend det træder ind af døren, og dermed have mulighed for at møde barnet med tiltag, som vil være konfliktforebyggende fra første færd; jf. at mange konflikter og deraf følgende magtanvendelser foregår om morgenen.

Praksis ved magtanvendelser

Med hensyn til skolens praksis fremkommer der i undersøgelsen en række udsagn som cementerer, at skolen har fået en kultur, hvor man ser magtanvendelser som en konsekvens af børnenes opførsel. Særligt igennem praksisanalysen bliver det tydeligt, at der forekommer voldsomme magtanvendelser på skolen, ligesom der også er eksempler på nedværdigende behandling af børnene - eksempelvis pacificeringen af elever, hvor en elev lægges på maven med udstrakte arme samt eventuel fastholdelse af benene, eller at tøjet bliver låst inde. Magtanvendelser af denne karakter er en voldsom indgriben overfor et barn og burde ikke finde sted og slet ikke som en gængs praksis. Nedenfor er fremdraget enkelte eksempler fra analysen af de 53 indberetninger, som giver et lille indblik i graden af voldsomhed:

[Eleven] bliver lagt på maven med armene strakt ud til hver side. Han bliver holdt om håndleddene og i armhulerne. På et tidspunkt begynder [eleven] at sparke begge voksne i ryggen. [Medarbejder] kommer til og holder [eleven]'s ben krydset og har fat om anklerne på ham. [Eleven] kæmper meget hårdt imod - han gør alt hvad han kan for at skade de voksne. [Eleven] bider på et tidspunkt sig selv i kind/tunge, således at der er en smule blod i hans spyt, når han spytter mod de voksne. [Eleven] ligger sådan her i 35-40 min. Da virker det som om [eleven] er faldet til ro, giver de voksne slip på ham. (*Uddrag fra indberetning, 2012*)

Da [eleven] klemmer en anden elev, tager jeg fat i [eleven] og følger ham ind til hans plads. Han råber, at de andre er nogle svin, at jeg er et svin, at de andre selv er ude om det og da han sparker mig over foden, vælger jeg at ligge ham på maven og holde hans ene arm. Jeg holder ham i ca. 1-2 min. (*Uddrag fra indberetning, 2013*)

[Eleven] blev meget vred og ville angribe det andet barn. [Eleven] sparkede [medarbejder 1] og [medarbejder 2], som var kommet til, da de forhindrede det. De fulgte [eleven] til hans plads. Her kastede [eleven] sig på gulvet og råbte at det altid gik ud over ham. Han sparkede [medarbejder 1] og jeg valgte at ligge ham på maven og fastholde ham i ca. 2 min. (*Uddrag fra indberetning, 2013*)

Om end både ledelse og medarbejdere har de bedste intentioner for deres arbejde med eleverne, så er der efter BDO's opfattelse en række indikatorer på, at Bækholmskolen har fået udviklet en kultur, som er præget af et uhensigtsmæssigt normskred, idet hverken skolens ledelse eller medarbejdere kan se, at deres handlinger har været for voldsomme og ude af proportion i forhold til forseelsen. BDO vurderer derfor, at Bækholmskolen har brug for at få dette forhold italesat udefra - i en form som skal give et generelt special- og socialpædagogisk kompetenceløft.

Når det gælder karakteren af magtanvendelser, så viser BDO's analyse af de indberettede hændelser, at der kan spores et fald i de voldsomme magtanvendelser fra 2012 til 2013. Det er vigtigt at understrege, at de voldsomme magtanvendelser har en bekymrende karakter, hvorfor BDO også finder det yderst positivt, at der nu kan spores et fald i disse.

I de voldsomme magtanvendelser er det gængs praksis at lægge eleven ned på gulvet og fastholde vedkommende i det, Bækholmskolen benævner som " et kagerullegreb" - der er gerne flere voksne om en elev (en til hver arm og en til benene). Et andet tiltag er en form for håndgreb. Og virker dette ikke, så vrider man armen om på ryggen af eleven. Børnene på Bækholmskolen har socio-emotionelle problemer, hvorfor en pædagogisk praksis helt uden magtanvendelser nok vil være svær at undgå, men de voldsomme magtanvendelser bør efter BDO's vurdering ophøre.

Et andet bekymrende forhold er, at medarbejdere har følt sig nødsaget eller forpligtet til at udføre disse voldsomme magtanvendelser, og i kølvandet på dette en bekymring for, hvad dette gør ved deres faglighed og personlighed.

Det skal nævnes, at skoleleder på Bækholmskolen har underskrevet alle indberetningerne og således også har været vidende om denne voldsomme praksis på skolen. BDO finder derfor også, at skoleleder burde have reageret og sat spørgsmålstejn ved denne praksis - i særlig grad set i relation til de voldsomme magtanvendelser, men også med hensyn til antallet af magtanvendelser.

BDO finder endvidere, at man med fordel kan systematisere samarbejdet mellem psykolog, medarbejdergruppen og ledelsen med henblik på at etablere en fast praksis for i fællesskab at analysere de foretagne magtanvendelser. BDO finder ikke, at den nuværende praksis, hvor man vurderer behovet for opfølgning fra situation til situation, er tilstrækkelig - der bør være en fast systematik på to forskellige niveauer: En hvor psykolog og skoleleder drøfter hændelsen med de involverede medarbejdere og en anden, hvor der reflekteres i fællesskab i hele medarbejdergruppen, således at man får draget læring ud af situationerne.

Yderligere finder BDO det problematisk, at magtanvendelserne ikke i en eller anden grad indberettes til skoleforvaltningen med henblik på at kunne få et udefrakommende blik på karakteren af magtanvendelser, således at skoleleder ikke står alene med dette ansvar. Dels fordi skoleleder kan være klemt mellem personaleansvaret og elevansvaret, og selv er en del af kulturen, og dels fordi et udefrakommende blik vil give en ekstra kvalitetssik-

ring af magtanvendelserne: var de nødvendige? blev der arbejdet ud fra mindste-middel-princippet? og er der forhold, som indikerer anden form for nedværdigende behandling?

Endelig finder BDO, at det kunne være særligt givtigt, at man i Odense Kommune anvender denne konkrete sag til at få udarbejdet en generel policy for området. Her kan man skele til Servicelovens paragraffer for magtanvendelser i forhold til anbragte børn og/eller alternativt gå i dialog med Undervisningsministeriet. Under denne policy-udarbejdelse vil det også være BDO's anbefaling, at man får udformet nye indberetnings-skemaer der sikrer: 1) En grundig uddybning af de forebyggende tiltag op til en magtanvendelse, 2) At der ikke som nu er indbygget en forhåndsgodkendelse omkring lovlighed¹, 3) At der stilles krav til en grundigere redegørelse for opfølgning, både i forhold til den specifikke elev, forældre og de elever, som enten direkte eller indirekte har overværet episoden og samt medarbejdergruppen. Inden for andre serviceområder er det et lovkrav, at indberetninger om magtanvendelse sendes til vurdering og eventuel godkendelse i forvaltningen. BDO finder, at en sådan praksis kunne være fordelagtig på specialskoleområdet, hvorfor det anbefales, at Odense Kommune overvejer dette.

2.2 ANBEFALINGER

De listede anbefalinger nedenfor er BDO's operationelle bud på, hvordan man kan kvalificere magtanvendelsesområdet på Bækholmskolen, således, at Bækholmskolen kan få en optimal praksis med færre magtanvendelser og et ophør af de voldsomme magtanvendelser.

BDO anbefaler:

- At det overvejes om Bækholmskolens aftalesystem er relevant, da det forekommer BDO, at dette aftalesystem er svært foreneligt med pædagogikken omkring relationsarbejde og anerkendelse. Relationen kommer netop til at være afhængig af, om eleven er i stand til at overholde aftalerne og såfremt eleven ikke formår aftalen, bliver der iværksat en form for konsekvens, som set i elevernes perspektiv er det samme som en straf.
- At det overvejes om fastholdelse af en aftale kan være medvirkende til at presse eleverne ud i en situation, som kan ende med en magtanvendelse.
- At det diskuteres, hvordan man kan arbejde med struktur og rammer uden, at der er tale om et aftalesystem og en konsekvenspædagogisk tilgang, der har negative konsekvenser, men at man i stedet finder frem til, hvordan man kan skabe bedre rammer for at være i fællesskabet på Bækholmskolen.
- At der iværksættes et generelt kompetenceløft til Bækholmskolens medarbejdere og ledelse, da det syner til, at der er behov for yderligere kompetenceudvikling med

¹ I det nuværende indberetningsskema er overskriften i en rubrik "Redegørelse for den lovlige fysiske magtanvendelse", hvorved det indikeres at enhver magtanvendelse, som indberettes, i udgangspunktet er lovlig.

hensyn til relationspædagogik, anerkendelsesbegrebet og/eller anden special- og socialpædagogisk tilgang, såsom viden om Low Arousal mm.

- At der arbejdes med at ændre den grundlæggende opfattelse af, at magtanvendelser er en naturlig følge af elevernes behov og problemer.
- At ledelse, medarbejdere, psykolog og skoleforvaltning sammen diskuterer og definerer, hvordan man på Bækholmskolen skal forstå ordene "nødvendigt" og "nedværdigende" i forhold til magtanvendelser, så det ikke bliver op til den enkelte at definere dette i en konkret situation.
- At man arbejder med at ændre den grundlæggende forståelse af, at man som medarbejder har *ret* til anvende magt, som en gængs praksis til at håndtere konflikter.
- At skoleforvaltningen i Odense Kommune udarbejder og implementerer en policy på magtanvendelsesområdet og at denne forankres lokalt på Bækholmskolen.
- At man fortløbende belyser på hvilke tidspunkter i løbet af skoledagen, der forekommer flest magtanvendelser på Bækholmskolen, med henblik på at optimere praksis og evt. indsætte de rette ressourcer og/eller metoder til de udfordrende situationer.
- At elevernes handleplaner i højere grad inddrager de forebyggende indsatser, samt at disse bliver handlingsanvisende og målrettet den enkelte elev.
- At forældrene i højere grad inddrages omkring de forebyggende tiltag i relation til magtanvendelse.
- At det overvejes, at medarbejdere og ledelse i fællesskab og sammen med enten en ekstern supervisor eller den stedlige psykolog gennemgår tidligere magtanvendelser i anonymiseret udgave med henblik på at drage læring af tidligere hændelser. Det er vigtigt, at medarbejdere og ledelse får blik for, hvordan de formulerer sig på skrift og hvilke værdier og konnotationer, som ligger implicit i det anvendte sprogbrug.
- At de voldsomme magtanvendelser ophører og at man får stoppet anden form for nedværdigende behandling af børnene - eksempelvis verbal forulempelse.
- At der udarbejdes et nyt indberetnings-skema med en uddybende instruks om krav til beskrivelserne i skemaet, fx med en grundigere uddybning af forebyggende tiltag overfor eleven, samt beskrivelse af hvordan der er foretaget opfølgning overfor den specifikke elev, forældre, elever som har overværet hændelsen og medarbejderne.
- At man finder frem til en systematik for fælles faglig reflektiv opfølgning på magtanvendelser i medarbejdergruppen, gerne med inddragelse af psykologen fra PPR.
- At man sørger for, at forældrene til et barn som har været udsat for en magtanvendelse bliver grundigt informeret - eksempelvis ikke via en sms.

3 BÆKHOLMSKOLENS FORMÅL OG MÅLGRUPPE

Bækholmskolen er en specialskole under Odense Kommune, som aktuelt har 30 elevpladser og 25 ansatte. De ansatte fordeler sig indenfor følgende faggrupper: ledelse (3), lærere (10), pædagoger (6) og en psykolog (psykologen er ansat gennem PPR) samt praktisk og administrativt personale (5). Pædagoger og lærere indgår på lige fod i undervisningen, og derudover er pædagogerne til stede i skolens ydertimer.

De visiterede elever har ifølge hjemmesiden omfattende, specifikke indlæringsproblemer kombineret med adfærds-, kontakt- og trivselsproblemer. Derudover nævnes det også, at eleverne har store sociale og følelsesmæssige problemer i både skole-, fritids- og hjemmelivet, og hvor en indsats alene rettet mod familien ikke er tilstrækkelig. Endvidere fremgår det, at børnene har behov for omfattende og langvarige pædagogiske og undervisningsmæssige tilbud, hvor normalsystemet og/eller obs-klasser ikke i tilstrækkeligt omfang kan rumme barnet. Yderligere nævnes det, at undervisningen er individuelt tilrettelagt specialundervisning med udgangspunkt i barnets kompetencer og potentialer. Der udarbejdes undervisnings- og handleplan for den enkelte elev, så der sikres progression i forhold til følgende områder:

- Barnet udvikler sociale kompetencer
- Barnets indlæring øges
- Barnet udvikler sine evner til at overskue og forudsige situationer
- Barnet udvikler sine evner til at søge støtte i netværk
- Barnets trivsel øges

Formålet med skolen beskrives med ordene: at finde og styrke barnets sociale og intellektuelle kompetencer, at tilrettelægge individuelle undervisningsforløb, der sikrer, at barnet får mulighed for at tilegne sig en bred skolefaglig viden samt at finde og styrke barnets sociale og skolefaglige kompetencer med henblik på videre skoleforløb i mindre specialiserede sammenhænge.

I BDO's undersøgelse spørges der uddybende ind til formålet med Bækholmskolen, og det kan sluttes, at både ledelse og medarbejdere har en fælles forståelse af formålet med Bækholmskolen, der samtidigt stemmer overens med beskrivelsen på skolens hjemmeside. Alle formulerer samstemmende, at det overordnede formål med Bækholmskolen er at give et special- og socialpædagogisk tilbud til børn med socio-emotionelle problemer og med henblik på at bringe børnene i trivsel og udvikling.

Yderligere pointeres det fra ledelsen og medarbejderne, at der ikke er en typisk form for elever eller et typisk forløb. Elevspekteret indeholder en stor diversitet, men for alle gælder det, at det er væsentligt at anerkende familien bag ved, som skal være med i løsningen, for at det kan lykkes at få barnet tilbage i det almene skolesystem. Børnene har alle særlige omend vidt forskellige behov og det er skolens opgave at kunne rumme dem alle.

Børnenes vidt forskellige behov stiller store krav til undervisningen. Man arbejder som udgangspunkt med klasseundervisning, men undervisningen er samtidigt individuelt tilrettelagt.

Ledelse og medarbejdere oplyser, at hvert barn har brug for, at man finder deres faglige niveau og tilpasser undervisningen hertil. Flertallet af eleverne har ud over specifikt tilrettelagt undervisning også behov for støtte til at regulere deres adfærd.

Fælles for alle elever er, at der skal være en social- og psykologfaglig visitation. Visitationen kan begrundes i barnets kognitive udvikling, socialt betingede eller emotionelle problemer, mens der for en lille gruppe er tale om et midlertidigt observationstilbud. Enkelte elever kan dertil have en psykiatrisk lidelse.

Det oplyses af skoleleder, at der ingen skolebestyrelse er på Bækholmskolen. Dette skyldes, at der endnu ikke har været nogen forældre, der er villige til at gå ind i bestyrelsesarbejdet. Bækholmskolen følger i relation til skolebestyrelsesområdet den normale procedure for Odense Kommunes folkeskoler. Ved sidste skolebestyrelsesvalg, hvor der kom et par forældre, blev der efter forældrenes ønske i stedet oprettet et aktivitetsudvalg. De fik bl.a. startet en god tradition med en sommerfest.

4 BÆKHOLMSKOLENS TEORETISKE FUNDAMENT

I dette kapitel præsenteres skolens pædagogiske og teoretiske fundament. BDO har fundet det relevant at belyse dette, da fundamentet sætter rammen for tilgangen til eleverne og dermed har en grundlæggende betydning for de konkret udførte magtanvendelser på skolen.

4.1 RELATIONSPÆDAGOGIK OG ANERKENDELSE

Det pædagogiske og teoretiske fundament for arbejdet på Bækholmskolen, består ifølge ledelsen af henholdsvis relationspædagogik og anerkendelse. Samlet set gives der dog udtryk for, at man hele tiden er undersøgende og afprøver forskellige tilgange og tilpasser pædagogikken til den enkelte elev.

Relationspædagogikken fremhæves af både medarbejdere og ledelse, som det vigtigste. Ledelsen udtrykker, at det er den voksne, som har ansvaret for relationen. De arbejder i den forbindelse med en kontaktpersonsordning, hvor alle elever ved opstart tildeles en kontaktperson. I princippet holdes der fast i denne kontakt, men der gives enkelte eksempler på, at det kan ændres undervejs, fx hvis man kan se, at en pige søger kvindelig kontakt, og vedkommende har fået tildelt en mandlig kontaktperson.

Det oplyses endvidere, at det dog ikke er rollen som kontaktperson, der er afgørende for, hvilke børn man som voksen har en god relation til. De gode relationer opstår spontant og efter hvilken voksen, det enkelte barn søger kontakten med. Dette kan igen være afhængigt af, hvilke kompetencer man har som medarbejder, fx er nogle medarbejdere mere orienterede mod sport, hvilket kan betyde, at man får en god relation til de børn, som interesserer sig for fodbold.

Medarbejderne oplyser omkring relationspædagogik, at for at opnå en god kontakt, så handler det i praksis om at være autentisk og give anerkendelse, at tale i øjenhøjde og respektere eleven, som denne er, samt at bruge en tilpasset og respektfuld kommunikation.

I dagligdagen er det den tætte relation, som anvendes til at vurdere, om den enkelte elev "har det godt nok" til at kunne arbejde efter det planlagte skema eller hvorvidt man skal bryde skemaet under hensyn til eleven. Pædagogerne fortæller specifikt, at de møder eleverne som de første om morgenen og her kan se, hvordan eleverne har det. Skulle en elev være i dårligt humør, så afsøger de årsagen hertil og får dermed mulighed for at få rettet op på et eventuelt dårligt humør, som ellers kunne sætte sit præg på resten af skoledagen.

Medarbejderne fortæller endvidere, at eleverne i overbygningen før sommerferien virkede til, at de så relationen til medarbejderne som værende en "dem mod os" relation. Det blev særligt udbredt i forbindelse med forældreklassen, og det gjorde arbejdet meget svært. Medarbejderne oplever ikke, at dette forhold er udtalt mere. "*Der er nogen, som prøver at køre det op, men der er ingen opbakning til det*" fortæller en medarbejder. Trods dette udsagn

giver en anden medarbejder et eksempel på, at vedkommende netop har haft en konflikt med en elev, hvor alle andre elever råbte op og opildnede den pågældende elev til at slå medarbejderen. Dette tager BDO, som udtryk for, at denne stemning i nogen grad fortsat præger overbygningen, samt at arbejdet med relationsdannelse er kompromitteret.

Det udtrykkes endvidere, at det handler om at skabe en god relation til eleverne, fordi det er en helt central basis for indlæring. Målet er at nå ind til eleven og gøre dem trygge og dermed bryde deres modstand ned over for skolen, så de bliver undervisningsparate. Det er lige så meget et socialt tilbud, som et skoletilbud, og det påpeges, at de i nogle tilfælde også har mulighed for en mere omfattende inddragelse af familien som helhed, som ligger ud over mulighederne i den almindelige folkeskole.

Anerkendelse, som nævnes som en anden central tilgang, handler ifølge ledelsen om, at møde børnene på en anden måde, end de er blevet mødt med tidligere, og at se hvad man kan bygge videre på. *"De vokser af, at vi anerkender dem for noget de kan"*, siger ledelsen og fortsætter *"Børnene skal mærke, at vi godt kan lide dem. At vi hele tiden stiller op, uanset hvor tungt det er."*

4.2 KONSEKVENSPÆDAGOGIK

I det analysen af de udførte magtanvendelser indikerer en mere konsekvenspædagogisk tilgang end den ovenfor redegjorte relationspædagogik og anerkendelse, spørges der uddybende ind til dette forhold.

Ifølge ledelsen arbejder de ikke som sådan med konsekvenspædagogik. *"Vi straffer ikke børnene, men derfor kan der godt være en konsekvens."* og skoleleder oplyser dertil *"Vi mener hvad vi siger. Her får børnene ikke, hvad de har lyst til, men hvad de har brug for. Det giver jo anledning til at slå gnister"*.

I elevinterviewene refererer eleverne flere gange til et stregsystem, hvor der sættes streger på tavlen, hvis man ikke overholder reglerne, eller gør noget man ikke må, og for hver streg/antal streger bliver der reduceret i pausetiden. Eleverne giver udtryk for, at dette primært foregår i IM² klassen og at det er jævnlige forekommende. Eleverne kan give eksempler på, at det er sket for dem selv på dagen for og dagen forud for interviewet. Eleverne oplever systemet som en straf, hvor der tages tid fra det de gerne vil, nemlig pausen. *"Noget af det værste man kan gøre er at give en ordre til en voksen. Hvis man gør det, får man fem streger, så man mister hele pausen"*, fortæller en elev fra IM. *"Man må heller ikke tale i siesta, så får man et minut,"* fortæller en anden elev fra IM. Han forklarer i den forbindelse, at det betyder, at man får færre minutter til pausen.

I interviewene med ledelsen, medarbejderne og psykologen bliver billedet mere nuanceret. Ledelsen mener fx ikke, at metoden anvendes længere, og at det desuden alene var noget

² Klasse for skolens yngste elevgruppe

man gjorde over for et enkelt barn og på forsøgsbasis. De fortæller endvidere, at dette system blev lavet om med det samme, da forældrene gav udtryk for, at de ikke brød sig om det. Lærerne mener heller ikke, at stregsystemet eksisterer længere. *"Psykologen og ledelsen har sagt, at det ikke er acceptabelt, så derfor bruger vi det ikke"*. Dog fortæller både lærere og pædagogerne, at stregsystemet fortsat kan eksistere i en positiv forstand som en metode til at give eleven en chance for at rette op på noget, inden det kommer til at "sejle" (deres eget udtryk). Fx hvis man ikke er med til morgensamling, så får man en streg, som betyder, at man skal øve morgensamling på et senere tidspunkt, fx i pausen.

En medarbejder fortæller specifikt, at vedkommende har oplevet, at flere kolleger anvender stregsystemet, og at det for nogle særligt udfordrende børn kan have en positiv effekt - mens det for andre er helt forkert. Der har været diskussion om emnet mange gange i medarbejdergruppen og det undrer pædagogerne, at det stadig eksisterer.

Ifølge psykologen er det ikke usandsynligt, at der stadig kan findes eksempler på brug af stregsystemet, men at det nu mere er *"rykket ind i skyggen"*. Om det er en straf eller konsekvens, er et spørgsmål om perspektivet - om man er voksen eller elev.

For at få belyst denne tilgang yderligere spørges der ind til, om de på skolen også arbejder med positive konsekvenser (belønninger). Medarbejderne oplyser i den forbindelse, at de i nogen grad arbejder med dette. Det virker for nogle elever og hvis eleverne overholder aftalerne, så ligger det i planen, at der er mulighed for at få fri/holde pause eller at bruge iPad. Medarbejderne opfatter dog ikke dette som en belønning, da det ikke er noget ekstraordinært. I udskolingen gives der et eksempel på brug af direkte belønning. I forbindelse med en indsats omkring at få klassen til at spise på en måde, hvad der normmæssigt defineres om værende ordentligt, så har man forsøgt at motivere gennem en tur på Jensens Bøfhus. Ordningen gik ud på, at de elever som formåede den ønskede ordentlighed gennem et stykke tid, ville blive belønnet med turen til Jensens Bøfhus. Det oplyses, at tilgangen for nogle elever virkede positivt, idet de begyndte at spise pænt og lod være med at kaste med maden osv. Elever og forældre giver udtryk for et andet syn på sagen, da det for nogle børn kom til at virke som en straf, at de ikke kom med på Jensens Bøfhus og ikke forstod hvorfor. Et andet eksempel på samme tilgang kommer fra en forælder, som oplyser, at der før sommerferien var en episode, hvor eleverne skulle på tur til en netcafé, og forælderen oplyser her *"Vores søn kom ikke med på turen, fordi han ikke havde opført sig ordenligt. Han havde vist spist sin madpakke for hurtigt. De børn, som er på skolen tænker jo ikke frem, og de har jo slet ikke styr på dagen i morgen og har derfor svært ved at forstå, at tingene hænger sammen med, hvorfor man kommer med eller ikke kommer med på en tur"*.

4.3 STRUKTUR, SKEMAER OG AFTALER

Ifølge lærergruppen arbejdes der med struktur og forudsigelighed i hverdagen og derfor er skoledagene ens hele året rundt - med samme program og fremgangsmåde. Denne form for strukturering finder de fleste elever tryghed i, og det er med til at øge motivationen. Der kan

varieres i programmet alt efter, hvad den enkelte formår på dagen og efter den enkeltes præferencer, fx om man gerne vil starte eller slutte lektionen med at arbejde med iPad.

Læringsmiljøet er indrettet efter elevernes specifikke behov fx med mulighed for at være afskærmet fra de øvrige, at have overblik over klassen eller lignende. Det gælder både for de yngste og ældste elever.

Igennem BDO's interviews fremkommer der en forståelse af, at eleverne enten kan være "i eller uden for aftale". Når en elev er i aftale, betyder det at eleven følger det planlagte skema og fx skifter mellem aktiviteter i undervisningen i 20 minutters intervaller - aftalerne kan desuden indebære, at eleven skal følge en række regler i forhold til adfærd. Om eftermiddagen er der aftaler på skemaet, og dette kan indeholde mange forskellige ting. Medarbejderne oplyser her, at *"Man kan aftale, at man fx skal lave nogle bestemte opgaver, inden man kan komme videre i næste skema [...] Det er ikke eleverne, som vælger at være uden for aftale, det er os, som siger, at aftalen ikke længere er gældende"*.

Aftalerne ligger meget tæt i forbindelse med konsekvens, eller som eleverne opfatter det - straf. Hvis eleven ikke kan/vil/magter at overholde aftalen, så er der en form for konsekvens. Ledelsen oplyser i den forbindelse *"De voksne har ansvaret for de aftaler, der bliver indgået med børnene. Hvis det går galt, må det være, fordi aftalen er forkert. Men det er hårfint, fordi det også er der, at udviklingen sker. Det er vigtigt, at vi er troværdige ved at holde aftalen. Men vi kan rumme børnene selv om filmen knækker"*.

Her siger man altså på den ene side, at det er de voksnes ansvar at få lavet de rigtige aftaler, og der er en erkendelse af, at hvis noget går galt (aftalen ikke overholdes), så er den sandsynlige forklaring, at aftalen var forkert/stillede for høje krav mv. Men omvendt slås det også fast, at det er vigtigt, at de voksne holder fast i aftalen, fordi det skaber troværdighed. Til gengæld støtter de så barnet, når "filmen knækker". Det kan med andre ord forstås sådan, at man som medarbejder skal holde fast i aftalen og så tage den magtanvendelse, der er nødvendig, når barnet føler sig for presset. Det er ikke sikkert, at alle medarbejdere forstår det sådan, men det er efter BDO's vurdering uheldigt, at ledelsen giver udtryk for en sådan holdning. Netop fordi det kan forstås sådan, at man skal presse barnet, også selv om det ikke kan håndtere presset - dels for at bevare sin troværdighed, men også fordi der er chance for udvikling.

Der er heller ingen tvivl om, at eleverne oplever systemet som et straffesystem eller med andre ord konsekvenspædagogik i negativ betydning. Det gælder eleverne i begge klasser, som man ser af citaterne her. Først fra eleverne i den store klasse: *"Hvis man ikke overholder en regel, så kan det være, man ikke må spille fodbold" og "I øjeblikket skal man spise ordentligt, ellers kommer man ikke med på restaurant."* De mindre elever udtrykker det: *"Man kan miste hele pausen, hvis man ikke overholder reglerne. I går mistede to af eleverne chancen for at få sin pause" eller "Hvis man ikke overholder regler, så mister man en pause eller en iPad."*

Dog giver eleverne i IM klassen også udtryk for, at aftaler godt kan laves om, hvis det er for svært at overholde dem, fx "*Hvis man har svært ved at sidde stille, så kan man komme ud og løbe frem og tilbage til skoven,*" fortæller den ene elev.

Psykologen vurderer, at der kunne være belæg for at få belyst denne aftaleordning - om den virker efter hensigten, eller om man kunne finde frem til en anden og mere hensigtsmæssig tilgang eventuelt ved at opprioritere den relationspædagogiske tilgang. BDO finder, at psykologens vurdering er oplagt at tage fat i, jf. at elevdata i denne undersøgelse vidner om, at de konsekvenser som opstår på baggrund af børnenes brud på aftaler, anses som en straf.

4.4 FAGLIGT FORUM FOR REFLEKSION

Ifølge ledelsen har der gennem de seneste par år været etableret et fagligt forum for refleksion, hvor man ugentligt reflekterer over praksis sammen med kolleger og skolens psykolog. Det er igennem denne ugentlige refleksion, at man sikrer sammenhængen mellem teori og praksis og mellem ledelsens og medarbejdernes forståelse. Medarbejderne oplever, at den faglige refleksion har givet dem et nyt perspektiv, hvor der er mere fokus på det faglige.

Sidste år var de blandet mellem de to teams med henblik på, at man kunne spørge ind med en ny vinkel på tværs af sit team. Dette er nu lavet om, så refleksionen foretages teamvist. Den helt tætte forståelse af barnet, som ligger i teamet, giver mulighed for at være mere kritisk samtidigt med, at man som medarbejder er mere tryk i denne form for rammesætning, forklarer medarbejderne. Derudover kunne det også tidligere være svært at få implementeret det, som man havde fået belyst i den tværgående refleksionsgruppe, da de andre i teamet ikke havde deltaget. Et nyt initiativ er dertil, at skoleleder nu deltager til den faglige refleksion.

Det er psykologens vurdering, at medarbejderne har god gavn af den faglige refleksion og det for ham er meget synligt, at Bækholmskolens medarbejdergruppe er midt i en proces, hvor de er i gang med en faglig udvikling. Psykologen påpeger i den forbindelse, at et vigtigt element for faglig udvikling er, at denne sker i fællesskab og med anerkendelse. Skulle man forfalde til fejlfinder, så vil dette ikke give grobund for god udvikling.

Endvidere er der, som noget relativt nyt, etableret et forum hver fredag, hvor psykolog og ledelsen drøfter psykologens iagttagelser. Tidligere var dette ikke systematiseret, men i dag er der en klar aftale omkring det.

Endeligt skal det oplyses, at skolen tidligere har arbejdet med LP-modellen³. Ledelsen oplyser i den forbindelse, at det har haft en stor betydning, da der her har været fokus på de oprettholdende faktorer omkring barnet. Skoleleder siger specifikt "*Det var ikke en revolution i vores arbejde, men en ny systematik. Der kom fokus på, hvad vi kan gøre noget ved, og hvad*

³ Thomas Nordahls LP-model (Læringsmiljø og Pædagogisk analyse)

vi ikke kan ændre på" og videre "Det giver noget energi, at man ikke længere lader sig frustrere over det, som vi ikke kan gøre noget ved".

Medarbejderne fortæller, at de nu i stedet skal arbejde med Teori U⁴, og at de startede skoleåret med et fælles kursus, og det opleves, at det har givet et fælles løft. *"Det handler om at møde børnene, som de kommer i dag, uden at have nogen forventninger. Det er ikke fordi praksis har ændret sig, men der er kommet en større bevidsthed om, hvad det er, man gør".*

4.5 OPSAMLING

Det er BDO's vurdering, at det pædagogiske og teoretiske fundament, som både ledelse og medarbejdere redegør for, er relevant for målgruppen. De har alle et fælles fokus på relationspædagogik og anser relationen med eleverne, som værende væsentlig for at gøre eleverne trygge og dermed skabe grobund for udvikling og/eller læring. Dog peger flere ting på, at der kan være en divergens mellem det teoretiske fundament og den praksis, som udføres.

Et helt element i den pædagogiske praksis er et aftalesystem med eleverne, hvor eleverne indgår aftaler med medarbejderne omkring en konkret aktivitet eller undervisningsmæssig situation mv. Eleverne redegør bl.a. for, at når de ikke formår at overholde en indgået aftale, så holdes der fra medarbejdernes side som udgangspunkt fast i aftalen og der indtræder en konsekvens, som eleverne oplever som en straf.

Det er efter BDO's vurdering væsentligt at være opmærksom på, at truslen om konsekvens/straf for at overtræde en aftale ikke er motiverende, og at det giver svære vilkår for relationen. Den medarbejder, som skal skabe den gode relation, er også den, som udfører konsekvensen af et brud på en aftale - med andre ord er det en betinget form for anerkendelse. Yderligere redegør elever og forældre for, at eleverne ikke nødvendigvis forstår eller måske endda ikke har den kognitive formåen, som gør, at de finder forståelse for konsekvensen, hvorfor det alene kommer til at syne som en straf.

BDO anerkender, at man i arbejdet med elever på en specialskole kan have gavn af en struktur og en form for aftalesystem, idet man via denne tilgang blandt andet kan skabe tryghed for eleverne og samtidigt synliggøre fremskridt. Det er dog også vigtigt, at struktur og aftaler er tilpasset elevgruppen og/eller den enkelte elev, så tilgangen kommer til at fungere som en positiv rammesætning - eksempelvis med et fokus på belønning fremfor straf. Med andre ord er det afgørende, at man finder den rette balance i anvendelsen af en konsekvenspædagogisk tilgang.

Psykologen vurderer dertil, at det kunne være givtigt med et øget fokus på relationspædagogikken samt at få evalueret aftalesystemet på skolen. BDO deler denne holdning og finder, at et sådant initiativ ville være fagligt opkvalificerende.

⁴ C. Otto Scharmers Teori U- model (nye måder at lede, lære og forandre)

Bækholmskolens ordning "fagligt forum for refleksion", hvor medarbejdere, ledelse og psykolog mødes og har fælles refleksion over praksis på skolen, skal anerkendes i denne sammenhæng. Refleksionen giver mulighed for, at de i fællesskab kan få opkvalificeret deres tilgang til eleverne, idet psykologen her har mulighed for at komme med gode spørgsmål til den aktuelle praksis og dermed få igangsat nye udviklingstiltag. BDO finder, at denne ordning er et betydeligt redskab i Bækholmskolens igangværende udviklingsproces, og det derfor er givtigt at fastholde denne ordning.

BDO finder det desuden væsentligt, at man som skoleforvaltning sørger for, at kompetenceløfte skolen generelt med det formål at sikre ny viden omkring pædagogiske metoder, som kan træde i stedet for det nuværende aftalesystem og den konsekvenspædagogiske tilgang, som BDO erfarer, at der er på skolen, idet denne tilgang anses som værende medskaber til antallet af magtanvendelser.

5 FORSTÅELSE AF MAGTANVENDELSE

I dette kapitel kortlægges, hvordan man forstår magtanvendelser på Bækholmskolen. Herunder om der er overensstemmelse mellem ledelse og medarbejderes forståelse af begrebet og formålet med magtanvendelser.

5.1 JURIDISK GRUNDLAG OG SKOLENS VOLDSPOLITIK

I de to kommende afsnit redegøres der for det skriftlige materiale BDO har modtaget i forbindelse med undersøgelsen. Dels har skoleleder fremsendt en mail, hvor det beskrives, at man forholder sig til bekendtgørelsen omkring fremme af god orden i folkeskolen samt skolens interne voldspolitik. Der er ikke modtaget skriftligt materiale fra skoleforvaltningen i form af en udarbejdet policy på magtanvendelsesområdet.

5.1.1 JURIDISK GRUNDLAG FOR MAGTANVENDELSER I FOLKESKOLEN

Som nævnt indledningsvist oplyser skoleleder, at Bækholmskolen forholder sig til magtanvendelsesområdet efter Bekendtgørelsen omkring Fremme af god orden i folkeskolen. I denne bekendtgørelse er der særligt to paragraffer som skal fremhæves:

I medfør af § 52,1. pkt., i lov om folkeskolen fastsættes det i lovebekendtgørelsen nr. 593 af 24. juni 2009 - fremme af god orden i folkeskolen:

§ 4 - Beslutning om iværksættelse af foranstaltninger over for en elev træffes af skolens leder. Skolens leder kan delegere denne beføjelse til medarbejderne

Stk. 2. Enhver beslutning om iværksættelse af foranstaltninger til fremme af god orden træffes på baggrund af en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder. Foranstaltningen skal stå i rimeligt forhold til elevens forseelse og skal bl.a. vurderes i forhold til forseelsens grovhed, elevens alder, eventuelle forudgående samtaler, påtaler og advarsler m.v., og om forseelsen er begået forsætlig eller uagtsomt m.v.

§ 10 - Legemlig afstraffelse og nedværdigende behandling er ikke tilladt.

Stk. 2. For at afværge, at elever øver vold mod sig selv eller andre, eller ødelægger eller beskadiger ting, kan der anvendes magt i nødvendigt omfang.

Stk. 3. En elev, over for hvem der anvendes magt af den i stk. 2. nævnte karakter, kan af læreren omgående udelukkes fra klassen. Udelukkelsen er betinget af, at eleven i udelukkelsestiden er under fornødent tilsyn.

Stk. 4. Skolens leder skal ved udelukkelse af en elev fra klassen efter stk. 3 omgående underrettes af læreren, hvorefter lederen træffer beslutning om de nødvendige videre foranstaltninger.

Det er således vigtigt, at man som skole eller skoleforvaltning udstikker en ramme for, hvad der er nødvendig magt (§ 10), og hvordan denne skal håndteres (§ 4), ligesom det også vil være givtigt at få defineret, hvornår noget er en nedværdigende behandling. Når dette er sagt, er BDO klar over, at vil enhver magtanvendelsessituation altid være kompleks jf. forseelsen, voldens karakter, elevens alder, andre medvirkende, den fysiske kontekst, samspillet ml. medarbejder og elev mv.

5.1.2 BÆKHOLMSKOLENS INTERNE VOLDSPOLITIK

Forud for BDO's interviews er modtaget en udarbejdet voldspolitik fra 2007 fra Bækholmskolen. Denne indeholder dels en definition og forholdemåde, hvis en medarbejder udsættes for vold på arbejdspladsen og dels en mindre procedure ifald elever er truende eller voldlige, heri står der (direkte uddrag fra voldspolitikken) omkring eleverne:

Hvis elever er truende eller voldelige, skal man:

- Undgå optrapning af konflikter. Kropssprog skal signalere ro og overblik. Verbalt skal stemmeleje og ordvalg være afbalanceret.
- Det sikres, at der er ansat både kvinder og mænd og det tilstræbes, at der altid er både mænd og kvinder på arbejde.
- Kolleger skal være synlige eller til at få kontakt med for den kollega der har en konflikt med en eller flere elever.
- En kollega har altid pligt til at gribe ind og hjælpe til, også når vedkommende i øvrigt har fra men stadig er på skolen.
- Relation til og indsigt i elevens situation skal sikre at konflikter på baggrund af frustrationer undgås eller mindskes
- Kollegial støtte til kollega i konflikt eller diskussion med elev: Kollega kan overtage eller indgå i arbejdet omkring konflikten. Åben refleksion.
- Den ansatte skal aldrig være alene om Lovlig fysisk Magtanvendelse.
- Den ansatte skal aldrig tage den fysiske konfrontation, hvis ikke han /hun føler sig stærk nok.
- Konfliktes parter flyttes til et andet lokale, hvor der ikke passerer andre børn eller voksne. Dette for at sikre, at konfliktniveauet hos de øvrige elever ikke stiger.
- Lovlig fysisk Magtanvendelse indberettes efterfølgende til skolens leder.
- Hvis konflikten løber af sporet skal personalet sikre sig mod vold ved eks. at forlade situationen.
- Hvis ledelsen ikke er til stede på skolen, skal SR eller TR træde ind som aktør på lederens plads.
- Nyansatte tilbydes en mentor.
- Skolens voldspolitik skal være kendt af alle ansatte; herunder vikarer og praktikanter.

Retningslinjer ved vold og trusler om vold:

- Den voldstruede eller dennes kolleger underretter skolelederen og TR/SR orienteres.
- Ledelsen kontakter hjemmet om elevens adfærd
- Hvis truslen opfattes som seriøs fra elevens side vurderer lederen, hvilke tiltag der skal tages i forhold til eleven. Evt. bortvisning
- Ledelsen eller kolleger sørger for, efter aftale med voldsramte kollega, at vedkommendes netværk orienteres.
- Den ansatte kan evt. fritages for arbejde resten af dagen med henblik på samtaler med ledelse, TR/SR og/eller kolleger.
- Den voldsramte/truede kan have TR eller anden bisidder med ved en samtale med ledelsen.
- Ledelsen eller den voldsramte kan beslutte, om hændelsen giver anledning til politianmeldelse.
- Der udarbejdes evt. en Arbejdsskadesanmeldelse

Voldsudøveren (eleven) skal møde konsekvenser:

- Samtale med ledelse, kontaktperson og evt. den voldsramte/truede.
- Orientering af forældre og evt. indkaldelse af elevens forældre
- Evt. underretning til de sociale myndigheder.
- Evt. politianmeldelse.

Kriseplan:

Den voldsramte skal støttes umiddelbart efter hændelsen.

- Hvis en ansat trues med vold eller udsættes for vold orienteres ledelsen med det samme.
- Den voldsramte frigøres for arbejde resten af dagen og det sikres at vedkommende sendes hjem med og til en tryghedsperson.
- Ledelsen aftaler med den voldsramte, hvilke tiltag der foretages i relation til det passerede, herunder f.eks.:
 - samtale med eleven
 - inddragelse af forældre
 - møde mellem den ansatte, eleven og lederen
 - orientering af det samlede personale f.eks. skriftligt, på møder eller individuelt.
- Tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant orienteres altid i tilfælde af vold eller trusler om vold.
- Hvis den ansatte har været udsat for grov vold orienteres samtlige ansatte herom, samtidig med at MED inddrages.
- Ved grov vold indkaldes MED ekstraordinært. Her orienterer lederen om:
 - hvordan den ansatte stilles
 - anmeldelse til Arbejdstilsynet
 - anmeldelse til politiet
 - diskussion af episoden blandt samtlige ansatte
 - forholdsregler overfor eleven.
 - rekvirering af psykologhjælp.

De aftalte tiltag iværksættes så hurtigt som muligt.

Tiltagene skal sikre den ansatte opbakning til sin opfattelse af hændelsen, samtidig med at der gives alle ansatte mulighed for at give udtryk for evt. påvirkninger i forbindelse med voldsepisoden.

Dokumentet viser, at Bækholmskolen har udarbejdet en egen politik på området. Der er indsat enkelte konkrete punkter, som henviser til, at man skal tænke i forebyggelse fx kropsprøve og toneleje, skal signalere ro og overblik, at der skal være en indsigt i eleven, som skal kunne mindske konflikten, en konfliktende elev skal føres til et andet lokale, og en ansat skal aldrig være alene om en konflikt. Andre punkter henviser dog mere til, at eleven skal møde en konsekvens af sin handling og endelig henviser de fleste punkter til, hvad der skal ske efter en eventuel hændelse.

Voldspolitikken gør dertil opmærksom på en formulering om Lovlig fysisk magtanvendelse (belyses senere i kaptitel 7 omkring skolens praksis på området), at en episode skal indberettes til leder, og at alle ansatte på skolen skal kende til voldspolitikken.

Yderligere oplyser skoleleder i en mail til BDO, at Bækholmskolen præsenterer skolens procedure omkring det, som skolen benævner Lovlig Fysisk Magtanvendelse for forældrene, når disse er på forbesøg på skolen inden barnets opstart på skolen.

BDO spørger derfor ind til disse bagvedliggende forhold (§§ fra fremme af god orden i folkeskolen og Bækholmskolens interne voldspolitik) i forbindelse med de afholdte interviews - både overfor ledelsen, medarbejderne og forældregruppen.

5.2 FORSTÅELSE AF MAGTANVENDELSE PÅ BÆKHOLMSKOLEN

Ifølge ledelsen er det juridiske grundlag for magtanvendelser § 10 i bekendtgørelsen omkring fremme af god orden i folkeskolen, og det forstås som værende lovligt at gribe ind, når en elev er til skade for sig selv, for andre eller inventar. Formålet er altså at forhindre skader på barnet selv, på medarbejdere eller andre elever eller på inventaret - barnets egne eller andres ting. Ledelsen påpeger, at der ikke er nogen specifikke regler, som kan udløse en magtanvendelse. Der foretages i stedet en vurdering fra situation til situation.

Medarbejderne har samme opfattelse af, hvornår man må gribe til magtanvendelse, hvilket fremgår af følgende citater fra medarbejderne: " Når der er fare for andre eller een selv, så er det nødvendigt at gribe ind med fastholdelse" og " Hvis børnene bliver fysiske og begynder at slå dig eller andre, eller ødelægger noget" og " Kun når børnene er til fare for sig selv eller andre. Det er sidste udvej, når man har prøvet alt" samt " Det handler jo om at passe på os selv og passe på eleven. Der er ikke nogen [medarbejdere], som kommer med det udgangspunkt, at de har lyst til det. Man passer på dem ved, at de ikke kommer til at gøre noget, som de vil fortryde."

I forhold til skolens interne voldspolitik oplyser skoleleder, at den er udarbejdet på baggrund af en episode, hvor en elev havde truet en ansat med en motorsav, hvorfor arbejdstilsynet havde givet en anmærkning omkring vold og/eller voldsomme episoder. Medarbejdergruppen kan oplyse, at: " Man får at vide, at der er en voldspolitik, når man starter, og den ligger på intra", men ingen af dem har ordlyden fra voldspolitikken præsent.

Det kan undre BDO, at medarbejdergruppen ikke har et større kendskab til voldspolitikken, qua den udfordrende situation, som hele skolen har været i og fortsat står midt i. Det forekommer derfor, at håndteringen af magtanvendelser sker ud fra en ureflekteret enighed, mere end at man forholder sig til en reel policy på området.

Der er således en enig forståelse af hvilke situationer, der kan gøre en magtanvendelse aktuell. Spørgsmålet er så, hvornår magtanvendelsen bliver nødvendig og dermed lovlig. Og om ledelse og medarbejdere har en fælles definition af "nødvendigheden". Eksempelvis hvor meget eller hvor alvorlig skade skal der være tale om, før man griber ind samt hvordan vurderer man, hvad der må anses, som værende proportionalt nødvendigt: 1) hvis en elev kaster med sten på ruderne, er det så rimeligt med en fastholdelse og 2) hvornår kunne en magtanvendelse kendetegnes som en nedværdigende behandling - er det at blive lagt ned på maven proportionalt med forseelsen og kunne dette ikke også have en nedværdigende karakter?

Nogle af medarbejderne mener, at de på et tidspunkt har drøftet, hvornår en magtanvendelse er nødvendig, og at de er enige om, at det kun er i sidste instans, man kan anvende magt. Andre siger: "*Vi har ikke konkret talt om, hvad nødvendigt betyder, men vi ville jo ikke bruge magtanvendelse, hvis ikke det var nødvendigt. Det er kun, når eleven bliver farlig for sig selv eller for andre. Det er for at passe på dem og deres kammerater. Det vil være svært at definere helt klart. Det er nødvendigt, når det er nødvendigt.*"

Leder foretager en vurdering af nødvendigheden af magtanvendelsen efter hver hændelse, i forbindelse med at indberetningen skal underskrives. "*Når medarbejderne beskriver situationerne, giver det mulighed for at få en snak om, hvorvidt det var nødvendigt,*" fortæller leder. Disse formuleringer tyder igen på, at der er en form for udtalt enighed og fælles forståelse af, hvad der forstås ved værende nødvendigt.

Alle medarbejdere og ledelsen har været på kursus i lovlig fysisk magtanvendelse ved et eksternt konsulentfirma. Alle udtrykker stor tilfredshed med kurset, og en afdelingsleder er i maj 2013 blevet uddannet som instruktør i lovlig fysisk magtanvendelse fra samme firma. Kurset handlede både om tekniske greb og om forebyggelse og vil derfor blive nævnt både i forbindelse med kapitlerne om forebyggelse og konkret praksis. Som BDO ser det, har kurset dog også haft den betydning, at medarbejderne har lært, hvad de må og kan, men ikke mindst hvad de har *ret* til i forhold til håndtering af magtanvendelser. En medarbejder udtrykker det således: "*På kurset lærte vi, hvad vi har lov til ifølge folkeskoleloven, og hvad vi har ret til at gøre, når eleverne bliver voldelige*". En yderligere nuancering er naturligvis også, at medarbejderne har øje for at drage omsorg for eleven/eleverne - eksempelvis ved selvskadende adfærd.

Der ligger således en grundlæggende forståelse af, at man som medarbejder har *ret* til at anvende magt, hvis et barn slår eller sparker. De har fået en viden fra kurset, som defineres som værende lovlige konkrete teknikker, som de har *ret* til at anvende, og som ikke er skadelige for børnene. Ledelse og medarbejdere påpeger dog samtidigt, at man også har lært at arbejde forebyggende via sit kropssprog og toneleje mv. og at de som udgangspunkt arbejder efter "mindste-middels-princippet". Ikke desto mindre finder BDO, at det er et problematisk

udgangspunkt at have, da det synes til, at det tillærte fra kurset forekommer som en primær tilgang fremfor en sidste instans og nødløsning.

Forældrene mener generelt ikke, at de har fået informationer omkring magtanvendelser, eller hvordan dette område håndteres i praksis, ej heller hvilken forståelse skolen har af det. Ligesom de oplyser, at de ikke fået nogen form for information om, hvornår skolen finder det nødvendigt at anvende magt. En forælder oplyser dog at have modtaget information omkring magtanvendelser og beskriver informationen således: "*Vi er blevet orienteret omkring magt-anvendelsesproceduren, og at det kunne ske i sjældne tilfælde, men det afspejlede ikke virkeligheden - det var jo næsten dagligt*".

5.3 OPSAMLING

På Bækholmskolen arbejdes der efter *Bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen* (BEK nr. 320 af 26/03/2010) som det juridiske grundlag, der danner afsæt for de fysiske magtanvendelser på skolen. I bekendtgørelsen står der, at man må anvende magt i nødvendigt omfang.

Det er BDO's vurdering, at medarbejdere og ledelse på Bækholmskolen i vid udstrækning har en fælles opfattelse af, at magtanvendelser er en uundgåelig del af arbejdet med børn med socio-emotionelle problemstillinger. Bækholmskolens antagelse er dermed, at behovet for magtanvendelserne udspringer af børnenes behov og problemer.

Bækholmskolen har udarbejdet en voldspolitik, som efter BDO's vurdering primært retter sig mod opfølgning i forhold til en hændelse med magtanvendelse, fremfor også at inddrage et mere forebyggende sigte. Det kan efter BDO's vurdering overvejes, om man i stedet for en voldspolitik skal udarbejde en politik om forebyggelse af vold, som både kan indeholde anvisninger om hvordan, medarbejderne skal reagere på eventuelle voldshandlinger, men som også i særlig grad kan beskæftige sig med forebyggende indsatser.

Udover at medarbejdere og ledelse anser magtanvendelser som en naturlig del af deres arbejde for børn med socio-emotionelle problemer, figurerer der også en fælles forståelse af, hvornår det defineres, som værende "nødvendigt" at anvende fysisk magt. Det forekommer BDO, at om end forståelsen er fælles, så er den fortsat ureflekteret og noget, som bedømmes i en konkret "her og nu" situation.

Yderligere har medarbejderne og ledelsen en fælles forståelse af, at magt udelukkende anvendes som sidste instans, og kun når eleven er til fare for sig selv, andre eller inventaret. BDO erfarer her, som tidligere nævnt, at det ikke i videre omfang er defineret, hvornår magt-anvendelser er nødvendige og dermed lovlige. Det vil sige, at det ikke er italesat hvilke typer af risici, det er nødvendigt at reagere på, og/eller hvor langt man skal gå med forebyggende tiltag, inden man kommer frem til den fysiske konkrete magtanvendelse.

BDO savner her, at man arbejder mere systematisk med at få ordene "nødvendigt" og "nødværdigende" (begge ord er fra bekendtgørelsen omkring fremme af god orden i folkeskolen) defineret, herunder hvilke omstændigheder, som kan gøre en magtanvendelse nødvendig, hvilke situationer og forhold, der kan aktualisere særlige foranstaltninger, hvor toleranceniveauet skal ligge, og hvem der afgør dette, på hvilket grundlag og efter hvilken procedure.

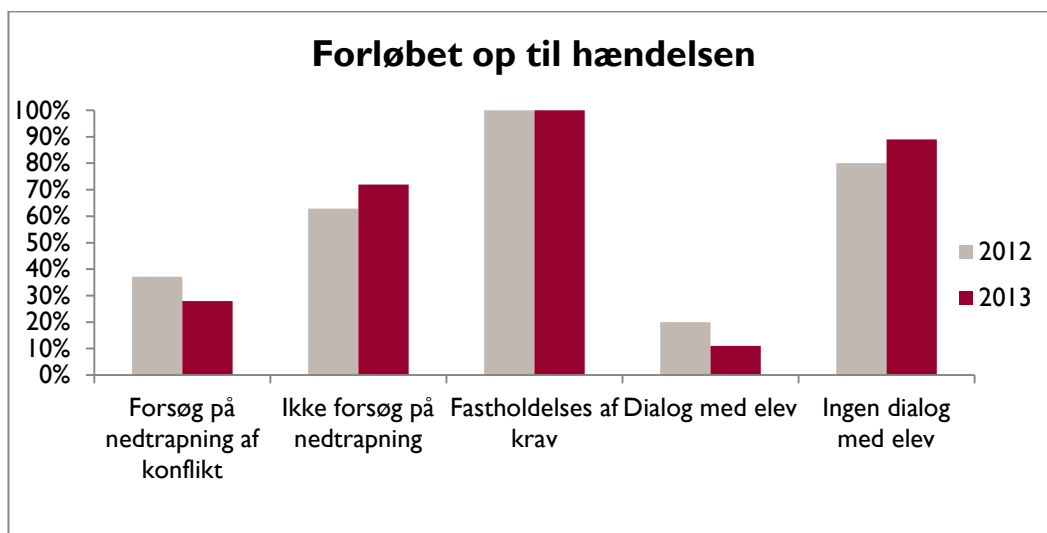
Ligeså finder BDO, at det er afgørende, at skolen får reflekteret over, om den fysiske magt står mål med elevens adfærd - altså et krav om proportionalitet og ud fra et "mindste-middels-princip" (ignorering, afledning, tilbagetrækning, trøst, omsorg, timeout, dialog mm) - og at man ikke prompte starter med en fysisk føren/fjernelse, håndgreb eller fastholdelse. En fælles drøftelse og refleksion vil efter BDO's vurdering give et mere kvalificeret og pædagogisk korrekt håndteringsniveau i forhold til magtanvendelser. Ligesom disse refleksioner også med fordel kan indgå i et samspil med et generelt pædagogisk kompetenceløft, således at begge tilgange danner afsæt for en ny og bedre praksis enten helt uden eller med minimale magtanvendelser.

6 FOREBYGGELSE AF MAGTANVENDELSER

I dette kapitel vil BDO præsentere en kortlægning af, hvilke forebyggende indsatser man arbejder med på Bækholmskolen i forhold til at minimere brugen af unødige magtanvendelser. Der inddrages dels resultater fra analysen af indberetningerne og dels udsagn fra de foretagne interviews. De første to afsnit bygger primært på analysen af indberetninger af magtanvendelse⁵.

6.1 FORLØBET OP TIL HÆNDELSEN

Forløbet op mod selve magtanvendelsen er den periode, hvor man kan forvente, at der sker en række tiltag for at nedtrappe konflikten eller på anden vis forebygge, at det bliver nødvendigt med en magtanvendelse. I analysen af indberetningerne har BDO derfor fundet det relevant at foretage en vurdering af, hvorvidt der af indberetningerne kan spores forsøg på at nedtrappe konflikten, hvorvidt medarbejderen fastholder et bestemt krav til eleven og hvorvidt indberetningen afspejler, at medarbejderen i forløbet har forsøgt at indgå i en dialog med eleven for at finde forståelse for elevens reaktion.



Figur 1

⁵ Af metodeafsnittet fremgår det, hvorledes indberetningerne er blevet behandlet i analysen.

Som det fremgår af figur 1 ses der for det første en overvægt af tilfælde, hvor der ikke kan spores forsøg på at nedtrappe konflikten. Eksempler af forskellig karakter:

[Elev A] blev sur på [elev B] til idræt og stak ham en på hovedet, hvilket medførte at [elev A] ikke kunne være med til idræt. Det blev [elev A] så sur over, at han sparkede [medarbejder] over benet. (*Uddrag fra indberetning*)

Dette forudgående forløb førte til, at eleven blev lagt ned og holdt nede af to voksne, indtil eleven var faldet til ro, ergo ingen beskrivelse af, at medarbejderne her stoppede op forsøgte sig med en dialog, som finder frem til, hvorfor eleven var blevet sur. Et andet eksempel er:

[Eleven] bliver meget truende overfor eleverne, sparker til diverse ting. Da [eleven] slår ud og rammer [medarbejder], vælger vi at tage fat i [elevens] arme. (*Uddrag fra indberetning,*)

Denne episode førte til en magtanvendelse, hvor to medarbejder holde elevens arme i stående stilling og senere følges eleven på kontoret, hvor vedkommende sidder og falder til ro. Et tredje eksempel er:

[Eleven] har en svær start på dagen. Politiet er på skolen grundet et andet barn, dette gør, at [eleven] ikke kommer i gang med dagen. [Eleven] er på kant med rammerne det meste af tiden. På et tidspunkt, hvor vi er i klasselokalet, og jeg underviser et andet barn, er [eleven] igen i uro og vedkommende begynder at ommøblere de skærme, der er opsat i klasselokalet, dette er meget forstyrrende, og da det ikke lykkes at få ham i tale, vælger jeg at bede ham flytte sig. (*Uddrag fra indberetning*)

Denne episode førte til, at eleven slog ud efter medarbejderen, som herefter foretog et til lært håndgreb og siden eskalerede hele situationen og ender med, at eleven lægges ned. I dette sidstnævnte eksempel står der - *da det ikke lykkes at få ham i tale* - hvilket naturligvis henviser til et forsøg på dialog, men det fremstår uspecificeret og vidner ikke om vedvarende forsøg eller alternative kommunikationsforsøg. Hver at bemærke er også formuleringen *på kant med rammerne*, men der reflekteres ikke om hvilke rammer, og hvorvidt eleven magter de opsatte rammer.

[Eleven] bliver voldsom, da [eleven] ikke vil imødekomme vores krav. [Eleven] forlader klassen i vrede. [Medarbejder 1] og [medarbejder 2] forsøger at få [eleven] tilbage, så vedkommende kan indgå en ny aftale, men vedkommende vil intet. [Medarbejder 1] og [medarbejder 2] følger efter [eleven]. [Medarbejder 1] tager [eleven] i hånden og beder vedkommende om at komme tilbage i klassen. [Medarbejder 1] bliver sparket, skubbet og slået, da [eleven] ikke vil følge med. (*Uddrag fra indberetning*)

Denne episode fører til, at eleven bliver fastholdt og ført til et andet lokale, hvor yderligere to medarbejdere kommer til. Medarbejderne fastholder eleven, som beskrives som værende voldsom under fastholdelsen - eleven forsøger blandt andet at banke sit hoved ned i gulvet under fastholdelsen. Medarbejderne formår at stoppe den selvskadende adfærd, og de løser grebet efter 5-7 minutter. Dette eksempel illustrerer ifølge BDO, allerede en optrappende håndtering, idet man italesætter, at eleven ikke vil imødekomme medarbejdernes krav. Efterfølgende forsøges det at finde en anden aftale, men der redegøres ikke for en kommunikation, hvor man har forsøgt at finde frem til, hvorfor eleven reagerer, som vedkommende gør.

For det andet ser man endvidere i figur 1, at der i alle tilfælde er tale om, at medarbejderne fastholder et krav til eleven, hvilket kunne skyldes en bevidst valgt pædagogisk strategi, som henviser til at man på skolen finder, at en aftale er en aftale, og barnet skal lære dette, hvilket også er belyst i kapitlet omkring skolens pædagogiske og teoretiske fundament.

Når der ikke forekommer mere dialog med eleverne forud for en magtanvendelse, kan det naturligvis også være forårsaget af, at situationen allerede er så opkørt, at medarbejderne vurderer, at dialog er uopnåeligt, men omvendt er det efter BDO's vurdering, i dialogen, at mulig ny læring eller opklaring og/eller forklaring på en presset situation kan komme i spil. Her tænkes der også på, at man ved dialog lærer børnene, hvordan de fremadrettet kan håndtere konflikter, og BDO anser dette som pædagogisk muligt, så længe dialogen/kommunikationen er tilpasset elevens kognitive formåen. Det er ligeledes vigtigt at have for øje, hvad børnene lærer ved at blive fastholdt og eventuelt lagt ned.

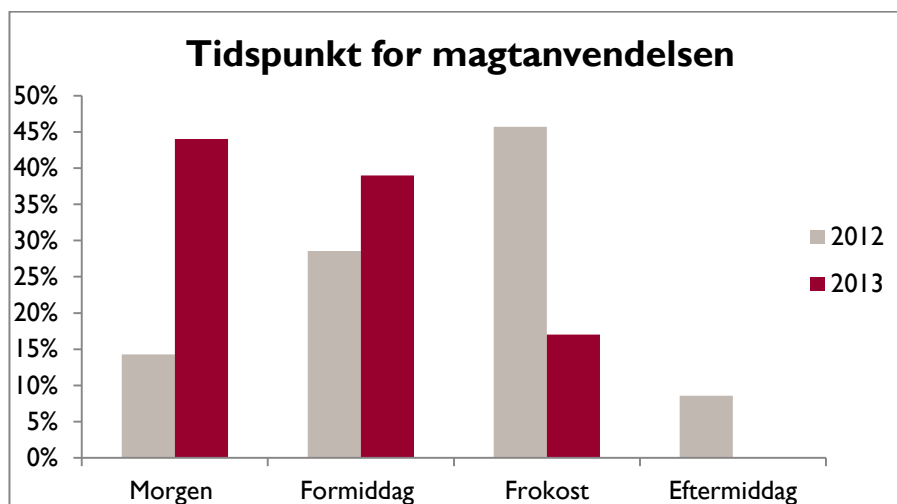
BDO skal understrege, at analysens resultat ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at der ikke er foregået forebyggende håndtering af situationerne, men denne er blot ikke beskrevet. Det er derfor væsentligt, at man på Bækholmskolen bliver mere opmærksom på at nedskrive hele forløbet op til en hændelse. En mere udførlig uddybning vil belyse alle de eventuelle forebyggende tiltag, ligesom denne nedskrivning også ville give medarbejderstaben en refleksion over, om alt muligt er gjort inden den fysiske magtanvendelse.

Det er interessant at se, at figur 1 i modsætning til medarbejdernes egne oplevelser viser, at der sker en smule mindre forebyggelse i 2013 end i 2012. Selv om der er relativ stor overensstemmelse mellem de to år, så er der tendens til, at der både ses færre forsøg på nedtrapning af konflikten og færre eksempler på, at medarbejderen går i dialog med eleven i år 2013.

6.2 TIDSPUNKT FOR MAGTANVENDELSE

I figur 2 nedenfor, er det interessant at se, at der med hensyn til tidspunktet, hvor de fleste magtanvendelser finder sted, er indtrådt en markant ændring i mønsteret. Hvor det i 2012 var omkring middag og middagspausen, at de fleste magtanvendelser foregik, så er det i 2013 nu om morgenen. Det bør give anledning til at reflektere over, hvad der foregår, når eleverne møder ind. Forholdene kan dog have ændret sig i det nye skoleår, og det må derfor være

interessant at undersøge ved udgangen af tredje kvartal, om billedet har ændret sig eller er det fortsat det samme.



Figur 2

6.3 ALMINDELIGE FOREBYGGENDE TILTAG

Ifølge ledelse og medarbejdere, oplyses det ved de foretagne interviews, at der arbejdes med en række forskellige forebyggende tiltag:

- Dialog med barnet**
I forbindelse med en konflikt og som opfølgning på en magtanvendelse taler man med barnet om, hvordan barnet oplever, at det der sker i barnet selv forud for konflikten/magtanvendelsen og hvordan det kan reagere anderledes en anden gang. Der er her fokus på at give nye handlemåder.
- Sparring i medarbejdergruppen**
Sparring og refleksion i medarbejdergruppen er en meget anvendt måde at forsøge at forebygge både konflikter og magtanvendelser. Dette foregår dels i den faglige refleksion, på medarbejdermøder og i supervision med enten psykolog eller leder. I den forbindelse kan psykologen blive bedt om eller selv at foranledige observation af undervisningsforløb, som så siden kan inddrages til fælles fagligt forum. Medarbejderne oplever, at den faglige refleksions nye form er velfungerende i forhold til forebyggelse og der er generelt fokus på at sikre en ensartet tilgang til eleven.
- Nedtrapning af konflikter**
Både medarbejdere og ledelse fremhæver, at de på kurset vedrørende magtanvendelser har lært at arbejde med deres kropssprog og stemmeføring med henblik på at nedtrappe konflikter. Fx at man ikke skal "... gå tæt på barnet, når det er i affekt, men i stedet tale roligt og stille og ikke bruge for meget snak."

- **Kendskab til barnet**
Ifølge medarbejderne er det tætte kendskab til eleverne og det, at man ved præcist, hvad der virker for hver enkelt, med til at forebygge konflikter. Det handler om at *"undgå at stille eleverne i situationer, som de ikke kan honorere. Fx at undlade at være med til fodbold, hvis man ikke kan tackle det. Det kan så være et mål at komme til at spille fodbold igen."*
- **Tilpasset undervisningsmiljø**
Ud fra den viden man har om barnet, når det starter på skolen, kan man skabe et undervisningsmiljø, som tager højde for barnets særlige behov.
Medarbejderne fra overbygningen giver et eksempel på, hvordan de tilpasser undervisningsmiljøet ud fra deres egne erfaringer med eleverne: *"Vi har adskilt de elever, som ikke kan være i samme rum. Hvis de skal være sammen, skal det være efter aftaler, så de har et tredje fælles (pædagogisk tilgang). Vi skal jo skabe et undervisningsmiljø, som de kan udvikle sig i, så derfor skiller vi dem ad, når vi kan se, at de ikke kan udvikle sig i fællesskab."*
Et relativt nyt tiltag i denne forbindelse er, at der er fælles "tilstedeværelse" af lærergruppen. Det vil sige, at lærerne skal sidde på skolen to faste timer om onsdagen. Det giver mulighed for en bedre koordination og for at få forberedt sig sammen, fortæller lærerne. Det har bl.a. betydet at der er blevet skabt et læringsmiljø, *"hvor der er prestige i at kunne noget fagligt"*.
- **Konflikthåndtering mellem børn**
Medarbejderne oplever, at de er blevet gode til at se forud og undgå, at børnene *"ryger i totterne på hinanden."* Hvis der opstår konflikter mellem to børn, afskærmer man og tager sig af hver sit barn. Det kan gøres ved at tage kærligt om barnet og vende det væk fra det, der sker, og ved at vise, at man forstår barnet. Efter en konflikt, oplever medarbejderne, at de er gode til at få den afsluttet og få børnene til at blive gode venner og sikre, at luften bliver rensset, selvom eleverne som regel ikke vil sige undskyld. De interviewede elever har dog ikke oplevelsen af, at de støttes til at blive gode venner eller at luften er rensset. Hvis det forekommer, oplever de, at det er dem selv, som sørger for at bliver gode venner igen.
- **Generel forberedelse**
Det er ifølge medarbejderne vigtigt at være opmærksom på, hvor der kan være mulige fælder, fx i forhold til at matche børnegruppen. Det kan også handle om at undgå, at der er ting på bordet, som kan bruges som kasteskyts, hvorfor der er låse på skabe og skuffer mv.
- **Tilpasse aftaler**
At tilpasse aftalerne efter dagsformen er også en væsentlig del af forebyggelsen. For de børn, hvor man på forhånd vurderer, at de har det svært den pågældende dag, er det vigtigt at få lavet gode aftaler, hvor man fx slækker på kravene.
- **Handleplaner**
Både medarbejdere og ledelse henviser til, at der i handleplanerne bliver beskrevet, hvordan man kan arbejde med forebyggelse. Hvis man har kendskab til at et barn har tendens til en voldelig adfærd, sættes der fokus på det og det inddrages i handleplanen fra begyndelsen.

Både ledelse og medarbejdergruppen redegør her fint for flere mulige forebyggende indsatser, blandt andet dialog med børnene efter en magtanvendelse, fælles refleksion i medarbejdergruppen, fokus på kropssignaler og toneleje fra medarbejderside (som redegjort i skolens voldspolitik), tilpasse aftaler med eleverne mm. Desværre kommer disse tiltag jo ikke tydeligt frem i analysen af magtanvendelsesindberetningerne. I indberetningerne får man snarere et indtryk af, at man forsøger at fastholde aftalen og at denne tilgang, som vist i afsnittet omkring skolens teoretiske og pædagogiske fundament, har en konfliktoptrappende betydning. Nu betyder resultatet af analysen nødvendigvis ikke, som tidligere anført, at der ikke er forekommet en håndtering af situationerne ud fra et forebyggelsesperspektiv, idet man som medarbejder måske ikke har nedskrevet disse. Men en anden tolkning kunne være, at skolen i *teorien* anvender forebyggende tiltag, men forfalder udelukkende til fysisk konflikthåndtering i de konkrete situationer - eksempelvis gennem den læring de har opnået på kurset.

BDO opfordrer derfor til, som nævnt, at man på Bækholmskolen bliver mere opmærksom på at nedskrive forløbet op til en hændelse. Herved vil de forebyggende tiltag blive belyst samtidig med, at det vil give medarbejderne en refleksion - gjorde de hvad muligt var (ud fra mindste-middel-princippet), førend en fysisk magtanvendelse blev valgt som løsningsstrategi.

Både medarbejdere og ledelse anfører i interviewene, at de forebyggende indsatser beskrives i elevernes handleplaner. BDO har derfor fået udleveret fire handleplaner (efter aftale med børnenes forældre) og finder ikke, at de forebyggende indsatser beskrives særligt udførligt. En primær formulering er, at arbejdet skal være anerkendende og at der skal gives ros og voksenstøtte, hvorfor handleplanerne understøtter antagelsen ovenfor om, at de forebyggende tiltag mere er noget, som eksisterer i teorien fremfor i reel praksis.

En anden betragtning i data ovenfor er medarbejdernes udsagn omkring kendskabet til børnene. Der redegøres her for, at man kan have kendskab til, at en elev eventuelt ikke formår deltagelse i fodbold, så tages denne aktivitet væk fra eleven, indtil vedkommende formår dette. Hvis eleven ikke forstår dette, men alene ser sig som værende udeholdt af et ønsket fællesskab via sin "ynglings aktivitet", så vil det nemt kunne opfattes som en straf og ikke dermed ikke være relationsopbyggende.

I de foretagne interviews henvises kun sporadisk til afledning eller personskifte som forebyggende løsningsmuligheder. At disse to forebyggende tiltag kun nævnes med et enkelt ord, giver BDO anledning til at vurdere, at man fører en struktur, hvor man fastholder aftalen, hvorfor der ikke skal afledes og man laver ikke personskifte, idet man anser det som værende mere troværdigt at forblive i situationen med barnet. Det skal dog nævnes, at medarbejderne fortæller, at de anvender personskifte, men først når en episode allerede er opkørt og magtanvendelsen er i gang.

I forbindelse med BDO's forældreinterviews fremkommer det, at ingen af de interviewede forældre har oplevet at blive inddraget i forhold til nogen form for forebyggelsestiltag overfor lige netop deres barn. Ligesom forældrene ikke har noget kendskab til, hvordan skolen i øvrigt arbejder med forebyggelse af konflikter og magtanvendelse. Dette forhold undrer BDO, dels fordi Bækholmskolen redegør for, at man skal anerkende familien bagved barnet (se

eventuelt kapitel 3) for at få barnet tilbage til det almene skolesystem. Hertil kommer også skolens oplysninger om, at børn med socio-emotionelle problemer har behov for at få reguleret deres adfærd, hvilket gerne skulle ske gennem et vist samspil mellem familie og skole.

6.4 SÆRLIGE FOREBYGGENDE TILTAG

Hverken medarbejdere eller ledelsen er bekendt med, at der skulle være istandsat nogle særlige forebyggende tiltag fra forvaltningens side, som en reaktion på forældreklagen. De oplyser, at der har været afholdt en række møder som led i behandlingen af klagesagen, men der ud over har de ikke oplevet, at der er foretaget nogen form for forandringer.

Psykologen fra PPR påpeger derimod, at han er blevet valgt til at varetage psykologfunktionen på Bækholmskolen som et tiltag, der ligger i forlængelse af forældreklagen.

Yderligere kan man af det tilsendte sagsforløb fra forvaltningens side læse, at der har været afholdt møder med skolen i fællesskab med forældrene, hvor man har håndteret situationen via dialog, blandt andet omkring strekssystemet.

Endelig skal det også nævnes, at denne undersøgelse fra BDO's side anses som et led i et forebyggende tiltag. Forvaltningen har specifikt påpeget, at undersøgelsen ikke alene skulle have et retrospektiv overfor de magtanvendelser, som er sket, men også skulle have et fremadrettet fokus, hvorfra man kunne udtrække læring og få opstillet en række operationelle anbefalinger, som kunne medføre en bedre og mere kvalificeret praksis på området.

6.5 OPSAMLING

På baggrund af analysen af magtanvendelsesindberetninger fra to kvartaler (første kvartal 2012 og 2013) fremkommer der et generelt billede af, at Bækholmskolen enten ikke formår at redegøre eller måske ikke får redegjort grundigt nok for de forebyggende indsatser, som sættes i værk før en magtanvendelse.

BDO finder det her hensigtsmæssigt, at man på Bækholmskolen uddyber forløbet op til en magtanvendelse langt mere grundigt i indberetningerne. Dels vil det tydeliggøre skolens arbejde, og dels vil det også give medarbejderne et refleksionsrum, dvs. mulighed for at reflektere over og således mulighed for at forbedre praksis - fik de fx iværksat alle mulige forebyggende indsatser inden en magtanvendelse?

BDO finder dertil, at det kunne være givtigt, at Bækholmskolen belyser, hvorfor der kan være tidspunkter på dagen, hvor der sker flere magtanvendelser end på andre tider. En sådan belysning kan skabe et overblik over, om det handler om overgange for eleverne mellem aktiviteterne, aktivitetens normering eller andet.

I interviewene giver både ledelse og medarbejdere gode eksempler på, hvordan der arbejdes med forebyggende tiltag, og der er gode refleksioner omkring, hvordan man kan iværksætte

helt konkrete tiltag. BDO får det indtryk, at Bækholmskolen rent faktisk udfører en del af disse tiltag overfor børnene, men undersøgelsen peger imidlertid på, at der er en diskrepans i forhold til praksis, da hverken forældre eller elever kan genkende den måde, som medarbejderne beskriver, at de arbejder på - i de tilfælde hvor det involverer dem selv. Dette forhold matcher resultatet fra analysen af indberetningerne, hvor forebyggelsen ikke træder tydeligt frem, hvorfor en konklusion kunne være, at medarbejderne har den opfattelse, at de gør noget i teorien, mens der i praksis sker noget andet.

I forhold til det øvrige arbejde med forebyggelse henviser ledelse og medarbejderne under interviewene til, at elevernes handleplaner bl.a. beskriver forebyggende tiltag omkring den enkelte elev. Dette finder BDO ikke umiddelbart belæg for i gennemgangen af fire udleverede handleplaner. En gennemgående formulering er, at arbejdet skal være anerkendende, og at der skal gives ros og voksenstøtte. Formuleringerne er ikke målrettede i forhold til problematikker og mangler konkrete handlingsanvisninger. Formuleringerne i handleplanerne understøtter BDO's ovennævnte antagelse om, at de forebyggende tiltag mere er noget, som eksisterer i form af overordnede hensigter fremfor reel praksis.

Til trods for skolens målsætninger om inddragelse af forældrene, viser data, at forældrene ikke orienteres omkring forebyggende indsatser. BDO vurderer, at dette område med fordel kan optimeres. En fælles dialog omkring forebyggende tiltag kan også medføre et øget samarbejde omkring forebyggelse. Selv om det i realiteten kan vise sig at være udfordringerne, så vurderer BDO, at der kan etableres en praksis, hvor forældrene kontakter skolen, hvis de ved, at deres barn har haft en dårlig start på dagen. På denne vis kan skolen være orienteret omkring barnets tilstand, førend det træder ind af døren, og dermed have mulighed for at møde barnet med tiltag, som vil være konfliktforebyggende fra første færd, jf. at mange konflikter og deraf følgende magtanvendelser foregår om morgenen.

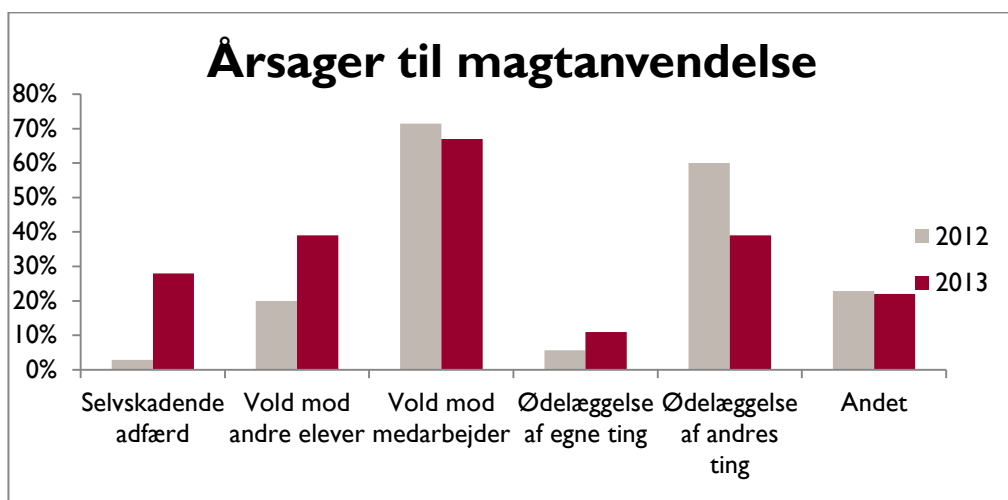
7 PRAKSIS VED MAGTANVENDELSER

I dette kapitel kortlægges, hvordan Bækholmskolen i praksis arbejder med magtanvendelser, herunder hvordan magtanvendelser konkret gribes an og hvilke procedurer, der arbejdes med i forlængelse heraf, fx med henblik på indberetning, sparring og læring. Endvidere vil det blive afdækket, om der er sket en ændring i praksis i den forgangne periode, da der er sket et fald i antallet af indberetninger fra første kvartal 2012 til første kvartal af 2013, og det skal derfor undersøges, hvad der ligger til grund for denne ændring.

7.1 ÅRSAGER TIL MAGTANVENDELSE

Indberetningerne om magtanvendelse er blevet analyseret og gennem denne analyse årsagerne til magtanvendelserne blevet belyst. Af den nedenstående figur 3 ses fordelingen af årsager. Det er medarbejderne selv som har defineret årsagen og krydset af i indberetningskemaet. Det skal nævnes, at det er muligt at krydse af ved mere end en årsag. Ikke desto mindre er det værd at bemærke at *vold mod medarbejder* scorer højere end nogen anden årsag, og at dette gør sig gældende for begge år. Det er særligt bemærkelsesværdigt, fordi både medarbejdere og ledelse under interviewene mener, at den hyppigste årsag til en magtanvendelse er *vold mod andre elever*, som er markant mindre.

Det kan endvidere påpeges, at det ikke er muligt at afgøre, hvorvidt magtanvendelserne er forårsaget af selve voldshandlingen eller sker for at undgå voldshandlinger. Medarbejderne giver i interviewene udtryk for, at det er begge dele, men at det i den nuværende praksis oftere er selve voldshandlingen, som afføder en magtanvendelse.



Figur 3

I de foretagne interviews redegør medarbejderne for, at man i dag tøver længere og - som en medarbejder udtrykker det - tager imod mange slag, før magtanvendelsen realiseres. I de gennemgåede magtanvendelser ser det ud til, at man tidligere satte ind for at undgå, at det kom til en decideret voldshandling.

Ifølge ledelsen er årsagerne til magtanvendelser oftest vold mod andre elever og vold mod medarbejderne. *"Hvis man fx ser et barn som tager kvælertag på en anden, så må man jo reagere."* som ledelsen udtrykker det. Det seneste eksempel er ifølge ledelsen at en fysisk stor elev, ville slå en anden elev ned. *"Det handler meget om voldsomhed, at deres fysiske krop er meget stor i forhold til deres udviklingsalder."*

Medarbejderne er enige i, at det er disse samme årsager, men påpeger, at det også kan handle om vold mod ting. Forløbene ender som regel også med vold mod medarbejdere. *"Vi tænker ofte magtanvendelse som nødværge."* fortæller medarbejderne.

Både medarbejdere og ledelse oplever, at magtanvendelsen sker, når alle forsøg på forebyggelse er mislykket. *"Når snakken og alt det andet ikke leder til noget... Hvis man har snakket om det samme 35 gange, så bliver man udfordret"*, som en af lederne udtrykker det.

Ledelsen påpeger, at det er meget sjældent, at børnene "ikke er ude af sig selv", når det ender med en magtanvendelse. Ligeledes påpeges det, at det i nogle tilfælde kan skyldes, at barnet har brug for at udfordre rammerne, for at mærke verdenen og at medarbejderne så fysisk sætter rammerne via en magtanvendelse. BDO finder her, at det er en overvejelse værd, om en anden pædagogisk tilgang kunne være, at man i stedet viste eleverne, hvad de må og belønnede god opførsel fremfor en fysisk markering af skolens rammesætning.

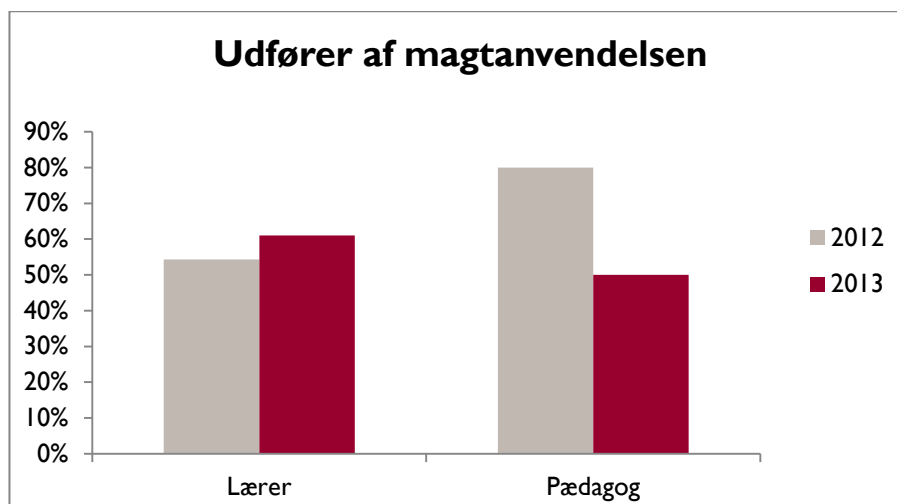
Forældrene oplever, at magtanvendelserne opstår, fordi der er konflikter mellem børnene, som kan starte med, at en elev bliver forstyrret, bliver drillet eller er i konkurrence. Det kan også opleves, at det handler om, at eleverne ikke vil gøre, som de skal i kravsituationer.

Psykologens vurdering er, at medarbejderne ikke oplever magtanvendelser som et problem, men som en nødvendighed, som kan være forårsaget af, at barnet har en dårlig dag. Psykologen oplyser, at han aktuelt arbejder sammen med medarbejderne for at få indblik i, hvad der kan være elevens motiver for deres handlinger, således at han med sit psykologfaglige blik kan yde "gode forstyrrelser", hvorved de så reflektere i fællesskab og kan få udviklet en opkvalificerende pædagogisk praksis og få mindsket antallet af magtanvendelser.

7.2 UDFØRER AF EN MAGTANVENDELSE

Nedenfor i figur 4, illustreres det hvordan de analyserede magtanvendelserne fordeler sig efter faggrupper. BDO har undersøgt dette forhold, idet der kunne være en mulighed for, at lærerne eksempelvis stillede flere krav jf. deres undervisningsforpligtigelse, hvilket kunne medføre flere magtanvendelser mv.

Som det fremgår af figuren har pædagogerne tidligere foretaget flere magtanvendelser end lærerne, mens lærerne i 2013 foretager lidt flere end pædagogerne, det vurderes derfor ikke, at der er nogen form for indikator som kunne pege på, at der kunne være en begrundelse for medarbejderens uddannelsesbaggrund eller funktion på skolen.



Figur 4

7.3 MAGTANVENDELSENS KARAKTER

I figur 5 har BDO ud fra beskrivelserne af hændelserne i indberetningerne foretaget en vurdering af, hvorvidt der er tale om en mild, middel eller voldsom magtanvendelse. En mild magtanvendelse er, fx at eleven bliver ført i armen til sin klasse, eller en medarbejder tager om eleven og sætter vedkommende i sofaen og sidder med eleven uden rigtig at holde vedkommende, eller at eleven føres væk af to voksne til et andet lokale. En magtanvendelse af karakteren middel kan være, at eleven sidder med to voksne, som fastholder et greb om elevens håndled eller to voksne, som fastholder elevens hænder og arme. I kategorien voldsomme magtanvendelser lægges eleven oftest på gulvet på maven og holdes i armene samt eventuelt også i benene. Til disse voldsomme magtanvendelser deltager der ofte mellem to og fire voksne, medens barnet gør kraftigt modstand. Det er efter BDO's vurdering disse voldsomme magtanvendelser, som har en særlig bekymrende karakter. For at vise niveauet/karakteren af voldsomheden er her indsat en række konkrete eksempler fra både 2012 og 2013:

Da [eleven] fortsat er meget udadreagerende, da vi når klassen, vælger vi at fasholde ham. [Eleven] bliver lagt på maven, holdt i kagerullegreb. [Medarbejder] holder den venstre arm og [medarbejder] den højre arm. [Eleven] bliver holdt i ca. 10 min, hvor han højlydt truer og brokker sig. Lidt efter begynder han at slappe af, så vi kan slippe ham igen. (Uddrag fra indberetning, 2012)

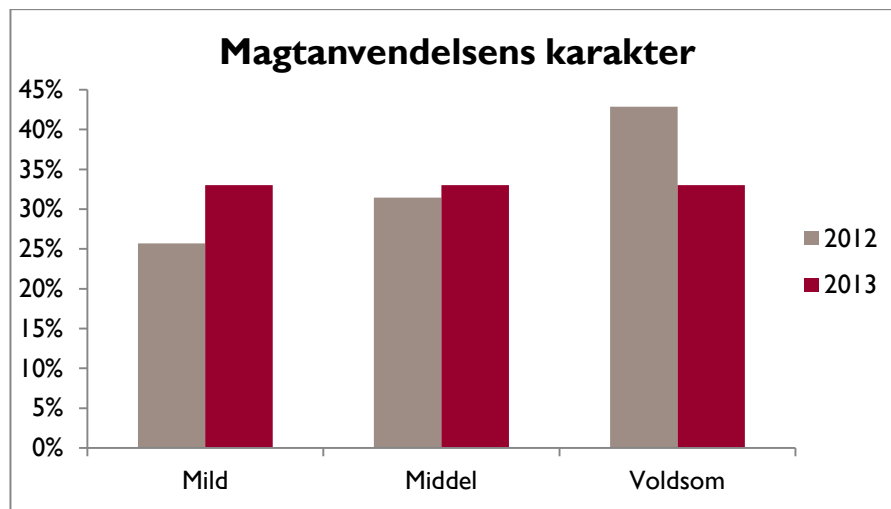
[Eleven] bliver lagt på maven med armene strakt ud til hver side. Han bliver holdt om håndleddene og i armhulene. På et tidspunkt begynder [eleven] at sparke begge voksne i ryggen. [Medarbejder] kommer til og holder [eleven]'s ben krydset og har fat om anklerne på ham. [Eleven] kæmper meget hårdt imod - han gør alt hvad han kan for at skade de voksne. [Eleven] bider på et tidspunkt sig selv i kind/tunge, således at der er en smule blod i hans spyt, når han spytter mod de voksne. [Eleven] ligger sådan her i 35-40 min. Da virker det som om [eleven] er faldet til ro, giver de voksne slip på ham. (Uddrag fra indberetning, 2012)

[Eleven] ligger på maven, hvor han holdes i kagerullegreb. [Medarbejder 1] holder venstre arm og [medarbejder 2] den højre arm, [medarbejder 3] holder [eleven]'s ben. [Eleven] holdes i ca. 5 min. Efter ca. 3 min kan [medarbejder 3] give slip på hans ben. Da [eleven] er helt i ro, slippes han helt. [Eleven] bliver liggende på ryggen, imens han bliver nusset på ryggen. (Uddrag fra indberetning, 2012)

Da [eleven] klemmer en anden elev, tager jeg fat i [eleven] og følger ham ind til hans plads. Han råber, at de andre er nogle svin, at jeg er et svin, at de andre selv er ude om det og da han sparker mig over foden, vælger jeg at ligge ham på maven og holde hans ene arm. Jeg holder ham i ca. 1-2 min. (Uddrag fra indberetning, 2013)

[Eleven] blev meget vred og ville angribe det andet barn. [Eleven] sparkede [medarbejder 1] og [medarbejder 2], som var kommet til, da de forhindrede det. De fulgte [eleven] til hans plads. Her kastede [eleven] sig på gulvet og råbte at det altid gik ud over ham. Han sparkede [medarbejder 1] og jeg valgte at ligge ham på maven og fastholde ham i ca. 2 min. (Uddrag fra indberetning, 2013)

Som det fremgår af figur 5 er der en nogenlunde jævn fordeling mellem de milde, middel og voldsomme magtanvendelser i år 2013, mens der i 2012 er en overvægt af de voldsomme magtanvendelser (43 % i 2012 og 34 % i 2013). Der indikeres således, at der er sket et fald i antallet af voldsomme magtanvendelser, mens der er sket en stigning i antallet af de magtanvendelser, som kan karakteriseres som milde.



Figur 5

Dette anser BDO som værende en vigtig indikator, idet flere af de voldsomme magtanvendelser har en bekymrende karakter i særlighed overfor de elever, som udsættes for dem, men også overfor de medarbejdere, som finder sig nødsaget eller forpligtet til at udføre denne praksis.

7.4 KONKRET HÅNDTERING AF EN MAGTANVENDELSE

Medarbejdere og ledelse fremhæver flere gange det tidligere omtalte fysiske konflikthåndterings kursus, hvor de har lært en række teknikker til den konkrete håndtering af magtanvendelser. Det vil sige, hvordan man helt konkret kan tage fat i eleverne med henblik på enten at foretage en føring eller en fastholdelse/pacificering. Kurset blev ifølge leder iværksat som led i en forbedring af arbejdsmiljøet. *"Det er rart at vide for de ansatte, hvilke greb de kan foretage uden at skade børnene. At man ved, hvad man kan gøre."* fortæller ledelsen. Medarbejderne supplerer:

Vi havde brug for nogle redskaber til, hvordan man kunne passe på børnene undervejs. Vi lærte, hvordan man kunne gribe det an uden, at det gør ondt [på børnene]. Det har også givet mulighed for, at fysisk små voksne kan deltage i magtanvendelser, fordi de har lært, hvordan de kan gøre det.

Når medarbejderne anvender disse teknikker, oplever de, at magtanvendelserne ikke længere er så voldsomme for både børn og medarbejdere. Tidligere kunne det være meget ubehageligt og kaotisk med magtanvendelser, men teknikkerne og det forhold, at de nu altid er minimum to medarbejdere om en magtanvendelse betyder, at episoderne nu er under kontrol. En medarbejder udtrykker det således:

Man kan undgå dem [de magtanvendelser], som bliver helt vildt voldsomme ved, at man altid er to voksne. Når vi først tager over, er der ikke flere, som kommer til skade. Der er styring over det. Det skal ikke være tilfældigt, hvad der sker, for så bliver det u hensigtsmæssigt. Der skal være kontrol over det.

Det er BDO's opfattelse, at det medarbejderne og ledelsen oplever, er, at magtanvendelserne ikke længere er så kaotiske som tidligere. Det er ikke en slåskamp mellem en elev og en voksen, men et effektivt indgreb, hvor barnet pacificeres med de tillærte greb. Det kan for så vidt foregå meget organiseret og effektivt, men det er efter BDO's vurdering ikke mindre voldsomt af den grund - en fastholdelse eller pacificering, hvor barnet lægges ned og fastholdes af flere voksne, er en meget voldsom indgriben over for et barn, uanset at medarbejderne intentioner er gode.

Et af de greb, som medarbejderne har lært på kurset, er det, som benævnes "kagerullegrebet" - hvor man drejer hånden, så man ligger mere fast, når man ligger ned på maven med armene ud til siden. *"Det er ikke noget som gør ondt, med mindre man har kæmpet imod. Det kan godt ende med et forstuvet håndled, men så må det behandles"*, som skoleleder udtrykker det. En sådan udtalelse skaber undring hos BDO, da det forekommer, som om et muligt forstuvet håndled er barnets ansvar, fremfor medarbejdernes. Udsagnet vidner således ikke om, at et forstuvet håndled giver anledning til, at man overvejer om denne praksis kunne være for voldsom, hvilket BDO finder er bekymrende.

Et andet greb er håndledsgrebet, hvor håndleddet vrides rundt. Det har været kritiseret i forbindelse med forældreklagen, blandt andet på møder med deltagelse af skoleforvaltningen, derfor har man aftalt ikke at anvende dette greb længere. Nogle forældre fortæller, at de har indtryk af, at man igen bruger håndledsgrebene efter, at det skulle være blevet vurderet og godkendt af embedslægen.

BDO beder eleverne vise på os, hvilke greb medarbejderne anvender i en magtanvendelse, fx til at føre et barn væk. Eleverne er modvillige, fordi de synes, at det gør for ondt, men viser alligevel forskellige greb, fx hvordan man får bukket håndleddet om og bliver løftet op. *"Det gør meget ondt"* siger de samstemmende, hvilket konsulenten også konstaterer på egen krop. To elever fortæller videre, at de har oplevet, at blive lagt ned og få et knæ i ryggen, så de følte, at de ikke kunne få luft. En har oplevet, at håndled og arm har været forstuvet efter en magtanvendelse sidste efterår.

Medarbejderne kan ikke genkende, at de anvender at sætte et knæ i ryggen. *"Vi må slet ikke bruge knæ i ryggen"*, siger medarbejderne, men *"man kan bruge at sætte et knæ under armhulen."* En forælder refererer, at hendes barn i sidste uge så en elev, som fik et knæ i ryggen under en fastholdelse. Hendes oplevelse er, at barnet fortalte om episoden, fordi han var oprevet over, at det var uretfærdigt.

Data er her divergerende, børnene har en oplevelse af, at der sættes et knæ i ryggen og medarbejderne fortæller, at dette ikke praktiseres, men at man kan anvende at sætte et

knæ i armhulen. Uanset, finder BDO, at en sådan håndtering er voldsom overfor et barn i skolealderen og ikke burde finde sted.

Et forældrepar fortæller, at deres barn efter en fastholdelse ikke har kunnet bruge hånden i flere dage. Deres oplevelser er, at medarbejderne ikke længere bruger disse greb, fordi børnegruppen er mere homogen og konfliktniveauet dermed er faldet markant. Elevernes udsagn understøtter denne oplevelse, idet de fortæller, at medarbejderne er begyndt at foretage en føring ved at lægge armen omkring skuldrene af barnet. *"Det er de begyndt på det efter, at der er blevet klaget. Nu er de blevet mere stille og rolige."*

Samlet set giver forældrene og børnene udtryk for, at praksis har været meget voldsom tidligere, men at der ikke længere foretages så mange magtanvendelser. En forælder har indtryk af, *"at børnene blev behandlet som indsatte i et fængsel."*

I den konkrete situation, som går forud for selve magtanvendelsen, foregår der en løbende dialog mellem medarbejderne om, hvornår og hvordan de skal forholde sig. Medarbejderne fremhæver flere gange, at når de anvender en pacificering eller fastholdelse, så er det typisk noget, de har talt med kollegaen om, og de er blevet enige om det i fællesskab. Det samme giver ledelsen udtryk for: *"Man er aldrig alene om det, men taler med en kollega om, hvornår man skal gribe ind. Det gør man også foran børnene, så de ved, at man taler om det og overvejer at gribe ind."*

Formålet med, at medarbejderne taler åbent om, hvordan de vil gribe situationen an, foran eleven, er at give eleven mulighed for at ændre sin adfærd, så magtanvendelsen ikke bliver nødvendig. Samtidigt kan det dog, set i BDO's perspektiv, også fungere som en form for intern legalisering af magtanvendelsen. Hvis medarbejderne giver hinanden ret i, at det er nødvendigt og proportionelt i forhold til situationen, så bliver det dermed også legalt. Ligesom en sådan åben dialog måske også kunne opfattes af det enkelte barn som en trussel. Der er ikke tydeligt for BDO, om der i situationen indgår en refleksion over, om barnets kognitive formåen er på et niveau, hvor det kan se en årsagssammenhæng mm.

Medarbejderne påpeger, at de oplever et dilemma i forhold til de konkrete magtanvendelser, idet de venter meget længere nu, før de griber ind. *"Det er et resultat af hele pressemøllen, at man bliver i tvivl om, hvornår man skal gribe ind. Man venter længere, til man slet ikke er i tvivl."* På den ene side tyder denne udtalelse på, at man tidligere har grebet ind med magt, før det i virkeligheden var nødvendigt. På den anden giver medarbejderne også her et konkret eksempel på, at de nu følger efter en elev, som forlader skolen, og undlader at gribe ind, selv om barnet i princippet er til fare for sig selv. Her gives således udtryk for, at medarbejderne er usikre på, hvordan de skal håndtere sådanne situationer nu.

Medarbejderne giver et nyligt eksempel på, hvordan de afventer udviklingen af en situation, før de griber til magt. En elev bliver meget vred på en anden elev og kaster sten mod ruderne til det lokale, hvor den anden opholder sig. Medarbejderen, som opholder sig uden for sammen med eleven, vælger at gå væk og stille sig ved døren, hvorefter eleven prøver at komme ind til den elev, som han er vred på. Da medarbejderen står og spærrer døren, slår eleven

medarbejderen hårdt flere gange og løber herefter væk. Kort tid efter kommer eleven tilbage og sparkes medarbejderen, og først der tager man fat i eleven og følger eleven op på kontoret. Eksemplet her illustrere flere ting: 1) hvordan medarbejdergruppen i dag føler sig passiviseret og tager imod uden konkret at handle; 2) hvordan medarbejdergruppen er udfordret, og hvordan en dag på skolen kan forløbe og 3) at der kunne være grobund for et yderligere relationsarbejde - for at arbejde endnu mere målrettet forebyggende, fremfor en praksis, hvor man som medarbejder stiller sig i døren og spærre tilgangen til et rum. Måske kunne man have fundet på en anden aktivitet som afledning og dermed fået opbygget relationen yderligere, en aktivitet som eleven ikke kunne sig nej til og dermed aflede fra en tilspidset situation.

Under interviews med forældre og børn kommer der flere eksempler frem på episoder, som tilsyneladende ikke betragtes som magtanvendelse, men som efter elever og forældrenes vurdering er urimelig behandling. En elev har fx oplevet at hans briller blev taget fra ham. En fortæller, at han har set, at en lille elev blev lukket inde i et skab af en medarbejder. En tredje fortæller om en oplevelse, hvor eleven blev truet til at gå til gymnastik ved, at læreren låste hans tøj inde i et skab. Sidstnævnte elevs forælder oplyser, at hun hørte om denne håndtering via en anden forælder og ikke fra skolen selv. Hun kontaktede herefter skoleleder, som ifølge forælderen fejede situationen af bordet (forælderenes ordvalg), hvorfor der ikke kom noget møde i stand. Forælderen oplyser dertil, at hun siden har kontaktet barnets klasselærer, som fik denne form for håndtering af gymnastiktøjet stoppet.

Når det gælder måden hvorpå eleverne tiltales, så fortæller en forælder at de tidligere kunne opleve, at en medarbejder talte ned til børnene og nævner et konkret eksempel "*din mor og far har nok opgivet dig*". Denne forælder mener nu, at der er "renset ud" i medarbejdergruppen og sådanne udtalelser ikke mere forekommer. En anden forælder fortæller, at vedkommendes vurdering er, at der generelt tales pænt til børnene, men der kan være undtagelser, som er medarbejderafhængigt. Endelig har en forældre, som har sendt et databidrag til undersøgelsen redegjort for, at vedkommendes barn har været udsat for nedladende tiltale, såsom at blive kaldt en "*kanin uden hjerne*", og hvor forælderen oplyser, at barnet har overbid og godt fangede pointen med bemærkningen⁶.

Et forældrepar fortæller desuden om, at deres barn har fået en lussing af en medarbejder og at barnet var rød på den ene side af hovedet, da han kom hjem. Eleven havde provokeret en af de voksne, og det udarter sig efter elevens fortælling til, at medarbejderen ender med at slå ham. De var alene i klassen, så der var ingen der så det. Forældrene kontaktede skoleleder, "*hun sagde, at noget sådan ikke skete på hendes skole, men hun talte med læreren, som sagde, det ikke havde noget på sig, og så foreslog de et møde, men det ville [eleven] ikke.*" Den pågældende medarbejder er nu stoppet på skolen.

Flere forældre fortæller, at deres børn kommer hjem med mærker på kroppen efter, at der har været foretaget magtanvendelser. Halvdelen af de forældre, som BDO taler med, har

⁶ Databidrag fra denne forældre er medtaget lige i dette tilfælde, idet her nævnes et eksempel fra 2013, hvorfor sådanne udtalelser angiveligt stadig kan forekomme.

taget billeder af mærker på børnenes kroppe, og det er tydeligt, at de er nervøse for, om deres barn bliver udsat for unødige og/eller for voldsomme magtanvendelser.

BDO finder, at der ovenfor gives eksempler, som må karakteriseres som værende fra nedværdigende behandling til direkte afstraffelse. BDO finder det absolut væsentligt, at disse situationer bliver afdækket, og at der altid følges grundigt op fra skolens side.

7.5 PROCEDURER I FORHOLD TIL MAGTANVENDELSER

7.5.1 INDBERETNING AF EN MAGTANVENDELSE

Som fremvist i den indsatte voldspolitik i kapitel 5, fremgår det, at medarbejderne efter en magtanvendelsepisode skal indberette efterfølgende til skolens leder. I analysen af indberetningerne fremgår da også, som tidligere anført, skoleleders underskrift på alle skemaerne.

I dette indberetningsskema står der anført en fast formulering, som lyder: Redegørelse for den lovlige godkendte magtanvendelse. BDO finder denne faste melding omkring lovlighed uheldig, idet man her på forhånd lovliggør noget, som endnu ikke er færdigbehandlet eller bedømt af udefrakommende - eksempelvis fra skoleforvaltningens side eller andet steds. Magtanvendelsen er altså på forhånd defineret og står ifølge skemaerne ikke til diskussion, hvilket den vil burde jf. at proportionalitetsprincippet og en bedømmelse af situationens nødvendighed. Yderligere kan den faste formulering give forældre med indsigt i deres barns indberetninger et misvisende billede omkring magtanvendelsens lovlighed.

Umiddelbart efter en magtanvendelse aftaler de involverede medarbejdere hvem, der skal skrive indberetningen. Skemaet udfyldes og efter gennemlæsning hos eventuelt den anden involverede medarbejder, afleveres indberetningsskemaet til skoleleder. Skoleleder læser det så siden igennem og underskriver det, hvorefter det arkiveres i barnets mappe. Indberetningen sendes ikke til skoleforvaltningen.

Leder registrerer dertil hver enkelt magtanvendelse i et skema ud for barnet. Det registreres også hvem, der har udført magtanvendelsen. Leder oplyser i den forbindelse, at registreringen af medarbejderne sker med et ønske om at passe på dem, idet disse hændelser kan have en voldsom karakter og få indflydelse på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Medarbejderne oplever, at skemaet fungerer godt, fordi det inddrager hele processen. Men de erkender, at den pædagogiske indsats i forhold til forebyggelse, som er foregået op til den konkrete hændelse, ikke bliver beskrevet i tilstrækkelig grad.

Psykologen oplyser, at vedkommende ingen særlig rolle har i forhold til indberetningsproceduren. Han vurderer dog, at det ville være godt, hvis han fremadrettet læser alle indberetninger igennem sammen med skoleleder. BDO finder, at dette forslag kunne have en særdeles god værdi, idet denne indsigt for psykologen kunne anvendes aktivt til Bækholmskolens faglige forum. Ydermere kunne man systematisere dette, så ledelse, medarbejder og psykolog i

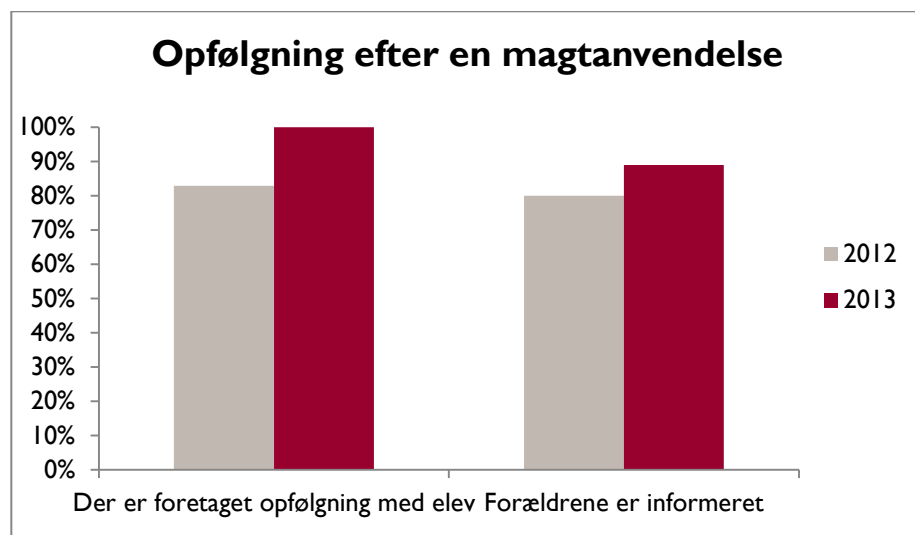
fællesskab fik belyst magtanvendelserne og måske herved finde frem til andre special- og socialpædagogiske tilgange som kunne træde i stedet for magtanvendelser.

7.5.2 OPFØLGNING EFTER EN MAGTANVENDELSE

Med hensyn til opfølgning på en magtanvendelse, kan man af indberetningerne alene se, hvad der foretages af opfølgning i forhold til eleven selv og dennes forældre. Det fremgår ikke hvad der sker af opfølgning med andre elever eller internt i medarbejdergruppen og i forhold til ledelsen eller psykolog.

Med hensyn til opfølgning med eleven ses det, at der er sket en stigning fra 80 % opfølgning til 100 %. BDO finder dette positivt, dels fordi det kan henvise til, at man nu som medarbejdergruppe følger mere op end tidligere, eller måske er blevet mere opmærksom på værdien af opfølgningen med barnet, således at medarbejder og barn har en dialog om forløbet/hændelsen.

I forhold til opfølgning med forældrene, findes der ikke nogen beskrivelser af, hvordan opfølgningen forløber, blot noteres det ned hvilken medarbejder, der har foretaget opfølgningen, på hvilket klokkeslæt dette er sket, og om det er via telefon, mail, intranet eller andet. Af diagrammet fremgår det, at forældrene ikke i alle tilfælde bliver kontaktet, men at der er sket en lille stigning fra 2012 til 2013.



Figur 6

7.5.3 OPFØLGNING - MEDARBEJDERE

Når det gælder opfølgningen på en magtanvendelse med medarbejderne, så er der ifølge leder ingen fast systematik for dette. Det oplyses, at der sker en opfølgning, hvis det kan lade sig gøre, og hvis der er noget i indberetningen, som giver anledning til det. Her tager skoleleder så en snak med de pågældende involverede medarbejdere. Leder finder, at en mere fast systematik ikke er nødvendig, *"Man skal se det [indberetningerne] i forlængelse af logbogen⁷ og den kollegiale sparring. Vi kan godt overskue eleverne og vi ved godt, hvad der kan være med dem."* Hvis der er en voldsom magtanvendelse er der dog altid en snak, påpeger leder. *"Det har vi brug for, også af hensyn til det psykiske arbejdsmiljø. Vi skal kunne kigge hinanden i øjnene."*

Medarbejderne oplever, at det er behovsbetinget, om man reflekterer over magtanvendelserne efterfølgende. Nogen gange kan man gå til ledelsen og få en decideret supervision. Dette finder de er velfungerende, og man kan gå derfra med en god fornemmelse, fortæller de. De oplever også, at de er godt stillet med hensyn til den faglige refleksion, og at de får nogle "øjenåbnere", når de får psykologens perspektiv på tingene. De finder, at det kunne være givtigt med en mere systematisk opfølgning og refleksion, men påpeger, at de oplever, at det kan være svært at "blotte sig" og kigge på, om de kunne have gjort tingene anderledes. En medarbejder udtrykker det således: *"Der er allerede en vis tøven over for det, fordi det er et bøvl i forvejen. Så det skal være meget trygt, før man kan gøre det"*.

Ifølge PPR psykologen sker der en debriefing i forlængelse af de voldsomme magtanvendelsesepisoder, men der forefindes ikke en systematik omkring dette. Det afhænger af situationen og af medarbejdernes egen vurdering af behovet.

7.5.4 OPFØLGNING - ELEVEN

Efter en magtanvendelse, når eleven er faldet til ro, drøfter man situationen med eleven. Ofte er eleven ked af det, fortæller medarbejderne, og det er derfor vigtigt, at man får talt om, hvad der skete og sikrer sig, at eleven ikke går derfra med dårlig samvittighed. Der skal tales ud på en ordentlig måde, ligesom man skal tilpasse aftalerne, så resten af dagen kan blive god.

En medarbejder har erfaring med at skrive magtanvendelsen sammen med eleven bagefter. Det betyder, at man får gennemgået forløbet sammen, og det oplyses, at der er elever som har god gavn af dette.

Medarbejderne understreger at situationen efter en magtanvendelse er meget væsentlig, fordi det er her, eleverne skal opnå den læring, at uanset hvad de gør, så er medarbejderne der for dem. *"Det er så vigtigt at vise, at vi kan godt rumme dig, uanset om du går amok."*

⁷ Logbog – der hvor medarbejderne registrere væsentlig elevinfo omkring dagens forløb. Det oplyses, at dette foregår via et koncist og objektivt sprog.

Man skal se eleven i øjnene, så man kan vise dem, at situationen nu er forbi, og at medarbejderen hverken er sur eller gal på eleven. *"Man kan vise dem, at vi tager ansvaret, så de ikke skal gå med det selv"*. Det oplyses endvidere, at *"Det er os, som har ansvaret for stemningen dagen efter"*, og det understreger, at det er centralt, at man kan møde eleverne på en frisk dagen efter og blive ved med det, selv om eleven har en svær periode, hvor de prøver medarbejderne af. De giver flere eksempler på, hvordan de oplever, at det virker, at de møder eleven med et smil igen og igen, uanset hvor svært det har været dagen før.

Flere af eleverne giver udtryk for, at de ikke oplever, at det lykkes medarbejderne at skabe en god stemning efterfølgende. De giver derimod udtryk for, at de oplever, at medarbejderne bliver ved med at være sure bagefter, og de derfor ikke taler med eleven. Det kan også strække sig videre til næste dag, oplever eleverne. En elev giver her et eksempel på en dårlig dag: *"En dårlig dag er, hvis man har været oppe at slås dagen før eller været uvenner med en lærer dagen før, så fortsætter de med det dagen efter"*.

Eksemplet her viser, at relationen kan have svære vilkår efter en magtanvendelsesepisode, og medarbejderne trods gode intentioner ikke altid formår at få vist eleverne, at tingene er nu overstået, og vi er tilbage til at være gode venner. Forældrene oplyser desuden, at deres barn kan have behov for at blive hjemme fra skole dagen efter en magtanvendelse.

7.5.5 OPFØLGNING - FORÆLDRE

Forældrene skal, ifølge ledelsen, altid inddrages, hvis der har været en magtanvendelse. Det handler både om at give forældrene besked, men også om at give skolens version af situationen. Det er altid den medarbejder, som har været involveret, som kontakter forældrene. Som det ses af ovenstående figur 6 sker opfølgningen ikke i alle tilfælde.

Forældrene fortæller, at de både kan blive ringet op, få sms'er eller mails som orientering omkring magtanvendelser. De oplever, at de ikke får så mange detaljer om, hvad der er foregået. Flere har oplevet, at skolens udlægning ikke stemmer overens med det, barnet fortæller. I første omgang har forældrene derfor tvivlet på deres eget barns udlægning, men de har også oplevet senere at høre om episoderne fra andre, fx forældre, hvis børn har overværet det, som har bakket barnets version op.

Det sker ind imellem, at forældre, som har ærinder på skolen, kan overvære en magtanvendelse enten direkte eller indirekte ved, at de hører barnet skribe. I forhold til disse situationer foretages der ifølge medarbejdere og ledelser ingen opfølgning. Det skyldes bl.a. et hensyn til ikke at overtræde tavshedspligten. De interviewede forældre kommer alle relativt sjældent på skolen, men flere har alligevel oplevet sådanne situationer og har syntes, at det var meget voldsomt. De har ikke oplevet at få en forklaring på, hvad der foregik.

7.5.6 OPFØLGNING - ANDRE ELEVER

Der er ikke en fast procedure i forhold til, hvordan man håndterer de elever, som har overværet en magtanvendelse, fortæller ledelsen. *"Der er en stor rummelighed også for eleverne. Det er ikke en dybt traumatisk, men noget kan selvfølgelig være voldsomt."* Man forsøger derfor altid at skærme både den elev, som er inddraget i magtanvendelsen, og de andre elever fra at overvære det.

Det oplyses endvidere, at *"Så vidt muligt får vi samlet op med de ressourcer, vi har. Man må have tillid til, at dem, som skærmer de andre, tager snakken med dem"*, siger en medarbejder. En anden medarbejder fortæller, at det også kan foregå som en form for brandslukning, fx hvis en klasse eller gruppe af elever har været med til at opildne en elev til at slå en medarbejder, så kan det være nødvendigt *"... at man går tilbage og taler med dem om, at der ikke kommer noget godt ud af det, de gør."* Hvis man kan se, at eleverne bliver påvirket af at overvære en situation, så følger man op og taler med dem om, hvordan de har det.

BDO finder her, at der kunne være belæg for en højere grad af grundighed i opfølgningen i forhold til de elever, som har overværet en episode; hvad var det lige som skete, og har alle det nu godt igen. BDO finder dertil, at ledelsens formulering *at det ikke er dybt traumatisk* er yderst uheldig. Det er en indikation på en forrået kultur, hvor man ikke rummer børnenes følelser - at se sin (måske bedste) kammerat blive hevet ind i at andet rum og høre skrig og råb fra rummet, er ikke noget, som et barn (endda med særlige behov) bør stå alene med. Set i et sådant perspektiv er der en vis naturlighed i, at medarbejderne giver udtryk for, at de ikke er klar over om der følges op og kun selv har erfaring med at følge op, når det foregår i form af "skæld ud".

7.6 ÆNDRING AF PRAKSIS FRA 2012 TIL 2013

Antallet af magtanvendelser er som tidligere nævnt faldet fra 111 magtanvendelser i 2012 til 46 i 2013 (jan.-sep.). Der angives en række forklaringer på nedgangen i antallet af magtanvendelser. Ifølge ledelsen skyldes det ikke, at der er en sket en ændring af praksis.

En årsag som fremhæves er, at de er kommet tilbage i de gamle fysiske rammer efter branden. Mere plads og luft er med til at sænke konfliktniveauet mellem børnene og som følge heraf også antallet af magtanvendelser.

En anden årsag er, at selve sagen og forældreklagen har betydet, at medarbejderne tøver længere, inden de griber til en magtanvendelse. Det fremhæver både medarbejdere og ledelse. Men det har samtidigt givet en øget refleksion og et bedre samarbejde, som også betyder, at de er blevet bedre til at koordinere. *"Vi bruger nogle andre metoder, før vi handler, end vi gjorde tidligere."* Det vil sige, at der sker en højere grad af forebyggelse.

Det er leders indtryk, at der ikke foregår noget, som ikke bliver indberettet. Hvis medarbejderne er i tvivl om det mindste, bliver de bedt om at skrive indberetningen. Medarbejderne

bakker op om denne antagelse, og fortæller, at netop på grund af forældreklagen er de meget omhyggelige med at skrive indberetninger på selv det mindste forhold/indgreb.

En tredje mulig årsag til det faldende antal magtanvendelser er ifølge medarbejderne, at børnegruppen har forandret sig, så der ikke længere er så mange, som har en decideret voldelig adfærd. Desuden, påpeger de, er børnene blevet bedre til at tage imod forebyggelse og lade sig aflede.

Psykologen kommer med en fjerde mulighed, nemlig at medarbejderne i undervisningen ikke skifter så ofte mellem klasser/elevgrupper, som de gjorde tidligere, hvilket gav eleverne en del brud på dagen. Dette forhold kunne give anledning til en refleksion, hvor man på skolen får overvejet om sammensætningen af skoledagen er den mest optimale, altså en vedvarende vurdering af om rammesætningen er, som den skal være.

Endelig finder BDO også, at man skal tage psykologens arbejde ind som en femte og meget relevant mulighed, idet vedkommende gennem de faglige refleksionsrum stiller spørgsmål til praksis og at dette forhold har haft en afsmittende effekt på skolens håndtering af eleverne generelt samt ved optrappende konfliktsituationer.

7.7 OPSAMLING

Med hensyn til skolens praksis fremkommer der i undersøgelsen en række udsagn som cementerer, at skolen har fået en kultur, hvor man ser magtanvendelser som en konsekvens af børnenes opførsel. Særligt igennem praksisanalysen bliver det tydeligt, at der forekommer voldsomme magtanvendelser på skolen, ligesom der også er eksempler på nedværdigende behandling af børnene - eksempelvis pacificeringen af elever, hvor en elev lægges på maven med udstrakte arme samt eventuel fastholdelse af benene, eller at tøjet bliver låst inde. Magtanvendelser af denne karakter er en voldsom indgriben overfor et barn og burde ikke finde sted og slet ikke som en gængs praksis.

Om end både ledelse og medarbejdere har de bedste intentioner for deres arbejde med eleverne, så er der efter BDO's opfattelse en række indikatorer på, at Bækholmskolen har udviklet en kultur, som er præget af et uhensigtsmæssigt et normskred, idet hverken skolens ledelse eller medarbejdere kan se, at deres handlinger har været for voldsomme og ude af proportion i forhold til forseelsen. BDO vurderer derfor, at Bækholmskolen har brug for at få dette forhold italesat udefra - i en form som skal give et generelt special- og socialpædagogisk kompetenceløft.

Når det gælder karakteren af magtanvendelser, så viser BDO's analyse af de indberettede hændelser, at der kan spores et fald i de voldsomme magtanvendelser fra 2012 til 2013. Det er vigtigt at understrege, at de voldsomme magtanvendelser har en bekymrende karakter, hvorfor BDO også finder det yderst positivt, at der nu kan spores et fald i disse.

I de voldsomme magtanvendelser er det gængs praksis at lægge eleven ned på gulvet og fastholde vedkommende i det, Bækholmskolen benævner et "kagerullegreb" - der er gerne flere voksne om en elev (en til hver arm og en til benene). Et andet tiltag er en form for håndgreb. Og virker dette ikke, så vrider man armen om på ryggen af eleven. Børnene på Bækholmskolen har socio-emotionelle problemer, hvorfor en pædagogisk praksis helt uden magtanvendelser nok vil være svær at undgå, men de voldsomme magtanvendelser bør efter BDO's vurdering straks ophøre.

Et andet bekymrende forhold er, at medarbejdere har følt sig nødsaget eller forpligtet til at udføre alle disse voldsomme magtanvendelser, og hvad dette gør ved deres faglighed og personlighed. Det skal nævnes, at skoleleder på Bækholmskolen har underskrevet alle indberetningerne og således også har været vidende om denne voldsomme praksis på skolen. BDO finder derfor også, at skoleleder burde have reageret og sat spørgsmålstejn ved denne praksis - i særlig grad set i relation til de voldsomme magtanvendelser, men også til antallet af magtanvendelser.

BDO finder desuden, at man med fordel kan systematisere samarbejdet mellem psykolog, medarbejdergruppen og ledelsen med henblik på at etablere fast praksis for i fællesskab at analysere de foretagne magtanvendelser. BDO finder ikke, at den nuværende praksis, hvor man vurderer behovet for opfølgning fra situation til situation, er tilstrækkelig - der bør være en fast systematik på to forskellige niveauer: En hvor psykolog og skoleleder drøfter hændelsen med de involverede medarbejdere og en anden, hvor der reflekteres i fællesskab i hele medarbejdergruppen, således at man får draget læring ud af situationerne.

Yderligere finder BDO det problematisk, at magtanvendelserne ikke i en eller anden grad indberettes til skoleforvaltningen med henblik på at få et udefrakommende blik på karakteren af magtanvendelser, således at skoleleder ikke står alene med dette ansvar. Dels fordi skoleleder kan være klemt mellem personaleansvaret og elevansvaret, og selv er en del af kulturen, og dels fordi et udefrakommende blik vil give en ekstra kvalitetssikring af magtanvendelserne: var de nødvendige? blev der arbejdet ud fra mindste-middel-princippet? og er der forhold, som indikerer anden form for nedværdigende behandling?

Endelig finder BDO, at det kunne være særligt givtigt, at man i Odense Kommune anvender denne konkrete sag til at få udarbejdet en generel policy for området. Her kan man skele til Servicelovens paragraffer for magtanvendelser i forhold til anbragte børn og/eller alternativt gå i dialog med Undervisningsministeriet. Under denne policy-udarbejdelse vil det også være BDO's anbefaling, at man får udformet nye indberetningsskemaer, som dels skal give en grundig uddybning af de forebyggende tiltag op til en magtanvendelse, dels ikke indeholde en forhåndsgodkendelse omkring lovlighed⁸, dels stiller krav til en grundigere redegørelse for opfølgning, både i forhold til den specifikke elev, forældre og de elever, som enten direkte eller indirekte har overværet episoden og samt medarbejdergruppen. Inden for andre serviceområder er det et lovkrav, at indberetninger om magtanvendelse sendes til vurdering og

⁸ I det nuværende indberetningsskema er overskriften i en rubrik "Redegørelse for den lovlige fysiske magtanvendelse", hvorved det indikeres at enhver magtanvendelse, som indberettes, i udgangspunktet er lovlig.

eventuel godkendelse i forvaltningen. BDO finder, at en sådan praksis kunne være fordelagtig på specialskoleområdet, hvorfor det anbefales, at Odense Kommune overvejer dette.

8 METODE

Undersøgelingsdesignet er udformet med udgangspunkt i to overordnede metoder hhv. desk research og interviews. I nedenstående afsnit beskrives det, hvordan disse metoder er blevet anvendt konkret for at sikre indfrielsen af undersøgelsens fire formål.

8.1 FORMÅL MED UNDERSØGELSEN

Det er undersøgelsens formål at belyse praksis vedrørende magtanvendelse på Bækholmskolen, hvilket gøres gennem følgende fire mål:

Forståelse af magtanvendelse

En kortlægning af hvordan man forstår magtanvendelser på Bækholmskolen. Herunder om der er overensstemmelse mellem ledelse og medarbejderes forståelse af begrebet og formålet med magtanvendelser. Det har ligeledes været relevant at inddrage forældrenes forståelse af begrebet. Forståelse af magtanvendelsesbegrebet ligger til grund for den praksis, som vil kunne findes på stedet. Hvis det vurderes at være nødvendigt at ændre på praksis, vil det derfor være relevant at arbejde med den fælles forståelse.

Forebyggende indsatser

En kortlægning af de forebyggende indsatser på Bækholmskolen med henblik på at minimere brugen af unødige magtanvendelser, herunder hvordan der arbejdes forebyggende både pædagogisk og psykologisk. Her har der været fokus på både den almindelige forebyggelse og på de særlige indsatser, som har været iværksat af skoleforvaltningen som reaktion på klagen, samt effekten af disse.

Praksis

En kortlægning af hvordan Bækholmskolen i praksis arbejder med magtanvendelser, herunder hvordan magtanvendelser konkret gribes an og hvilke procedurer, der arbejdes ud fra i forlængelse heraf, fx med henblik på indberetning, sparring og læring. Endvidere er det blevet afdækket, om der er sket en ændring i praksis i den forgangne periode. Der er sket et markant fald i antallet af indberetninger fra 2012 til første halvår af 2013 og det skal derfor undersøges, hvad der ligger til grund for denne ændring.

Anbefalinger

På baggrund af de tre ovenstående delelementer opstiller BDO en række fremadrettede anbefalinger, som er karakteriserede ved at være både konkrete og operationelle.

Undersøgelsen har primært haft et fremadrettet fokus med henblik på at kunne uddrage mest mulig læring af situationen til skoleforvaltningens fremadrettede arbejde på området. Et sekundært sigte med undersøgelsen har således været, at Odense Kommune får en baggrund for at bidrage medarbejderne på alle kommunens specialskoler yderligere med viden om og kompetencer i forhold til magtanvendelse.

8.2 DESK RESEARCH

BDO har indledningsvist foretaget en desk analyse af en række dokumenter i relation til praksis vedrørende magtanvendelse på Bækholmskolen.

Desk researchen har omfattet dokumenter med relevans for magtanvendelsesområdet. Herunder sagsforløbet i forbindelse med forældreklagen, Bækholmskolens Voldspolitik og andet materiale, herunder vikarpjece, politik vedrørende nyansatte, samarbejdsaftale mellem Bækholmskolen og PPR Odense, kursusmateriale mv.

I forbindelse med interviewene blev der henvist til elevernes handleplaner, hvilket affødte et behov for en gennemgang af disse. BDO fik derfor efter aftaler med forældrene til de interviewede børn tilsendt disses handleplaner.

8.3 STATISTISK ANALYSE

Der er som led i undersøgelse foretaget en overordnet statistisk analyse af et udvalgt antal indberetninger af magtanvendelser. Der er tale om de magtanvendelser, som er indberettet i hhv. første kvartal 2012 og første kvartal 2013.

Det samlede antal indberetninger for kalenderåret 2012 er 111, mens det for 2013 (jan-sep) er 46. Af disse er der foretaget en analyse af de 35 indberetninger, som er lavet i første kvartal 2012, svarende til 32 % af årets samlede antal indberetninger, og de 18 indberetninger, som er lavet i første kvartal 2013, svarende til 39 % af årets hidtidige antal indberetninger.

Analysen er foretaget med henblik på dels at give et billede af den hidtidige praksis på Bækholmskolen vedrørende magtanvendelser, dels som forberedelse til interviewundersøgelsen.

Der er foretaget en gennemlæsning af hver enkelt indberetning, hvorefter en række oplysninger er blevet registreret i et skema. Oplysningerne er dels faktuelle oplysninger, som medarbejderne selv har angivet i indberetningen, det gælder tidspunkt, udfører, årsag og indgrebs art. Derudover har BDO foretaget vurderinger af forskellige faktorer, herunder barnets tilstand, magtanvendelsens karakter, hvad der er foregået i forløbet op til samt efter hændelsen. Disse vurderinger er foretaget på baggrund af de beskrivelser medarbejderne har lavet i indberetningen.

8.4 INTERVIEW

Et centralt led i dataindsamlingen har været interviews med hhv. lærere/pædagoger, forældre, elever, ledelse og psykolog. Interviewene bidrager i høj grad til at belyse analysens delmål.

For hver respondentgruppe er der blevet udarbejdet en individuel og målrettet interviewguide, som afspejler de data, det på forhånd forventedes, at den enkelte respondentgruppe kunne bidrage med. Udformning af interviewguiderne har ligeledes taget udgangspunkt i den viden, der blev genereret i desk researchen og analysen af indberetningerne, samt BDO's erfaring på området.

Nedenstående skema giver et overblik over de reelt afholdte interviews med respondentgrupper, deltagerantal, antal interviews og tid pr. interview. IM refererer til indskoling- og mellemtrinnsniveau og OM til mellemtrin- og overbygningsniveau.

Respondentgruppe	Antal personer	Antal interview	Tid pr. interview	Samlet tid
Lærere/pædagoger	4 pr. gruppe	2	2 timer	4 timer
Forældre fælles	3	1	1½ time	1½ time
Forældre telefon	2	2	1 time	2 timer
Elever	3 (IM), 2 (OM)	2	½ time	1 time
Ledelse	3	1	2 timer	2 timer
Psykolog	1	1	1½ time	1½ time

8.4.1 UDVÆLGELSE AF RESPONDENTER

Respondenterne blev udvalgt af BDO ud fra tilsendte lister over hhv. medarbejdere, forældre og elever - fordelt efter hvilken klasse de var tilknyttet. For medarbejdergruppen har BDO udvalgt respondenter således, at der både var medarbejdere, som havde foretaget mange af de gennemgåede magtanvendelser, og nogle som kun havde deltaget i få.

Ligeledes er eleverne udvalgt, så der både indgik elever, der havde fået foretaget mange og få magtanvendelser. Fem ud af de seks adspurgte elever deltog, mens den sjette var fraværende på det aktuelle tidspunkt.

BDO valgte at bede forældrene til de udvalgte børn om at deltage i forældreinterviewet. Alle forældrene ønskede at deltage, men heraf kunne to ikke deltage i den fastlagte dato og interviewet blive i stedet afholdt som telefoninterviews. Ved afholdelse af interviewet var en forældre fraværende, og der blev uden held gjort forsøg på at kontakte vedkommende.

De udvalgte forældre blev kontaktet via brev og telefon af BDO. Mens ledelsen på Bækholmskolen gav besked til de udvalgte medarbejdere.

9 PRÆSENTATION AF BDO

BDO Consulting er en del af BDO Public, der desuden omfatter BDO Kommunernes Revision og BDO Public Services. BDO Public er en selvstændig division i BDO-koncernen, som hører til blandt Danmarks største revisions- og rådgivningsvirksomheder.

Med en årlig omsætning på offentlige kunder på ca. 150 mio. kr. er BDO Public en af de største vidensleverandører til den danske offentlige sektor - og herunder markedsledende på revision og rådgivning til kommunerne. Udover rådgivningsopgaver for kommunale kunder løser vi også konsulentopgaver for ministerier, styrelser, statslige institutioner og regionerne.

BDO Consulting beskæftiger ca. 50 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og i forhold til tværgående specialer som f.eks. økonomistyring, effektivisering, ledelse, tilsyn, IT og evaluering.

Vores konsulenter har som hovedregel en videregående uddannelse, primært inden for økonomi, organisation eller offentlig forvaltning. De har desuden ofte erfaring fra ansættelser i den offentlige sektor. Vi prioriterer løbende læring og udvikling af vores medarbejderes kompetencer højt, så vores kompetencer altid passer til kundens behov.

Vi løser oftest opgaverne i tværfaglige teams, hvor flere konsulenter samarbejder om at nå den bedst mulige opgaveløsning. Vi er gode til at sikre sammenhæng mellem "maskinrummet" og det strategiske niveau, og vi lægger vægt på, at de udviklingsmål, vi sætter sammen med kunden, er realistiske og tager udgangspunkt i de faktiske forhold.