



DET VIRKER!!!

**Konference om relationer
i arbejdet med udsatte unge**

Kompendium

Konferencen blev afholdt:

Onsdag d. 23. november 2005

på Københavns Pædagogseminarium, Strandvejen 93, 2100 København Ø

I et samarbejde mellem SPUK, Socialt og Pædagogisk Udviklings- og Kursuscenter og Københavns Pædagogseminarium

Kompendiet er redigeret af Ditte Klöcker Jepsen, SPUK og kan downloades på følgende hjemmesider:

www.spuk.dk
www.kbhps.dk

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Indhold

LIDT OM KONFERENCEN	4
DET ER RELATIONEN, DER RYKKER	6
<i>Af Lene Byriel, journalist (DJ)</i>	6
DEL I: OPLÆG	11
LÆSEVEJLEDNING	12
OPLÆG V/BENNY LIHME	13
<i>Faglig formidling - nogle perspektiver på profession og det at være professionel ungearbejder</i>	13
<i>Dilemmaer fra socialarbejdernes praksis</i>	26
OPLÆG V/KLAUS BONDE	43
OPLÆG V/JØRGEN TOFT KRISTENSEN	50
OPLÆG V/TERESE MERSEBAK	53
DEL II: DIALOG	57
LÆSEVEJLEDNING	58
DIALOGGRUPPE 1: TEORI OG AUTENCITET HÅND I HÅND – HVORDAN?	60
<i>V/ Lotte Staal og Mette Lau Pedersen</i>	60
DIALOGGRUPPE 2: UDDANNELSE – BEGRÆNSNING ELLER UDVIDELSE AF DE FAGLIGE MULIGHEDER	65
<i>V/Sofjan Azzouzi og Gitte Jørgensen</i>	65
DIALOGGRUPPE 3: OM GRÆNSEN MELLEM AT VÆRE PRIVAT OG PROFESSIONEL.....	70
<i>V/ Pia Lund Nielsen og Johnny Lindbye</i>	70
DIALOGGRUPPE 4: GLAD AMATØR SOM PROFESSIONEL BEHANDLER	78
<i>V/Anders Knigge og Flemming Lund</i>	78
DIALOGGRUPPE 5: MORAL – KEDELIG ELLER NØDVENDIG	84
<i>V/Yvonne Kahraman Nielsen og Ali Haseki</i>	84
DIALOGGRUPPE 6: NÅR FORTROLIG VIDEN ER KRIMINEL	89
<i>V/ Branko Jankovic og Tine Ros Simonsen</i>	89
DIALOGGRUPPE 7: HVOR 'ETNISK' SKAL MAN VÆRE SOM ETNISK MEDARBEJDER?	95
<i>V/ Bilal Turan og Christina Ruben</i>	95
STORGRUPPE 1	100
STORGRUPPE 2	105
STORGRUPPE 3	108
STORGRUPPE 4	112
OPSAMLING PÅ STORGRUPPER.....	118
<i>V/Benny Lihme</i>	118
<i>V/Klaus Bonde</i>	118
<i>V/Terese Mersebak</i>	119
<i>V/Jørgen Toft Kristensen</i>	120
OPSAMLING PÅ KONFERENCEN	122
<i>V/Peter Jensen og Lene Byriel</i>	122
BILAG	123
PROGRAM FOR KONFERENCEN.....	123
DELTAGERLISTE.....	125

Lidt om konferencen

Når man taler om relationen mellem en ung og den professionelle voksne, begynder luften at blive tyk af plusord. Plusord, der forsøger at beskrive indholdet i og rammerne for relationen. Og det er nemt at beskrive. I hvert fald nemmere at beskrive, end at få til at fungere i praksis - både for system og socialarbejder. Når relationen er udgangspunktet for det socialpædagogiske arbejde, rejser det en række spørgsmål:

- Hvordan kvalitetssikres det individuelle relationsarbejde?
- Hvordan sikres det, at der er tilstrækkeligt mange voksne som både kan og vil arbejde i krævede og forpligtende relationer med unge?
- Hvordan sikres den nødvendige fleksibilitet i de systemer, der skal rumme de unge?

Socialministeriet besluttede i 2000 at afsætte midler til en efteruddannelse for pædagogisk personale, der arbejder med udsatte unge. På Københavns Pædagogseminarium har 60 personer gennemført "Unge Uddannelsen".

Det er erfaringer og dilemmaer, som de 60 afgangsopgaver repræsenterer, der blev sat til diskussion på konferencen. Dilemmaerne er uddraget af redaktør Benny Lihme og kredser om forholdet mellem system og individ, mellem professionelt og privat, mellem involvering og distance, mellem den professionelt uddannede pædagog og den glade amatør samt mellem hensyn til socialarbejderens behov og hensyn til den unges behov.

Under konferencen blev der nedsat syv dialoggrupper med inspiration fra dilemmaer og erfaring som de 60 afgangsopgaver repræsenterer. I dialoggrupperne blev følgende temaer taget op:

Dialoggruppe 1: Teori og autencitet hånd i hånd – hvordan?

v/Lotte Staal og Mette Lau Pedersen

Dialoggruppe 2: Uddannelse – begrænsning eller udvidelse af de faglige muligheder

v/Gitte Jørgensen og Sofjan

Dialoggruppe 3: Om grænsen mellem at være privat og professionel i sin praksis som socialarbejder/socialpædagog.

v/Pia Lund Nielsen og Johnny Lundbye

Dialoggruppe 4: Glad amatør som professionel behandler?

v/Anders Knigge og Flemming Holm

Dialoggruppe 5: Moral – kedelig eller nødvendig

v/Yvonne Kahraman Nielsen og Ali Haseki

Dialoggruppe 6: Når fortrolig viden er kriminel

v/Branko Jankovic og Tine Ros Simonsen

Dialoggruppe 7: Hvor "etnisk" skal man være som etnisk medarbejder?

v/Bilal Turan og Christina C. Ruben

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Konferencen¹ var en arbejdskonference, hvilket betød, at deltagerne blev inddraget i diskussioner i dialoggrupper og det blev forventet, at deltagerne bidrog med kommentarer til konferencens oplæg. Målet med konferencen var nemlig at nå nærmere en forståelse af relationsarbejde i dialog med deltagere og oplægsholdere på konferencen.

Konferencen var også en invitationskonference. Det vil sige, at deltagerne var en afgrænset deltagerkreds, som alle på en eller anden måde arbejder med relationsdannelse med udsatte unge.

De inviterede var:

- De 60 deltagere, der har gennemgået ”Unge Uddannelsen” på Københavns Pædagogseminarium og ca. 80 af deres kolleger
- Andre arbejdspladser, der arbejder med udsatte unge
- Pædagogseminarier og CVU’ere i området (Sjælland, Møn, Lolland-Falster)
- Lokalpolitikere og embedsmænd, der arbejder med området
- Folketingspartiernes socialpolitiske ordførere
- Repræsentanter fra fagforeninger
- Studerende fra Københavns Pædagogseminarium.

Produkterne fra konferencen var selvfølgelig i høj grad det, som deltagerne bar med hjem og arbejder videre med. Derudover er dette kompendium et produkt af konferencen. Diskussionerne på konferencen er her formidlet i kort form i en artikel skrevet af Lene Byriel, som er placeret først i kompendiet.

Kompendiet består af to dele.

Del I indeholder konferencens hovedoplæg ved Benny Lihme, Klaus Bonde, Jørgen Toft Kristensen og Terese Mersebak.

Del II indeholder de referater som blev skrevet under konferencen. Der var placeret studerende i alle dialog- og storgrupper til at tage referat af diskussionerne. Referaterne er her præsenteret i deres næsten oprindelige form.

Håbet er, at kompendiet må være inspirerende for den videre kvalitetsudvikling af relationsarbejdet med udsatte unge.

God læselyst!!

¹ Programmet og deltagerlisten for konferencen er placeret som bilag

Det er relationen, der rykker

Reportage fra konferencen DET VIRKER om relationsarbejde med udsatte unge

Manualer, målinger og succes-tal er populære – visse steder også i arbejdet med udsatte børn og unge. Men da 200 socialarbejdere i efteråret 2005 samledes til konferencen DET VIRKER i København, var det ikke tal og tabeller, men erfaringer og åben dialog om de dilemmaer, de dagligt står i, der var på programmet

Af Lene Byriel, journalist (DJ)

Når man spørger unge, der har været anbragt, om, hvad der virkelig har betydet noget for dem, handler svaret ofte om særlige voksne, der har givet andet og mere end 37-timers ugentligt lønarbejde. Voksne, der har turdet være betydningsfulde. Voksne, som har turdet gå ind i de unges liv, og som har set dem som personer med værdi.

At indgå i meget tætte, personlige og samtidig professionelle relationer skaber store udfordringer i det sociale arbejde. For hvordan finder man balancen, hvor de unge både mærker, at man vil dem fuldt og helt, uden samtidig selv at brænde ud? Og hvordan gør man den unge klart, at der er tale om et professionelt forhold, der godt nok er betydningsfulde, men dog må afvikles på et tidspunkt?

Samtaler udenfor arbejdstiden

Pia Lund Nielsen er pædagog og souschef i Dildhaven, som er en døgninstitution i Herlev. Hun er en af de mange, der holder mobiltelefonen åben efter den officielle arbejdstid. En sen aften ringer moren til en af de piger, hun arbejder med. Moren har selv psykiske problemer, og lige nu har pigen det ekstra svært på institutionen. Pia Lund Nielsen ved, at samtalen kan tage lang tid:

- Jeg vælger alligevel at tage telefonen – der er jo en grund til, at hun ringer til mig. Jeg lytter til moren, men forklarer hende samtidig, hvorfor jeg ikke vil komme akut ind på institutionen for at tage mig af datteren nu, hvor klokken er 23.

Da hun dagen efter fortæller sine kolleger om samtalen, er de uenige i hendes beslutning: De ville ikke have taget telefonen.

Blandt Dildhavens medarbejdere – og blandt mange andre af dem, der arbejder med udsatte unge, som fx kontaktpersoner, ansatte på opholdssteder og lukkede institutioner - er der forskellige regler og fremgangsmåder, når det drejer sig om telefonsamtaler med unge (og deres forældre). Med mobiltelefonen er man i princippet til rådighed så længe, man vælger at have den tændt – for nogle betyder det i døgn drift, for andre i afmålte perioder.

Preben Berg Pedersen er konstitueret forstander på døgninstitutionen Jakob Michaelsens Minde:
- Vi har haft diskussioner om det, og vi udleverer ikke telefonnumre. Der kommer en grænse for, hvornår man ikke orker mere, og man skal passe på, man ikke når den grænse.

Flere fremhæver - lige som ham - retten til at sige fra over for samtaler, der måske kan vente til næste dag. Og derfor udleverer de ikke mobilnumre. Andre kunne ikke forestille sig det tætte relationsarbejde uden en telefon tændt i 24 timer – og de siger ikke nej til et opkald.

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Birgitte Darring er misbrugsmedarbejder i Herlev Kommune:

- Vores opgave er at give de unge et værdigt liv, og derfor, så længe jeg ikke er brændt ud, er det min opgave at tage den telefon. Det handler nogle gange om liv og død for dem.

Atter andre bruger telefonen som et redskab til at komme tættere på de unge:

- Når jeg får en ung, er det altså mig, der er den opsøgende i starten – det er mig, der siger til den unge: Jeg vil hoppe på tungen, bare du gider lukke op for posen, siger Birgitta Berthelsen, Hyb-lerne i Rymarksvænge.

Anette Skjold fra Skjold & Co., tror også på telefonen som et af de vigtigste arbejdsredskaber:

- Jeg står til rådighed. Ungerne er jo skidesøde, og de ringer altså ikke, hvis de fx ved, at jeg har været i byen aftenen før. Der er tale om rettidig omhu. Og det er faktisk også mit privilegium at stå til rådighed på den måde, for det er dejligt, at jeg har muligheden for at sætte ind, når der virkelig er brug for det. I stedet for at skulle bruge de næste 14 dage på en konflikt, kan den løses her og nu. Det er ikke bare en service for den unge, det er også et arbejdsredskab for mig.

I Pigegruppen i Saxogade arbejder en lille gruppe medarbejder fleksibelt og med døgnåbne mobil-er:

- Men vi har klare aftaler med pigerne om, at de kun ringer om visse ting. Hvis jeg skal kunne være der som person, bliver jeg nødt til at kunne sætte grænser, det er en styrke i relationen. Det er vigtigt at kunne have en relation til en pige, men at man samtidig pointerer: Jeg er IKKE din mor. Jeg mener ikke, en relation kan gøres op i telefontid. Men det betyder meget for tilliden, at de bare ved, at telefonen er åben. Nogle ringer hele tiden i starten, kun for at teste mig og lige høre, om jeg er der, også selvom de egentlig ikke vil noget, siger Marie Johnsen.

Opgaven er ifølge flere af deltagerne at lære de unge, hvornår det er nødvendigt at ringe, og hvornår det ikke er. Og behovet for at ringe til den voksne falder normalt med tiden. Når telefonen så en enkelt gang ringer en sen aften, er det oftest fordi, det er en nødvendig samtale. Sms-beskeder er blevet et populært redskab og ”sikkerhedsnet” – den unge kan skrive til den voksne, og den voksne kan så vurdere, om det er nok med en besked tilbage, eller det er nødvendigt at ringe op.

At stå til rådighed

Betyder det at arbejde med tætte relationer altid at skulle stå til rådighed hele døgnet? Flere beret-ter om gode resultater og trygge unge, der ved, at den voksne er til at få fat på, når behovet er der.

Urban Olsen er ansat på Kofoeds Skole og bor i en tjenestebolig i forbindelse med et bofælles-skab:

- Det kan ikke undgås, at jeg bliver opsøgt, så jeg står tit og skal vurdere, om problemet er vigtigt. Jeg kan nogle gange være hurtig til at sige, at det ikke er vigtigt, men for den unge kan det jo være meget vigtigt. Der er en flydende grænse mellem, hvornår man er privat og professionel, jeg kan ikke sige, at nu er jeg det ene, og nu er jeg det andet. Hvis én kommer og siger, at han vil tage sit eget liv, kan jeg jo ikke afvise ham og sige: Jeg har altså fri lige nu.

Der er bred enighed om, at det vigtige er at melde klart ud om, hvornår de unge kan regne med den voksne, og hvornår de ikke kan. Svigtet kommer, hvis de får lovning på, at man står til rådigh-ed og fx rykker ud – og så ikke gør det. Et nej kan også være en form for omsorg, og relationer kan opbygges på mange andre måder end ved hjælp end 24-timer-i-døgnet-kontakt.

Det virker!!!

7

- Og ligesom vi arbejder med mennesker til dagligt, skal vi også huske, at vi selv er det. Vi har brug for pauser og brug for at sige til de unge, at ”jeg har pause”. Selvfølgelig kan man ikke altid sige, at det må de bare forstå, men jeg er ikke sikker på, at man hjælper dem ved ikke at sætte grænser, siger Uri Harlam, der er opsøgende medarbejder i Ballerup Kommune.

Birgitta Berthelsen fra Hyblerne Rymarksvænge er enig:

- Det handler om at vise, at man er til rådighed, men til en vis grænse. Det er vores ansvar, at vi lærer de unge, at den relation, vi skaber, også skal kunne bruges til at skabe relationer med andre, fx en mormor, som godt nok tit er fuld, men som også godt kan bruges til nogle ting. Vi skal kunne klæde dem på til at kunne begå sig og fungere sammen med andre mennesker og ikke udelukkende fokusere på relationen til os selv.

Flere fortæller, at ”relationer smitter”: Lærer den unge, at det kan lade sig gøre at have en god relation til én voksen, så dannes der grobund for, at han eller hun også kan skabe gode relationer til andre.

- En relation behøver ikke at være ”for altid”. Man må mærke på sig selv, om man kan påtage sig opgaven at være den primære i fx den opbyggende fase, hvor man går fuldt ind, samtidig med at man skal fortælle, at man er professionel. Og med tiden finder den unge så ud af, at han eller hun skal opsøge relationer hos de andre. Fx er jeg ikke den fede at spille fodbold med, og så søger den unge automatisk videre. Måske bliver jeg skiftet ud. Måske vender den unge tilbage til mig. Relationer kan også være ved, siger Emmy Petersen, der er pædagogisk konsulent ved Solhaven.

Nogle vælger at bevare relationerne til de unge i årevis, mens andre har en bevidst strategi for, hvordan relationen afvikles og evt. videregives. Det er en af de faser, der kan være svær for både den voksne og den unge. Faren kan være, at det ikke blot er den unge, der er blevet afhængig af den voksne, men at også den voksne er blevet afhængig af at være så betydningsfuld, og at den unge ikke kan undvære den konstante hjælp. Det må ikke ske, at relationen bliver så privat, at den unge kommer i tvivl, mener flere deltagere.

Det kan være sårbart, at det hele hænger på én person. Flere deltagere mener derfor, at de unge ikke blot skal knyttes til én person, men rundt om flere mennesker. Er der nogen ressourcepersoner i nærheden af de unge, skal de drages ind – det kan fx være studievejledere, lærere eller familiemedlemmer. Ved at man trækker andre personer ind i det sociale relationsarbejde, kan de unge lære at begå sig socialt og skabe relationer til andre. De unge skal – ideelt set – lære at kunne navigere selv, så de får flere relationer, de kan trække på, hvis det brænder på. Det kræver, at de voksne, der arbejder med dem, bliver i stand til at gøre de unge opmærksom på, at det ikke kun er dem, der kan bruges, men også andre voksne.

Maria B. Andersen er opsøgende medarbejder i Gadeplan, Høje Taastrup:

- Vi gør meget ud af, at de unge skal lære alle at kende, så de lærer at bruge Gadeplan og ikke ”mig”. Vi siger til de unge: Alle de andre kender din historie, så de kan hjælpe dig lige så meget, som jeg kan. På den måde kan vi aflaste og hjælpe hinanden.

Timer eller fuldtidsansvar

Der er bred enighed om, at det er vigtigt, at der på arbejdspladsen dels er en åben snak om, hvor meget og hvordan den enkelte medarbejder involverer sig og står til rådighed, og dels nogle over-

Det virker!!!

8

ordnede regler og normer for, hvordan man arbejder. På den måde bliver det nemmere at aflaste hinanden, så risikoen for, at den enkelte medarbejder brænder ud, mindskes.

Normerne og måden at organisere arbejdet på er vidt forskellige. På Solhaven ansættes man fx til et ansvar i stedet for et eksakt timetal. Medarbejderne står i princippet til rådighed 24 timer i døgnnet. Tommy V. Jensen er en af dem:

- Jeg mener slet ikke, at man kan blande fagforeningsregler og børns velfærd sammen. Hvis man har at gøre med svigtede børn, så kan man jo ikke gå kl. 16, hvis barnet fx sidder og græder. Det er uforsvarligt at handle sådan overfor børn som i forvejen er svigtet, siger han.

Det er dog ikke sådan, at Solhavens medarbejdere ikke har mulighed for at sige fra: Er der perioder i ens liv, hvor man har behov for at trække sig, er det muligt. Har man brug for at holde fri og lade op, anerkendes det selvfølgelig. At arbejde med et konstant ansvar er særdeles krævende, og derfor skal det følges med stor omsorg for ikke blot de unge, men også for medarbejderne.

Nogle arbejdssteder bruger andre metoder til at organisere arbejdet. Det kan fx være et tillæg i lønnen for den øgede fleksibilitet, arbejdet kræver, eller formaliserede systemer og praktiske rutiner, der skal sikre, at der løftes i samlet flok – fx en vagtplansordning for, hvem der har åben telefon og rykker ud, hvis det kræves.

Med hjem eller...

Lige meget hvordan arbejdet organiseres, er det tætte relationsarbejde ofte krævende arbejde, og der er sjældent tale om livslange ansættelser. Det kræver i mange tilfælde forståelse fra ens eventuelle bagland. Nogle kalder det en livsstil i døgn drift, mens andre sætter klare grænser.

Tom Kryger er socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

- Jeg har altid sagt, at jeg er ildsjæl, men kun i 37 timer. Jeg har det sådan, at jeg skal hjem og have et andet liv og lade op til at klare arbejdet.

På Solhaven indebærer det at være ansat til et ansvar blandt andet, at medarbejderne af og til tager de unge med hjem til deres familier. Og netop det at tage de unge med hjem, er et af de temaer, der ofte er stor uenighed om. Marie Johnsen fra Pigegruppen i Saxogade oplever det som et dilemma:

- Kan man gå for meget ind i en relation? Fx er der en pige, som jeg ved, ikke har noget sted at gå hen, men jeg tilbyder hende ikke at tage med mig hjem, selvom jeg har lyst. Jeg tror, det handler om, at vi har en kultur i Pigegruppen om, at de kommer til vores sted, vi kommer ikke til deres. De kan komme og bruge os, og relationerne med dem foregår primært dér.

Birgitta Berthelsen fra Hyblerne i Rymarksvænge har ikke så store betænkninger:

- Jeg har med jævne mellemrum haft unge med hjemme, fordi jeg har haft en særlig relation, fx hvis én skulle have en abort, uden at moren skulle vide det. Så har de spurgt mig, om de ikke kunne ligge hos mig og komme sig.

Rene Pedersen, der er opsøgende medarbejder i Køge, bor privat på en bondegård:

Det virker!!!

- Jeg har haft stor glæde af, at børn fra København kommer på gården, og det har de også haft stor glæde af. For mig er det et sjovt afbræk i dagligdagen, det handler ikke nødvendigvis kun om, at det er synd for dem.

Under alle omstændigheder bør det efter deltagernes mening overvejes, hvad der er grunden til, at man evt. vælger at tage en ung med hjem. Mange oplever, at der er nogle unge, man bedre kan lide, end andre. Og de unge, der er nemmere at holde af end andre, kunne man måske godt tænke sig at tage med hjem, mens man aldrig kunne drømme om at tage andre med hjem.

- Man skal gøre sig klart, om man tør tage de omkostninger, der er ved at involvere sig rigtig meget. Der er mange bolde at vende, inden man går ind i det, siger Ingrid Lüttichau, Pigeprojektet Vores Duniya.



Del I: Oplæg

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Læsevejledning

De fire oplægsholdere har i forbindelse med deres oplæg udarbejdet skriftlige versioner, som er samlet i kompendiet.

Benny Lihme er redaktør af Social Kritik og har i en lang årrække arbejdet på området omkring socialt udsatte unge. De to tekster af Benny Lihme, som her er præsenteret blev også uddelt til deltagerne på konferencen. Den første del er en artikel om *Faglig formidling - nogle perspektiver på profession og det at være professionel ungearbejder* og den anden del er en præsentation af en række dilemmaer som er beskrevet på baggrund af de afsluttende opgaver som de 60 studerende på Ungeuddannelsen på Københavns Pædagogseminarium har produceret. Benny berører særligt, i hans mundtlige, den aktuelle dokumentations- og evidensdiskussion set i forhold til det at bedrive relationsarbejde.

Klaus Bonde er cand. psych, forstander på Den Matrikelløse Døgninstitution og daglig leder med det overordnede ansvar for institutionens drift. Klaus Bonde udviklede i 1993, sammen med Toben Jensen, Den Matrikelløse Døgninstitution. Institutionens mål har fra første færd været at udvikle nye metoder indenfor døgninstitutionsoområdet. Institutionen har en slogan der lyder: "Fremtidens opgave er at masseproducere individuelle løsninger". Klaus' oplæg omhandler de krav man efter hans mening skal stille til en moderne døgninstitution. Klaus' påstand er, at eftertiden vil bedømme vores arbejde som værende på stenalderniveau. Vi har masser af kraft, god vilje og energi, men vores redskaber er primitive.

Jørgen Toft Kristensen (Jøsse) er uddannet socialrådgiver og er forstander på Himmerlands Rådgivningscenter. Himmerlands rådgivningscenter blev etableret i 1991 og udspringer af opholdsstedet Solhaven. Rådgivningscenterets målgruppe er unge og voksne, der er kendetegnet ved svære psykiske og sociale vanskeligheder, karakterafvigelse og aggressiv adfærd. Jøsse har arbejdet mange år inden for feltet og var i sin tid med til at opbygge Solhaven sammen med Søren Virenfeldt. Jøsses oplæg fokuserer på relationer og relationsarbejde i forhold til omsorgssvigtede unge. Jøsse mener, bl.a. på baggrund af erfaringer i Solhaven og på Himmerlands Rådgivningscenter, at det er muligt at skabe relationer til omsorgssvigtede og tidlig skadet børn og unge.

Terese Mersebak er uddannet socialrådgiver og er leder af De 4 Årstider, som hun var med til at starte efter at have arbejdet som familieplejekonsulent i Københavns Kommune.

De 4 Årstider er et sted for børn og unge, som er eller har været anbragt udenfor eget hjem. Udover cafe og værested, som er åbne tilbud, har de ungdomsboliger tilknyttet ligesom de unge får tilbud om at være med i et motivationsforløb baseret på personlig udvikling med afsæt i den enkelte unges personlighed og den historie de har med sig.

Terese indleder sit oplæg således: *Da jeg blev præsenteret for temaet om relationen som bærende element i arbejdet med vores udsatte unge tænkte jeg, at lige præcis relationerne til de unge havde været afgørende for, at De 4 Årstider eksisterer og stadig i dag efter 10 år har udviklet sig til at være et sted de unge opsøger og bruger i lange perioder af deres ungdomsliv.*

Oplæg v/Benny Lihme

Faglig formidling - nogle perspektiver på profession og det at være professionel ugearbejder

“... uddannelsen sigter mod at styrke deltagernes evne til at håndtere mange forskellige situationer *på mange forskellige måder*, hvilket indebærer at de bliver bedre til at håndtere usikkerhed og flertydighed, frem for at den sigter mod at opstille entydige handlingsanvisninger.”

Socialministeriets videreuddannelse “Udstødelse - unge med massive problemer” (studieordningen).

En uddannelse i "faglig formidling" kræver udover lyst og engagement også vilje til at analysere og reflektere over egen praksis. At sætte denne praksis på begreb, så at sige. For det er jo ikke primært den subjektivt oplevede praktiske praksis i detaljer, som f.ex. Fultonskipperens eksotiserende historier fra bølgen blå, som skal formidles, men nogle mere sammenfattende refleksioner over denne praksis, det drejer sig om. Ikke først og fremmest den enkeltes individuelle og subjektive arbejdsunivers, men det inter-subjektive skal stå i fokus. I formidlingskunsten ligger der, at vi skal delagtiggøre og dele vores faglige fælles erfaringer med andre fagfolk og myndighedspersoner. Sagt på en anden måde: den der vil formidle må gøre sig meget bevidst om hvem modtagerne af det formidlede er.

Ordet "analyse" involverer noget andet og mere end en kollegial drøftelse på et personalemøde og/eller supervision på den daglige praksis. At analysere vil sige at foretage en mere tilbundsgående undersøgelse af ens praksis: hvilke bestanddele består min/vores praksis af og hvori består sammenhængen mellem disse bestanddele?

Et sådant selvkritisk og evaluerende eftersyn kan dels være bekræftende og selvopvurderende, dels synliggøre forskellige "centrale faglige dilemmaer", som der skal arbejdes videre med.

At være spørgende i forhold til egen og kollegaers praksis, er at spørge til hvorfor vi gør det vi gør? Om vi gør det, vi siger vi gør? Virker det vi gør? Er der noget vi *ikke* gør, men som vi burde gøre? Hvortil skal føjes den professionelle adelsmærke *refleksionen*, dvs tanker og forestillinger om *det vi kunne have gjort* i stedet for det vi rent faktisk gjorde. Og som vi så nok vil gøre næste gang....

At være professionel er at have mod til at tvivle på sig selv

At være professionel er at kunne reflektere egen praksis systematisk ud fra den grundlæggende (selv)erkendelse, at det man gjorde *tænkeligt* kunne være gjort på en anden måde.

At kunne forholde sig analyserende og reflekterende til egen praksis, kræver at man er i stand til at se på sig selv udefra og/eller oppefra (med andres øjne eller teoretisk granskende ud fra en bestemt teoretisk opfattelse).

At kunne se på sig selv "oppefra" i det såkaldte "fugleperspektiv" (modsat praksis = "frøperspektiv") kræver en såkaldt *metateori* (meta = ud over). Ved at afdække og klargøre ens metateori, kommer det mere eller mindre bevidste menneskesyn frem, som ligger til grund for ens praksis. At inddrage et metateoretisk niveau, vil sige at bevidstgøre sig i forhold til ikke alene teori og metode, men også hvilke grundlæggende forudsætninger og bagvedliggende menneskesyn, der arbejdes ud fra. Det kan være et afgørende led i processen mod at "blive klog på sig selv" og opnåelse af "visdom" (en dybere indsigt ikke kun i ens handlinger i mikrokosmos, men også i større centrale forhold i tilværelsen).

Der er ikke noget nyt i et sådant program og ideal for selv-refleksion. Efter sigende står der over indgangen til Oraklet i Delfi "Kend dig selv".

Tilhører jeg en profession?

De fleste som har gennemført Socialministeriets ungeuddannelse med det mærkelige navn "Udstødelse - unge med massive problemer - et videreuddannelsesforløb", betragter formodentlig sig selv som professionelle. Om ikke andet så i betydningen, at deres erhverv eller lønarbejde består i at arbejde med unge, der har "massive problemer".

At være professionel er i denne forstand at have ungearbejde som erhverv. Hvilket f.ex. begrebet "betalt ven" minder én om; uanset hvor tæt ungearbejderen personligt er på den unge, så er der ikke tale om et symmetrisk venskabsforhold, idet pædagogen får løn for at være "ven" med den unge. Desuden er "venskabsforholdet" arrangeret, dvs. at der er foranstaltende og rammesættende myndigheder involveret.

I parantes bemærket, de fleste unge er sig denne distinktion meget bevidst, idet de ikke tankeløst hævder, at deres kontaktpædagog er deres ven. Typisk siger de, at det er *som om* ens gode kontaktpædagog er en ven.

Indenfor det pædagogiske område diskuteres spørgsmålet om professionalisering aktuelt på en noget anden og mere videnskabelig dybtgående måde, end det der ligger i erhvervsvinklen. Spørgsmålet er, hvordan Socialministeriets ungeuddannelse står i forhold til denne professionsdiskussion?

I en helt ny bog belyser professorer fra Roskilde Universitet og Danmarks Pædagogiske Universitet således professionsspørgsmålet indenfor det, der i bred forstand er blevet betegnet som "relationsprofessioner", dvs. pædagoger, socialrådgivere, ergoterapeuter, lærere, sygeplejersker (Per Fibæk Laursen, Lejf Moos, Henning Salling Olesen og Kirsten Weber: Professionalisering - en grundbog. Roskilde Universitetsforlag).

Når professorerne kollektivt har skrevet denne "grundbog", er baggrunden den, at bl.a. de pædagogstuderende i 2001 blev ophøjet fra at være "simple" pædagogstuderende til at være "professionsbachelor". Hvormed bl.a. de pædagogiske fagforeningers utilfredshed med betegnelsen "semi-professioner" er forsvundet, da bachelor-titlen er en traditionel velkendt akademisk (universitets)grad, der åbner døren for at være en hel og ikke kun en halv (semi)profession.

I den særlige sammenkobling af de to begreber profession og bachelor ligger, at der ikke er tale om en ren akademisk grad, men en krydsning hvor bachelorgraden (og dermed pædagogers muligheder for at videreudanne sig på universiteterne) bindes og forpligtes af pædagogernes praktiske professionsvirke.

Det diskuteres ikke så meget, men fra bl.a. sygeplejerskerne ved man, at nogle af de mest teoriinteresserede og bogligt begavede vil uddanne sig "væk fra praksis". Og da det akademiske perspektiv netop er blevet yderligere udvidet med en Master-grad i socialpædagogik på Danmarks Pædagogiske Universitet, er der ikke langt til Phd-graden og doktordisputatsen. Og en livslang teoretisk uddannelse: man går ind i et eksamenslokale og kommer aldrig ud igen....

Det virker!!!

14

“Relationsprofessionerne” bliver i forbindelse med forsøget på en opgradering fra semi-profession til egentlig profession sat i sammenhæng med de velkendte prototyper på klassiske professioner, dvs. læger, advokater og ingeniører. Disse vidensforankrede professioner beskrives i den nye grundbog ud fra følgende “minimumskrav” til en profession:

1. En selvstændig uddannelse med basis i en videnskabelig institution.
2. En organisering af professionens medlemmer og en kollektiv faglig og etisk normativitet.
3. Institutionelt eller alment anerkendt monopol på visse arbejdsfunktioner.
4. De professionelles subjektive identifikation med faget og ansvarlighed for almenvellet.

(s. 19)

Der ligger i denne professionsforståelse, at professionens medlemmer har erhvervet sig deres viden gennem en bestemt formel uddannelse. Og at man altså ikke kan være autodidakt/selvlært som professionel.

Der ligger også i det, at uddannelsen nødvendigvis må være lang og teoretisk præget. “Relationsprofessionerne” kvalificeres jo gennem de såkaldte mellemuddannelser, som med professionsbachelortitlen per definition vil blive mere teoretiske.

Nu er mere teori ikke nødvendigvis ensbetydende med en bedre virkende pædagogisk praksis. Det er da også andre grunde, der spiller ind, når praktikernes fagforeninger har satset så hårdt på en akademiseret begrundet professionsudvikling, som de har. Hvadenten man sympatiserer med det eller ej, så er der større samfundsmæssig anerkendelse forbundet med akademisk uddannede psykologer og pædagoger end med praktisk arbejdende pædagoger på gulv- og gadeplan.

Når “relations-erhvervene” og de dertil hørende fagforeninger således bestræber sig på at få status som egentlige professioner, skyldes det naturligvis, at de gerne vil i besiddelse af de goder, der traditionelt følger med: anerkendelse, prestige, autonomi og god løn . (s. 11)

Forfatterne til grundbogen om professionalisering bemærker, at det at blive anerkendt som profession ikke er uden problemer. Og de opfordrer eksplicit professionsbachelorerne til at forholde sig kritisk til den tradition, de overtager sammen med professionsbegrebet (s. 11-12).

For eksempel anføres det som et træk ved de klassiske professioner, at de forsøger at håndhæve deres vidensmonopol med “lægelatin” og andre mystificerende metoder, der har til formål at værne om de professionelles prestige. Og at (kunstige) faggrænser de professionelle imellem kan blive opretholdt, selv om de fordyrer behandlingen og er til gene for klienterne. Sagt mere kontant og direkte: en betydelig del af den moderne professionssociologi har vist, hvordan professionernes egeninteresser i at monopolisere arbejdsområder og kontrollere indgangen til dem fungerer som et middel til at sikre sig magt og privilegier (s. 21).

Hvad med de professionelle “faktiske funktionalitet”?

Et centralt træk ved den professionsdiskurs som RUC/DPU-professorerne fremlægger på pædagogernes vegne vedrører den såkaldte “handlingstvang”. Kravet om at praktisere og være i stand til at håndtere problemer og løse opgaver ses som det måske mest grundlæggende træk ved professionerne (s. 40).

Hvis man skal kunne bygge en profession på en bestemt viden, skal denne viden således kunne bruges til at løse problemer, som nogen vil betale for at få løst. Og de professionelle, der er i besiddelse af den pågældende viden, skal kunne løse problemerne bedre end folk, der ikke har den pågældende viden (s. 46).

Skåret ud i pap: “Professionernes særlige stilling hviler på deres faktiske funktionalitet.” De skal kunne noget, der er brug for, og de skal kunne det bedre end andre (s. 21).

Det virker!!!

15

I forhold til målgruppen “unge med massive problemer” rejser denne professionsdefinition et stort spørgsmål, idet der ude i det virkelige liv er tale om det nærmest omvendte forhold.

Vurderet ud fra de formelle professionskriterier er det således i betydelig udstrækning ikke-professionelle, der arbejder med disse unge. Det gælder på gadeplan i Københavns kommune, på det socialpædagogiske opholdssted Solhaven, på flere af de sikrede institutioner m.v. De formelt set professionelle er trådt i baggrunden eller har ligefrem opgivet og overgivet store dele af målgruppen til de ikke-professionelle. Eller typisk ikke-professionelle i teams, hvor de på lige fod indgår sammen med formelt professionelle. Seminarie- og eksamensuddannede pædagoger har således på ingen måde noget, der bare ligner et professionsmonopol, når det drejer sig om utilpassede unge.

De uddannelsesmæssigt set mest professionelle, f.ex. universitetsuddannede psykologer og psykiatere/læger, står perifert i forhold til målgruppen, som nogle der på betryggende afstand af de besværlige unge overvejende laver test og personundersøgelser, men er fraværende i det daglige pædagogiske arbejde. Logikken i et personalehierarki og den statslige lønstruktur er, at jo højere akademisk uddannelse man har - og dermed højere løn og samfundsmæssig status - jo mindre omgås man de unge i det daglige. Og omvendt.

Hvordan hænger det sammen? Svaret er, at det *ikke* hænger sammen. I hvert fald ikke ud fra en teoretisk professionsteori.

Når f.ex. Socialpædagogernes Landsforbund mener, at de som varetager af en særlig og anerkendt profession repræsenterer nogle (bachelor)pædagoger, der er bedre til at løse problemerne med de udstødte unge, end de ikke (bachelor)uddannede, falder denne betragtning til jorden, hvis man anskuer tingene ud fra spørgsmålet om det pædagogiske arbejdes “faktiske funktionalitet”.

Socialpædagogernes Landsforbund kan ikke lide, at folk uden professionsuddannelsen får adgang til at udføre professionens arbejde, men de mangler legitimitet, når spørgsmålet kommer til spørgsmålet om “den faktiske funktionalitet”. Her har det jo i praksis vist sig, at bl.a. de professionelt ledede og bemandede døgninstitutioner bortviser og udskriver unge pga de selvsamme problemer, der har gjort, at de unge er blevet døgnanbragt (vold og trusler om vold, hashrygning, hærværk mm).

På baggrund af den erkendelse, at professioner ikke kun kan anskues abstrakt og uddannelsesmæssigt, men at professioner er eksempler på et samfundsmæssigt forhold, som “er legemliggjort i bestemte mennesker” (s. 37), stiller forfatterkollektivet bag “Professionalisering. En grundbog” det væsentlige spørgsmål, om ikke man snarere burde tale om professionalitet som kvaliteter ved en praksis end som en særlig erhvervsgruppe eller institution.

Desværre går forfatterkollektivet ikke i dybden med deres egen problematisering. Og opgaven er da også besværlig, idet det står centralt i deres egen professionsforståelse, at en professions grundlag skal være alment. Hvilket netop har været tilfældet for pædagoguddannelsens udvikling, der idag er så almen, at det seriøst overvejes at genindføre socialpædagogikken som en specialiseringsmulighed i forhold til bl.a. udstødte og marginaliserede unge. Man har altså indset dilemmaet.

Spørgsmålet er imidlertid, om det er for sent. I mellemtiden har socialpolitikken jo ud fra kriteriet om “den faktiske funktionalitet” åbnet op for dels amerikanske certificerings programmer som de kognitive “Ny Start” (et kursus på 40 timer), ligesom Ministeriet selv står bag nærværende videreuddannelse af praktikere, der arbejder med “unge med massive problemer”.

Det forekommer ret teoretisk, at f.ex. Socialpædagogernes Landsforbunds medlemmer, uanset hvor meget bachelorer de måtte være, vil opnå et videnskabeligt begrundet monopol på arbejdet med udstødte unge. Som professions-professorerne også anfører, er grundlaget for en profession ikke kun en bestemt (almen) viden, men også en politisk præget opfattelse af indholdet i det ar-

bejde, som det ønskes at professionerne skal udføre. Og politisk set er det i øjeblikket de såkaldte evidensbaserede metoder, som politikerne ønsker.

Evidensbaserede metoder

At noget er evidensbaseret vil sige, at det er åbenbart, klart og tydeligt. En videns- eller evidensbaseret behandling/pædagogik betyder, at den viden man har om, at praksis virker, skal være videnskabelig, dvs. måleligt dokumenteret med en kontrolgruppe uden behandling eller pædagogisk program som sammenligningsgrundlag.

Behandlerne/pædagogerne skal ikke selv autonomt udvikle en praksis sammen med deres målgruppe, som der kan måles på. I det evidensbaserede princip ligger, at praksis er forudbestemt af viden, dvs. det er den evidensbaserede viden der danner grundlag for de manualer, som detaljeret angiver, hvordan praksis skal være.

I denne fra den medicinske videnskab overførte (universelle) tankegang ligger, at alle i målgruppen skal have den samme behandling - og at personalegruppens individuelle personligheder skal tilsidesættes til fordel for programmets krav om ensartethed og trofasthed ("fidelity") overfor programmet.

Kritikere af "evidensparadigmet" betegner dette paradigme som "scientisme", dvs. en tro på at praksis direkte kan afledes af videnskab. Hvad den ifølge kritikerne ikke kan - det er en "instrumentalistisk fejltagelse", som baserer sig på den forkerte opfattelse, at menneskelig samhandlen kan indpasses i simple mål-middel adfærdsprogrammer.

Forfatterne til bogen om professionalisering forkaster denne vidensform med henvisning til bl.a. deres grunddefinition af det almene vidensgrundlag for professionen, som netop ikke består af "viden i stil med opskrifter eller brugsanvisninger, der kun kan bruges i ganske bestemte situationer... Professioner er heller ikke bundet til en bestemt teknologi" (s. 46).

Den evidensbaserede trend anskues endvidere som et politisk styringssystem, som ganske vil ændre relationerne mellem de professionelle og deres "klienter", idet målene for undervisningen og læringen i højere grad vil blive lagt uden for den konkrete situation og de konkrete relationer. Og dermed fjerne grundlaget for et samarbejde mellem pædagog og ung/elev som det bærende.

Når forfatterne i øvrigt finder, at princippet om evidensbaseret med dets fokus på videnskabelig viden om specifikke effekter er af ringe værdi, gøres dette med henvisning til forskning i effekt af psykoterapi, som skønnes at være gyldig også for pædagogiske forhold. Denne forskning viser, at de specifikke effekter af bestemte metoder og teknikker er ubetydelige. Hvad enten terapeuten bruger psykoanalytisk drømmetydning, behavioristisk adfærdsmodifikation eller kognitive metoder, er effekten nogenlunde den samme. Og forskningen viser, at der *er* en effekt. Det er bare ikke de specifikke metoder eller teknikker, der virker, men mere generelle (såkaldte non-specifikke) relations-faktorer som at behandleren går engageret og beslutsomt ind i behandlingsforløb, at behandleren møder klienten med ægte empati og accept, at der opstår en god relation mellem behandler og klient osv. (s. 61).

Hvorfor er det uønsket dokumentation?

Den psykoterapeutiske effekt-forsknings resultater bør få stor betydning for de relationspædagogiske faglige debatter, idet såvel målingsglade politikere og DJØF-embedsmænd som fagfolk, inklusive Socialpædagogernes Landsforbund (jvfr. deres deltagelse i tænketanken MandagMorgens evidensnetværk), ønsker evidensbaserede metoder og en ændret professionsrolle og -kultur i form af et skifte fra relationstænkning hen imod "de for tiden bedst dokumenterede metoder". Forestillingen er, at man vha effektmålinger kan måle sig frem til én form for "best practice", som ikke har noget med pædagogerne som personer at gøre.

Af svært gennemskuelige grunde har evidens- og standardiserings fortalere i deres ønske om at skifte væk fra relationstænkningen, hen imod ikke mindst amerikanske manualbaserede adfærdsprogrammer, valgt at se helt bort fra den forskning, der empirisk peger på netop relationstænkningen, som det afgørende for opnåelse af en god effekt. Det er lidt af en gåde, hvorfor bl.a. toppen i en socialpædagogisk fagforening ikke vil kendes ved den viden, der dokumenterer, at forskellige typer relationsbaserede tilgange virker.

Indenfor den såkaldte "negativ social arv/mønsterbryderforskning" og den nye "recovery-forskning" (psykiatriske patienter der kommer sig primært grundet positive relationer til andre mennesker) foreligger der solid empirisk og talmæssig underbygget dokumentation, som understøtter den relationstilgang, som evidensfortalerne vil føre socialpolitikken væk fra.

Også en helt ny publikation fra Danmarks Pædagogiske Universitet peger på relationstænkningens effektivitet i undervisningssammenhænge, idet bogens kritiske holdning til evidens i skolen underbygges af forskning, som peger på, at "god undervisning" har lærerens relation til eleverne som den vigtigste faktor (Lejf Moos m.fl.: Evidens i uddannelse?, 2005).

Den mest omfattende og éntydige dokumentation til fordel for relationstilgangen, er dog at finde i adskillige års forskning i effekten af psykoterapi. Herhjemme har professor Esben Hougaard autoritativt samlet denne forskning i det over 700 sider store værk "Psykoterapi. Teori og forskning" (2004). I det følgende bringes nogle af hovedresultaterne fra Hougaards forskning.

"Dodo-kendelsen" - alle har vundet!

Det er en mere end 50 år gammel faglig erfaring, at der er små eller slet ingen forskelle i effekt af forskellige psykoterapeutiske behandlingsmetoder. De oprindelige - og altså fortsat gældende antagelser! - går på, at det er terapien som en særlig målrettet aktivitet fra terapeutens side, der ændrer træk, tilstande og adfærdsformer hos klienterne. Fokus er på det, som behandlingen og behandlerne gør, mens de oplevelser og den adfærd, som klienterne udviser opfattes som resultater af terapien.

Der er imidlertid meget, der tyder på, at det, som klienterne bærer med sig til terapien, spiller en større rolle for behandlingens resultat end terapiformen (jvfr. Hougaard's kapitel "Klienten som nonspecifik faktor", s. 219 ff). Klienterne er ikke, som patienter i narkose på et operationsbord, passive objekter for de professionelle ageren. De er aktive bidragsydere til det terapeutiske samspil - aktive "intentionelle agenter" som det hedder i fagjargonen.

Overført til relationspædagogisk arbejde med unge kan man sige, at det er de unge, som i sidste instans selv må gøre arbejdet med at gøre brug af det, som pædagogerne og pædagogikken stiller op med som mulighedsbetingelser. En erkendelse som de empowerment-prægede arbejdsformer, da også baserer sig på ("positiv pædagogik", ressourcetænkning, dvs bygge på de unges ressourcer mm).

I fagjargonen taler man om "det egalitære aspekt" ved relationen, dvs at "kernebetingelser" ved pædagogen som ægthed, varme og empati er til stede i en samarbejdende relation, hvor pædagog og ung begge bidrager til en fælles udforskning af, hvad der er den unges problemer og muligheder.

At klienterne selv er med til at producere behandlingsresultaterne, passer ikke særlig godt ind i en naturvidenskabelig mekanisk behandlingsopfattelse, da det strengt taget svarer til, at patienten i narkose begynder at skære i sig selv...

Det, der for alvor har sat spørgsmålstegn ved den naturvidenskabelige årsag-virkning forestilling - at det er den specifikke behandling (dens teori og metode) der forårsager behandlingseffekten - er effektforskningens såkaldte "dodo-kendelse" ("Dodo bird verdict"). Begrebet stammer fra Alice

Det virker!!!

18

i Eventyrland, hvor dodofuglen/dronten efter et mystisk væddeløb bekendtgjorde: "Alle har vundet, og alle skal have præmie." (Hougaard s.98).

Overført på terapi-forskningen betyder det, at ud af mere end 400 forskellige terapiformer, har det ikke været muligt for forskerne at udpege en eller flere, der er mere effektive end andre. Derimod peger forskningen på, at fælles, såkaldt non-specifikke faktorer, spiller en større rolle for resultatet af psykoterapi end de forskellige terapiers tekniske faktorer.

Hvilket naturligvis får én til at undre sig over, hvorfor danske politikere i øjeblikket ofrer så store beløb på at forske i virkningen af forskellige terapi- og behandlingsformer. Når det nu forskningsmæssigt er klarlagt, at specifikke metodevariable kun kan forklare en beskedent del af en given terapi effekt.

Gennemsnitligt regner man med, at måske kun 10-15% af variationen i terapeutisk effekt har med metoden at gøre, mens især terapeutens relationelle kompetencer ser ud til at yde et væsentligt større bidrag. En forsker sammenligner dette med, at man forsøger at forklare et særligt basketball-holds succes alene ud fra taktik og træningsprincipper uden at tillægge de enkelte spilleres kvaliteter nogen større betydning. Det fremgår tydeligt af forskningen, at lige som spillernes dygtighed i basketball er af afgørende betydning for kampens udfald, spiller også terapeutens person og relationelle kompetence en afgørende betydning for terapiens resultat.

Det er helt i overensstemmelse med denne forskning, når lederen af den århusianske variant af den kognitive metode "Ny Start" på en stor konference konkluderer, at programmets succes skyldes "de 80% relationen - de 20% metoden og manualen". Psykologen Anna Crawford Pinnerup (Psykolog-nyt nr. 12, 2003) har i en evaluering af det selvsamme program uddybet, hvilke såkaldte "ekstraterapeutiske faktorer" ved relationen det er, der virker:

1. instruktøernes *optimistiske tilgang, hårde arbejde og motivation* af de unge
2. for alle unge gjaldt, at *relationen til instruktøren udviklede sig til dybe relationer med varme gensidige følelser*
3. instruktøren handlede *ud over sin instruktørrolle*
4. de unge var glade for *maden og de sociale aktiviteter i og uden for manualen*
5. begivenheder i de unges liv og især *i deres familie* havde meget stor betydning for de unges udvikling i programmet.

Terapeuten eller terapiformen?

Esben Hougaard refererer sin forskningskollega Carsten Rene Jørgensen for at have rejst spørgsmålet, om man måske snarere skulle interessere sig for empirisk validerede terapeuter end for empirisk validerede terapiformer (s. 168). En tankegang som dog allerede er anvendt i praksis. Indenfor den såkaldte "samfundspsykiatri" ("community mental health") har eksempelvis socialpsykiateren Loren Mosher benyttet sig af et katalog over personlige egenskaber, når han skulle ansætte personale:

1. stærk selvfølelse; tryk trods uvished
2. åben, accepterende og ikke-dømmende
3. tålmodig og ikke-påtrængende
4. praktisk og problemløsende
5. fleksibel
6. empatisk
7. optimistisk og støttende
8. venlig og bestemt
9. humoristisk

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

10. ydmyg
11. tænker kontekstuel
12. har kendskab til virkelige tilværelsesproblemer
- 13 har boet sammen med psykisk syge
14. dyrker kampsport
15. har været/er engageret i lokalmiljøet
16. har lært at iagttage og forstå egne reaktioner (f.ex. via supervision)
17. er evt. tidligere klient.

Uønskede personaler var for Mosher personer som går rundt med frelserfantasier, fordrejer informationer, har en pessimistisk grundindstilling, bruger klienter til at tilfredsstille egne behov, overkontrollerer, er mistænksomme og tilbøjelige til at give andre skylden, når noget ikke fungerer (Mosher & Burti: Samfundspsykiatri. kapitel 9 om “ansættelse af medarbejdere”).

“It is the relationship that heals”

Forskningen har altså klarlagt begrænsningerne ved “psykoterapi” som sådan. Når terapi alligevel overordnet set er fundet at virke, skyldes dette, at undersøgelserne konsistent viser, at fælles, såkaldt non-specifikke faktorer spiller den vigtigste rolle for terapiens effekt. Brugerundersøgelser understøtter dette, idet de typisk viser, at det klienterne prioriterer er fælles faktorer som de vigtigste for deres udbytte på tværs af forskellige terapeutiske metoder. Og at der desuden for det meste er større forskelle mellem de forskellige terapietningers teorier end mellem de respektive terapeuters faktiske adfærd.

Sagt med andre ord, for dem der søger terapi, er terapeutens person og troværdighed af større betydning end den retning/teori han er uddannet i og de teknikker han måtte bruge. Det er stort set som ved det netop overståede kommunalvalg, hvor analytikere samstemmende siger, at vi ikke vælger den kandidat, der taler detaljeret realpolitik. Vi stemmer ikke på en politisk repræsentant/kandidat men på den person, vi finder “indgyder troværdighed”.

Undersøgelserne om de non-specifikke faktorer i terapi viser, at de virksomme faktorer mestendels må søges bag om terapiernes selvforståelse og på tværs af de forskellige modeller. Under de på overfladen forskellige modeller, er det nogle ensartede fælles aktive ingredienser som virker. Hvilket placerer de non-specifikke faktorer, først og fremmest de relationsbaserede, i psykoterapiens centrum.

Vi er tilbage ved den verdenskendte terapeut Yalom’s citat fra 1980: “It is the relationship that heals.” Lige som nogle muligvis vil få associationer til psykologen Carl Rogers, der er kendt som den mest indflydelsesrige fortæller for relationens betydning i terapi og læring.

I lighed med professorkollega Esben Hougaard konkluderer professor i klinisk psykologi ved Københavns Universitet Peter Elsass, at det er de non-specifikke faktorer, der er gået hen og blevet til de specifikke. Som Hougaard skriver det, de non-specifikke faktorer har placeret sig i hjertet af den virksomme og forskningsoplyste psykoterapi (s. 225). Elsass konstaterer, at disse “bredere psykologiske dannelser i forholdet mellem terapeut og klient” har en større effekt på outcome end de specifikke, men at det ofte er de specifikke, der er genstand for terapeuternes opmærksomhed, og som bliver kvalificeret i faglige sammenhænge: “F.ex. er det de teknisk betonedede virkningsmekanismer i kognitiv terapi, der omtales som hjælpsomme... De brede faktorer som empati og autenticitet i relationen kvalificeres derimod alt for sjældent” (s. 84 ff. i Niels Christian Hvidt og Christoffer Johansen (red.): “Kan tro flytte bjerge?”, 2004).

Hvilken betydning har denne omfattende forskning for Socialministeriets unge-uddannelse? Umiddelbart ingen, idet forskningen mig bekendt aldrig er blevet inddraget i denne uddannelses faglige grundlag.

Når jeg har brugt så megen plads på at fremstille terapiforskningens resultater, er det selvfølgelig fordi jeg mener, at de to ting har endog meget med hinanden at gøre. Forskningen er ganske enkelt en vigtig empirisk veldokumenteret støtte til den relationstænkning, der er bærende for unge-uddannelsen.

Når uddannelsens praktisk arbejdende kursister om deres arbejde siger f.ex. nedennævnte, rammer det jo nærmest i centrum af terapiforskningens hovedbudskaber:

- “de voksne skal være så autentiske og så personlige, som det overhovedet er muligt. Nøgleordene bliver lydhørhed, nærhed og omsorg.”
 - “det er en kombination af personlighed og faglighed. Hvis de unge ser mig som både en ven/mentor og en professionel socialarbejder vil der kunne etableres en relation, der bygger på tillid og troværdighed.”
 - “tydelighed x tålmodighed x troværdighed x tid = tillid.”
 - “vi skal fraskrive os ansvaret for deres liv, men gerne være med, gå ved siden af, rådgive, tilbyde sparring, opmuntre, være den unges buffer på vejen.”
 - “en god voksenhjælp består i at skabe kontakt og arbejde med dialog og på den måde være med til at udvikle deres liv. På mange måder er det os, der skal bære håbet for dem.”
 - “rollen som socialarbejder består i at være en mental cocktail: en støtteperson, et sikkerhedsnet, en påvirker, en slags ven - og en indpisker af selvtillid.”
- osv. osv.

Handlingstvang og dilemmaet som lærer

Selv om den professorskrevne og autoritative bog om “Professionalisering” generelt opstiller nogle kriterier for en profession, især lang og teoretisk offentlig eksamensuddannelse, som udelukker de fleste på Socialministeriets unge-uddannelse som professionelle/tilhørende en profession, så indeholder bogen også nogle markante modsatrettede og til dels selvmodsigende punkter. Først og fremmest punktet om “faktisk funktionalitet”, der jo, blot med nogle andre ord, har været det grundlæggende i videreuddannelsen af pædagoger, der arbejder med udstødte unge med massive problemer.

Denne uddannelse har ikke arbejdet med traditionel teorigennemgang, en fagopdeling der er taget fra videnskaberne og universiteternes arbejdsdeling, bestemte importerede kognitive modeller o.lign. Udgangspunktet for uddannelsen har været deltagernes praksis og en tro på, at uddannelsens relevans bedst sikres gennem en undervisning med læring gennem dilemmaer (jvfr. organisationspsykologen Jens Berthelsens bog “Dilemmaet som lærer”, 2001).

På en måde har denne uddannelse taget professions-professorernes punkt om “handlingstvang” mere alvorligt end professorerne selv. Læring gennem dilemmaer (og parallelt hermed konflikt-håndtering) kan netop siges at have rod i det pædagogiske arbejdes handlingstvang. At man som ungearbejder konstant bringes i mere eller mindre umulige situationer, hvor ingen løsninger umiddelbart byder sig til. Havde det været et velkendt problem, kunne det i princippet løses med kendte midler. I dilemmaet ligger der imidlertid, at det er et problem uden egentlig løsning. Noget man i situationen mere eller mindre kvalificeret er tvunget til at beslutte og handle sig ud af.

En uddannelse der træner praktisk arbejdende pædagoger i “at være i dilemmaer”, og i at kunne “se” og analysere dilemmaer, er derfor en uddannelse, der satser på at udbygge kompetencer af afgørende betydning for det pædagogiske arbejdes “faktiske funktionalitet”.

Kompetencer og kvalifikationer

I stil med sit akademiske emne - professionsbachelor-uddannelsen og den dertil knyttede professionalisering - forbliver bogen om professionalisering tavs mht det konkrete indhold i den ellers ret så afgørende kategori "faktisk funktionalitet" (som vi for nemheds skyld også kan kalde praksis...).

Det er således svært, for ikke at sige umuligt, at finde ud af, hvad det egentlig er de professionelle skal kunne for at løse professionens mest grundlæggende opgave - den til handlingstvangen hørende håndtering af problemer. Det er fristende at sige, at mens Socialministeriets unge-uddannelse er for konkret, så er RUC/DPU professorerne for abstrakte.

En begyndende konkretisering kunne starte med at skelne mellem kompetencer og kvalifikationer. Tidligere blev ordet "kompetencer" mest brugt i betydningen "beføjelser". Noget som nogen, og kun dem, ud fra myndighedsdirektiver har beføjelse til at gøre. Eksempelvis er det kun læger/psykiatere der har beføjelse til at udskrive beroligende medicin, det er kun politiet der har beføjelse til at arrestere mistænkte, kun professionsbachelor (og ikke tidligere dørmænd) der har beføjelse til at komme på Danmarks Pædagogiske Universitet osv.

Idag er det dog mest en anden og mere moderne betydning af kompetence, vi møder i faglitteraturen og i stillingsopslag. Kompetencer kan således ses som nogle personbårne former for handlingsevne (eller "faktisk funktionalitet"?), som den enkelte qua sin personlighed og sociale biografi/livshistorie bringer med sin ind i arbejdet. Kompetencer er forbundet med en personlig udformning af den professionelle rolle og de vurderes primært af såvel kolleger som brugere ud fra, hvor anvendelig og effektiv den pågældendes kunnen er i konkrete situationer.

I modsætning til sådanne personbårne kvaliteter, kan kvalifikationer siges at være evner hos en professionel, som er efterprøvet eller som kan efterprøves. Efterprøvninger der som oftest sker ved hjælp af eksaminer, test, prøver osv. Kvalifikationer er almene og ikke knyttet til bestemte (handlingstvingende) kontekster, og de antages mere eller mindre direkte at følge personen fra opgave til opgave og fra job til job.

Det er først og fremmest kvalifikationer, der er på spil i forbindelse med professionsbachelor-uddannelsen. Kvalifikationer i form af den almene og formelle viden, som den studerende skal erhverve sig gennem en af Staten forordnet og styret vidensopelt uddannelse. Og som selvsamme Stat måler og kontrollerer i form af en eksamen med udmålte karakterer.

De kvalifikationer som uddannelsen bibringer de studerende giver (forhåbentlig!) et teoretisk overblik over et sagsområde, grundviden, paratviden, indblik i forskellige teorier og metodikker mv.

Selv om Statens pædagoguddannelser også involverer praktik, er det teorisiden der fokuseres på, når talen går på forholdet mellem uddannelse og professionalisering. Man kan næppe forestille sig et professionaliseringsløft ved at foreslå pædagoguddannelsens praktikdel forøget med f.ex. 25%.

Den stærke prioritering af de teori- og videnskvalifikationer, som man kan få gennem studier på læreanstalterne, stiller naturligvis Socialministeriets unge-uddannelse i et noget blegt lys sammenlignet med bachelorerne. På den anden side er der langt fra faglig enighed om, at jo mere viden/kvalifikationer man besidder, jo bedre er man også stillet i ens konkrete arbejde og karriereforløb.

I et interview i dagbladet Information med den sigende overskrift "Kompetencer skal opnås ad omveje" (d. 11.11. 2005) gør professor og rektor på Danmarks Pædagogiske Universitet sig således til talsmand for den slags kompetencer, man umuligt kan få på en skolebænk, men som skal erhverves gennem "livets skole". Pædagogikprofessoren siger bl.a., at det kompetencebegreb vi har idag står i modsætning til det klassiske vidensbegreb. Han ser den store forskel på vi-

den/kvalifikationer og kompetencer deri, at kompetencen er individuel, mens viden og kvalifikationer er noget man får gennem uddannelse og div. eksaminer. "Vi har det i dag vi kalder en CV-filosofi, hvor det afgørende er det, du har lavet ved siden af. Man sælger ikke sig selv på kvalifikationer, men på kompetencer."

Udtaler altså lederen af Danmarks Pædagogiske Universitet til Information.

Etik - at respektere den unge

Et gennemgående træk ved den meget personlige form for socialt arbejde med udstødte unge, som Socialministeriets unge- uddannelse beskæftiger sig med, kan sammenfattes i parolen om *altid at respektere den unge mere end metoden og teorien* Sagt på en anden måde, mennesket før systemet, eller som den gamle sovjetpædagog Makarenko citeres for på forsiden af en opgave: "Jeg handlede som menneske, ikke som formalist."

Der er med andre ord tale om en *etik* som bygger på *et humanistisk grundlag*. Og hvad betyder det så?

Humanisme er en opfattelse som sætter menneskets udvikling og velfærd i centrum, og som tror på menneskets evne til at udvikle sig gennem tilegnelse af sociale kompetencer og kulturelle værdier. Humanismen indebærer en holdning præget af respekt for det enkelte menneskes værdi.

Selv om ordet etik stort set ikke bruges af uddannelsens socialarbejdere og pædagoger, er etikken - opfattelsen af hvad der er rigtigt og forkert med hensyn til handle- og tænkemåder, principper for en moralsk vurdering - hele tiden til stede. I samværet med andre mennesker ligger altid en etisk fordring om at behandle den anden ordentligt, og en del af etikken er at man selv skal tage stilling til, hvad der er rigtigt og forkert i situationen. Eventuelt under overskriften "pædagogisk holdning" eller "menneskesyn" defineret ved punkter som:

- respekt
- forståelse
- engagement
- forhåbninger - optimisme
- ærlighed
- tiltro til de unges ressourcer
- ordholden
- have/tage den tid der skal til
- vise at der ikke er langt fra ord til handling.

Nogle bruger bevidst ordet "menneskesyn", når de vil formidle de grundlæggende forudsætninger de arbejder ud fra (eller ideelt tilstræber at arbejde ud fra). Det kan være formuleret som, at vi socialarbejdere ikke skal være fordomsfulde og forudindtagede personer, men fremstå rummelige, både i ord og handling. Og eksempelvis skal kunne skelne mellem handling og menneske, således at en ungs handling kan fordømmes uden at personen bag handlingen forkastes. Menneskesyn og pædagogisk grundholdning betyder, at der ikke sættes lighedstegn mellem de unges forkastelige handlinger og så hvem de er og kan blive.

På forskellig vis formulerer denne uddannelses ungearbejdere, at det gælder om at være troværdige og pålidelige voksne, som behandler hver enkelt ung respektfuldt, dvs som et enestående menneske og f.ex. ikke som en diagnose eller en repræsentant for en gruppebetegnelse.

Etiske principper er som sagt nærværende, selv om de ikke fremføres under overskriften "etik". En opgave fra 3. uddannelsesforløb signalerer eksempelvis allerede på forsiden, hvordan opgaveskriverne profilerer det menneskesyn, de arbejder ud fra. På et foto af Byretten i København tildeler de således hver af Byrettens fem søjler en etisk overskrift. Byrettens slogan "Med lov skal man land bygge" erstattes elegant med nedennævnte fem (relationspædagogiske) bygningsstene:

Det virker!!!

23

1. Individualitet
2. Relationer
3. Handleplaner
4. Tillid
5. Respekt.

Foretager man en sammenligning mellem nærværende uddannelse og f.ex. Socialpædagogernes Landsforbunds fem grundholdninger for den socialpædagogiske profession anno 2004, er der kun små gradforskelle (primært begrundet i at SL har haft en fagfilosof indover som konsulent og sparringspartner).

Ifølge SL udspringer den professionelle grundværdi for socialpædagoger af en grundlæggende forståelse for det enkelte menneskes integritet og særlige værdi. For at opnå en særlig værdi som menneske skal den enkelte have mulighed for at tage ansvar for sit eget liv. Intet menneske lever sit liv uden støtte fra andre. I den socialpædagogiske proces tilbyder socialpædagoger professionel hjælp og støtte til mennesker med særligt behov for dette ud fra fem grundholdninger:

1. Mennesket har integritet, værdighed og selvbestemmelse.
2. Mennesket er skabt af det sociale og skaber det sociale.
3. Socialpædagogen er solidarisk med den enkelte som menneske og samfundsborger.
4. Socialpædagogen er både politisk forvalter og politisk aktør.
5. Socialpædagogen tror på faglighed og ansvar.

Da det jo er Socialministeriet, der står bag specialuddannelsen for pædagoger, der arbejder med udsatte unge, skal der i forbindelse med disse meta- og etik-overvejelser også kastes et kort blik på, hvordan man der i 2003 definerede "værdier i socialpolitikken". Værdier er i Socialministeriets og socialpolitikken sammenhæng forstået som det, der vedrører almindelige forestillinger om det gode liv. Nogle af værdierne er individuelle, andre er samfundsmæssige. Man opererer i ministeriet med seks bærende værdier:

1. Selvbestemmelse - gennem frie handlinger og valg at tilrettelægge et liv i overensstemmelse med de ønsker og behov man har, og dermed leve op til det ansvar, man har for eget liv.
2. Værdighed - handler om den enkeltes selvagtelse, men også om andres agtelse af én i samspillet med andre mennesker.
3. Retfærdighed - overensstemmelse med loven/reglen/princippet. Lighed og proportionalitet i fordelingen mellem samfundets medlemmer.
4. Social tryghed - økonomisk sikkerhedsnet, sociale serviceydelser og samhørighed med andre.
5. Social integration - modvirke social udstødelse og polarisering samt bidrage til samfundsmæssig solidaritet.
6. Social bæredygtighed - den af de seks værdier, der mest udtalt er på det samfundsmæssige makroniveau. F.ex. veludbyggede dagpasningstilbud, godt samspil mellem arbejdsliv og familieliv, indsatsen mod negativ social arv, ungdomssanktion m.v.

Det er i øvrigt helt gennemgående, at den etiske ansvarlighed hos praktikere som denne uddannelses, er bundet til det konkrete arbejde med de konkrete unge. Et mere kollektivt baseret formidlingsperspektiv som retter sig mod en inddragelse af offentligheden er på nær ét enkelt eksempel fraværende, idet kun én opgaveskriver besværer sig over en ophobning af personlige frustrationer på de unges vegne, som burde omsættes til politiske løsninger. Og således fra ham/socialpædagogerne være "adresseret til rette vedkommende".



I denne sammenhæng bør det dog nævnes, at Kristina Lauritzen og Tine Ros fra specialuddannelsen for udsatte unge i forlængelse af deres uddannelse har forsøgt at råde en bredere offentlighed op med bogen "Rodeløs. Samtaler med unge kriminelle".

Dilemmaer fra socialarbejdernes praksis

Af Benny Lihme

Nedenfor er en beskrevet en række dilemmaer fra den socialpædagogiske praksis. Dilemmaerne er beskrevet ved Benny Lihme på baggrund af de afsluttende opgaver som de 60 studerende på ungeuddannelsen på Københavns Pædagogseminarium har produceret.

Dilemma nr. 1: Teori og autenticitet hånd i hånd – hvordan?

"Life is what happens to you, when you're making other plans", som John Lennon engang har sagt. Med andre ord, der er alligevel ikke tid til at tænke grundigt efter eller slå op i en bog, når I er sammen med de unge. Her må I stole på, at det I siger og gør, bygger på en personliggjort læring, som så at sige sidder i kroppen. Uddannelse skal ikke være så teoretisk, at man taber sin autenticitet på vejen.

Når ens egen person er det vigtigste værktøj i arbejdet med de unge, er der en risiko for, at man uddanner sig væk fra de unge og deres verden.

På den anden side er det nødvendigt for os i tværfagligt samarbejde og i forhold til at kunne dokumentere vores arbejde overfor politikerne, at vi har en eller anden grad af fagsprog at formidle vores arbejde i.

For en ikke-uddannet gadearbejder kan det være rart og anerkendende at høre en uddannet sagsbehandler sige, at "den pædagogiske uddannelse, vi har i dag duer ikke til disse unge." Og at der er mange pædagoger, der ikke kan bruges. Som det siges: "Det har noget med mennesket bag at gøre."

Så – hvorfor ikke lade være med at tænke i uddannelse?

I denne modstilling mellem faglig/professionel og menneske, er det ikke sjældent at se ikke-uddannede socialarbejdere ("de menneskelige") dæmonisere og fratage seminarieuddannede pædagoger deres menneskelighed.

Som når én for eksempel skriver, at udtrykket "pædagogiske robotter" er et internt udtryk for socialarbejdere, der udelukkende handler pædagogisk og yderst sjældent giver en umiddelbar menneskelig respons i for eksempel konfliktsituationer.

Livserfaring kontra teori

Stigmatiseringen (= brændemærkningen) af seminarieuddannede pædagoger som robotter eller formalister (= umenneskelige) kan være udtryk for en holdning, der kan opfattes som en blanco check udskrevet til abstraktionen "menneske". Altså, at det er en kvalifikation i sig selv at være menneske eller menneskelig i arbejdet med udsatte unge.

Eventuelt kan abstraktionen menneske gøres lidt mere konkret ved at sige, at det, som de unge har brug for er at møde voksne, der er anderledes end dem, de har været sammen med i deres barndom.

Endnu mere konkret kan det blive, når én fortæller, at han arbejder ud fra den erfaring han som 48-årig har fået. En livserfaring, som han hævder, kan bruges i arbejdet med de unge. Og som virker, hvis der bliver lagt følelser bag:

- Jeg bruger meget min person og mine følelser. Hvis de unge kan mærke, at der ligger følelser bag, så bliver de mere åbne overfor almindelig dannelse og hvordan man begår sig i samfundet.

Har man mindre end 48 års livserfaring, kan dette eventuelt opvejes af, at man ligner de unge kriminelle mere end man er forskellig fra dem. En fremhæver således:

- Vores (de ikke-uddannedes) særlige styrke er, at vi taler gadesproget, og at vi ved, hvad der er på spil i de unge. Derfor ved vi, hvor vi skal sætte ind for at få dem til at ændre syn på sig selv.

Kun en enkelt ser uddannelse som noget, der gerne må rokke ved deres verdensbillede og som noget, der kan få dem på helt andre tanker. Herunder tanker og teorier, som ikke nødvendigvis kan bruges til noget, men være del i en proces, hvor det at lære bliver den vigtigste læring, altså innovationskompetence.

De fleste står fast forankret i noget, de opfatter som i store træk en OK praksis, men vil med uddannelsen:

1. Få sat nogle ord på mit arbejde, så jeg bedre ved hvad det er jeg gør.
2. Blive bedre til at formulere mundtligt og skriftligt, hvad det er, det her handler om.
3. Vi på Nøddebakken har svært ved at få sat ord på, hvad det er vi gør, altså at få gjort vores faglighed eksplicit.
4. Få sat ord på nogle tanker jeg havde i forvejen.
5. Jeg har en god pædagogisk praksis - og mangler nu noget teori, der kan forklare hvorfor "min" pædagogik virker... Man vælger den teori, der kan forklare det man gør. Den teori der skal få kabal til at gå op.
6. Få ord på alt det jeg har lavet - og som er skide godt.
7. Jeg fandt en række citatudsnit fra en reklame for en PhD-afhandling af Line Lerche Mørch... det passer meget godt på min karriere. Hvis man spørger til mine kvalifikationer, giver hun et ganske passende svar. Ikke hele svaret, men dog i nærheden.
8. Per Revstedts menneskesyn og motivationsarbejde ligger meget tæt op af det vi allerede gør på Sønderbro. (Underforstået - derfor er han god).

Diskussion:

Udelukker teoretisk uddannelse det menneskelige element? Er der modsætning mellem det at bruge sig selv som menneske og at bruge sin teoretiske ballast? Hvis ikke der er modsætninger – eller hvis modsætningen er uhensigtsmæssig – hvordan kombinerer vi så autenticiteten, det menneskelige med den teoretiske ballast i arbejdet med u-unge? Hvordan holder vi en dør åben for andre holdninger til vores arbejde, også fra ukendte/uventede kanter?

Dilemma 2: Uddannelse – begrænsning eller udvidelse af de faglige muligheder.

Uddannelse, ikke mindst med henblik på formidling, skulle gerne som et minimum kvalificere kursisterne til at blive bedre til at sætte ord på deres tanker, gøre deres faglighed eksplicit m.v.

Spørgsmålet er, om det er nok?

En sådan målsætning, hvor det kun gælder om at bekræfte jeres praksis sprogligt, kan let blive konserverende og lokal.

Uddannelsesmæssigt bør I som kommende socialformildere også beskæftige sig med utopier, det ikke eksisterende og såkaldt "unyttige" fænomener, som I først senere kan se nytten af.

Ellers kan I som socialarbejdere risikere at ende uden kompetencer til at arbejde med andet og i andre sammenhænge, end dem I så at sige er vokset op med - og groet fast i. Det kan ske, hvis man kun lænker sig til sit konkrete lokale arbejde.

Uddannelse uden utopier og unyttige udflugter til fremmede verdener og teorier er ensbetydende med en jobmæssig og faglig stavnsbinding.

Det virker!!!

27

Dilemmaet består i, at godt nok kan det være et fagligt fremskridt at få sat sin praksis på begreb. Men sker dette på bekostning af angst for nyt og ukendt, kan resultatet blive en socialarbejder uden udsyn og forestillinger om alternative muligheder.

Diskussion:

Hvordan bevarer socialarbejderne det uafklarede, den faglige afdækning af det ukendte med en mere præcis, bedre formidling, mundtlig og/eller skriftlig - og dokumentation af den nuværende faglighed og praksis i arbejdet med de u-unge?

Dilemma 3: Om grænsen mellem at være privat og professionel i sin praksis som socialarbejder/socialpædagog.

Uddannelsen kan blive så individuelt lokaliseret hos den enkelte socialarbejder, at det ikke giver mening at tale om en samlet form for faglighed. Det kan ske, når uddannelsen kommer til at hylde de personlige kompetencer i en sådan grad, at den fortroligheds-kundskab, der kommer ud af det, primært/udelukkende har ejerskab hos den enkelte socialarbejder.

Uddannelsen bliver privat for den enkelte, når uddannelsen sigter bevidst mod at socialarbejderne
- skal kunne handle som tydelige enkeltindivider og
- har eller opnår en forståelse af socialpædagogik, hvor det er længerevarende, meningsfulde relationer til betydningsfulde MENNESKER snarere end til seminarieuddannede PÆDAGOGER, som skal bringe de unge videre i livet

Metodeløse eller metodefrie

Den form for autonomi der kan ligge i, at enhver kan bruge sin særegne person i det sociale arbejde med de unge, kan føre til "privatpraktiserende socialarbejdere", det vil sige i princippet ukontrollable individuelle socialarbejdere som set med omgivelsernes kritiske øjne lige så godt kan være metodeløse som metodefrie.

Den enkelte socialarbejder ved med sig selv, at det lige præcis er jeres personlige måde at være på overfor de unge, der rykker. Men dilemmaet på det kollektive plan er, at sådanne socialarbejdere ikke anerkendes rent fagligt og derfor ikke møder en samfundsmæssig accept som professionelle.

Forsøg på at fagliggøre det personlige, byder ikke overraskende på en række dilemmaer, som udspiller sig omkring de tre p'er - personlig, professionel og privat. Der opstår spørgsmål om, hvor personlig man skal være, hvor meget man skal bruge sig selv, hvor følelsesmæssigt involveret man skal være, om det at være personlig også betyder at man skal åbne op for det private, hvor meget man skal bruge sig selv som eksempel og så videre.

Forskellige praktikere har formuleret netop dette dilemma på mange måder, som følgende citater viser:

1. Jeg er mig selv 100 procent. Arbejder med følelser og får på den måde et godt tillidsforhold til de unge.
2. Man skal indgå med sin person lige så meget som med sin profession - og være tilgængelig for kontakt alle døgnets 24 timer.
3. Som medarbejdere skal vi være identifikationsobjekter.

Det virker!!!

4. De unge er umådelig fintfølede, de mærker hurtigt, om man kan lide dem eller ej. De voksne skal derfor være så autentiske og så personlige, som det overhovedet er muligt. Nøgleordene bliver lydhørhed, nærhed og omsorg.
5. I relationsarbejdet er socialarbejdernes vigtigste værktøj hans/hendes egen person. Som socialarbejdere bærer vi mange forskellige kasketter så som sjælesørger, kammerat, voksenven, far, psykolog, seksualvejleder, beskytter, chauffør og så videre.
6. Der er tale om forskellige roller. Jeg giver dem et lift til klubben eller til træning. Jeg ser dem spille kampe, jeg kan være en slags onkel, storebror, en god ven, en god pædagog eller bare være en god og tålmodig lytter. Jeg prøver at støtte dem i deres positive udvikling. De unge ved at de kan komme til mig - også at de kan bruge mig som mægler ved konflikter. Det er en kombination af personlighed og faglighed. Hvis de unge ser mig som både en ven/mentor og en professionel socialarbejder vil der kunne etableres en relation, der bygger på tillid og troværdighed.
7. Tydelighed x tålmodighed x troværdighed x tid = tillid.
8. Ved at være én til én på et øde sted minimerer vi risikoen for forsøg på at stikke af. Og processen med at opbygge en fælles relation går helt af sig selv.
Kontakten med de unge er meget personrelateret. Det indebærer at vi tager dem med hjem til vores familier, så de kan se hvad vi står for.
9. Empowerment er en bevidstgørende proces der går mod at opnå indflydelse over eget liv og få øgede handlemuligheder. At gå fra magtesløshed til frigørelse, få magt og ansvar over eget liv - tage ejerskab for eget liv. Vi skal fraskrive os ansvaret for deres liv, men gerne være med, gå ved siden af, rådgive, tilbyde sparring, opmuntre, være den unges buffer på vejen.
10. Det er vigtigt at kunne trække en grænse mellem arbejde og privatliv, også selv om socialarbejderen næsten ubegrænset stiller sig til rådighed for den unge.
11. Jeg siger fra til det rent følelsesmæssige - passer på, når unge kommer for meget ind på mit domæne.
12. UNG: - Han har gjort så meget for mig, også privat. Jeg har været hjemme hos ham og spise med, og vi har lavet mad sammen... X kan jeg ringe til kl. 03.00 om natten, hvis jeg vil og har brug for det.. Der er tid til alt - der er tid til sjov, fis og ballade. Man bliver meget tætte venner.. Hvis jeg mangler penge kan jeg låne af X.
13. Pædagogen skal ville noget med sine handlinger – og med sin bruger. Det er et moralsk anliggende at ville noget med et andet menneske.
14. En god voksenhjælp består i, at skabe kontakt og arbejde med dialog og på den måde være med til at udvikle deres liv. På mange måder er det os, der skal bære håbet for dem.
15. Det er klart, at jeg er langt mere rummelig i forhold til pigerne, end deres mor nogensinde vil kunne være. Der er også nogle gange, hvor de siger, - Aj, bare vi havde dig som mor. Så siger jeg: - Det skal du fan' me ikke ønske dig, bare spørg min datter.
16. Man må allerførst vinde pigernes tillid. Ellers kommer man ingen vegne. Men de er meget mere lukkede, end drengene er. Der går lang tid, før jeg får lov til at få indflydelse på deres liv. For at vinde deres tillid er jeg nødt til at give en lille smule af mit private, selv om der er en grænse her. Grænsen går ved det sårbare - det duer ikke at vise sårbarhed. Rollen som socialarbejder består i at være en mental cocktail: En støtteperson, et sikkerhedsnet, en påvirker, en slags ven - og en indpisker af selvtillid.
17. For at arbejdet skal virke, så er pigerne nødt til at have noget at miste. Der skal være den dimension, at de har angsten for at miste relationen til mig. Det er sådan lidt fyagtigt at sige, men man må ikke være blind for det. Jeg har enorm stor magt.
18. Jeg fortæller aldrig de unge om mit privatliv med min kæreste. Men jeg fortæller dem meget om, hvad jeg laver med mine børn: Hvad vi laver derhjemme, hvad vi laver til jul, hvad vi laver på

ferier. Det synes jeg nemlig er vigtigt at formidle til en gruppe, som ikke har ret mange holdpunkter.

19. Jeg har det fint med, at de ved en del om min tilværelse. Jeg har ikke haft nogen dårlig barndom, men alt, hvad der kan kobles på deres virkelighed, det får de, hvis det kan give dem nogle nuancer på deres livssituation. Jeg bruger det, jeg skamrider det, jeg fortæller om, hvad jeg selv har levet igennem, og hvordan man også kan gebærde sig.

20. I kort form betragter jeg min funktion som en "landsbyleder", en far, en god ven, en rådgiver, en formidler for den unge (imellem arbejdspladser, socialforvaltningen, skoler, praktikpladser, forældre, andre unge), en konfliktløser og sjælesørger.

21. Starten på det hele i 1994 er, at to ufaglærte på en øde ø kunne løse den opgave, som hele det professionelle hjælpesystem i X amt havde opgivet. Som det er nu, kan medarbejderne have deres egen stil, men de skal trække i samme retning, hvilket vi blandt andet sikrer os med en medarbejderhåndbog og på mandagsmøder. Fælles grundholdninger, men forskellige veje til samme mål under en form for "pejlemærkeledelse" og frihed under ansvar. Det er vigtigt, at man er sig selv og ikke gemmer sig bag en rolle eller en bestemt metode. Vi bygger skibet mens vi sejler.

Diskussion:

Hvornår er det en professionel hjælp at være privat i kontakten med de unge? Er det nødvendigt med den usynlige grænse mellem det private, det personlige og det professionelle i netop jeres arbejde?

Hvis nej, hvorfor ikke? Hvis ja, hvordan definerer I selv kriterierne for, hvornår noget er for privat, for personligt?

Dilemma 4: Handlekraft og mandighed – kontra viden og værdier?

Samfundet er lydøret overfor socialarbejdere, der kan træde i karakter overfor utilpassede unge. For eksempel ved at udvise handlekraft frem for diskussioner med metoder og værdier. Men – socialarbejdere er også politiske aktører, der kan være med til at præge udviklingen gennem deres handlinger.

Mens seminarieuddannede pædagoger hyppigt forbindes med blødsødenhed og bamse- eller bolsjepædagogik, ses det modsatte lige så hyppigt: At ikke-uddannede socialarbejdere (arabiske fædre/mentorere, tidligere rødder, folk med en fortid ved militæret med flere) forbindes med handlekraft og tydelighed.

Problemet er imidlertid, at hvis de ikke-uddannede profilerer sig for meget på almindelige mandlige dyder, kan dette medføre en politisk holdning i retning af ingen uddannelse overhovedet.

For eksempel udsendte socialminister Eva Kjer Hansen d. 17. august 2004 en skrivelse til samtlige landets kommuner og amtskommuner, hvor hun opfordrede kommunerne til at intensivere brugen af "ulønnet netværksstøtte til børn eller unge, der har begået voldskriminalitet eller anden alvorlig kriminalitet."

Socialministeren argumenterede for brugen af ulønnede voksne ved at skrive, at disse unge "typisk hele livet har mærket at være til besvær, og at nogen er blevet betalt for at være sammen med dem. De unge har ikke brug for flere professionelle, når de skal hjælpes i gang med beskæftigelse. Derimod kan voksne fra den unges netværk som frivillige og ulønnede have en særlig tilgang til problemerne, alene ud fra et ægte medmenneskeligt engagement."

Diskussion:

Har socialministeren ret? Er opretholdelsen af det socialpædagogiske, professionelle hverv overflødigt i det arbejde I har med at gøre i jeres hverdag? Oplever I afmagt, en følelse af ikke at slå til i jeres arbejde? Hvilke typer værktøjer har i brug for i arbejdet i sådanne faser? Hvor kan ikke-uddannede og uddannede socialarbejdere supplere hinanden?

Dilemma 5: Glade amatører og professionel sparring

At eksistere betyder at træde frem, at komme til syne. At blive synlig for den anden kræver også den selvrefleksivitet der ligger i at blive synlig for sig selv, lære sig selv at kende. Eksistensen er en forudsætning for selvrefleksivitet.

Spørgsmålet er imidlertid, om denne selvrefleksivitet er til stede i tilstrækkelig grad?

Ikke-uddannede socialarbejdere er meget naturligt mere interesserede i spørgsmål, som er knyttet til, hvordan de er i forholdet til de unge, deres menneskelige eksistens end hvad de er af uddannelse. Den uddannelsesmæssige essens - Jeg er socialrådgiver, Jeg er psykolog eller Jeg er socialpædagog - betragtes som noget underordnet.

Især i forbindelse med hvordan man forholder sig i relationer, hvor de unge udviser stærke psykiske reaktioner eller ligefrem psykiatriske symptomer.

Glade amatører – en problematik

På den ene side må det udgangspunkt fastholdes, at det gælder om at se og satse på de sunde og normale træk ved de unge, i form af ressourcetænkningen.

På den anden side er det fagligt problematisk at overse alvorlige psykiske sammenbrud eller deciderede psykiske lidelser, da en manglende indsats kan skade disse unge.

Spørgsmålet er, om socialarbejdere ud fra deres ellers befriende ressourcetænkning og empowerment - og i øvrigt positive menneskesyn - i for stor udstrækning kommer til at lege glade amatører i stedet for at søge professionel vejledning og bistand i de relevante tilfælde/situationer.

Socialarbejderne giver selv udtryk for, at det er svært:

1. Hvis en af de unge bryder sammen - hvordan skal jeg så agere? Det er lidt svært.
2. X vil godt aflive myten om, at selvmordstanker er forbeholdt de indadreagerende unge: De unge, der i medierne fremvises som udadreagerende, er også de, der hyppigst har forsøgt at begå selvmord. Otte ud af ti i den gruppe, der havde begået vold, havde også forsøgt selvmord. Det er da tankevækkende, selvom der langt fra er tale om nogen videnskabelig analyse. Jeg tror, at hvis man satte en ordentlig psykiater til at undersøge vores unge, så ville de alle sammen få diagnosen posttraumatisk stresssyndrom hæftet på sig, for de har alle symptomerne: De spiser uregelmæssigt, de sover dårligt og så videre. Og det gælder både de indadvendte og de udadreagerende.
3. Cirka 50 procent af vores unge kan ikke læse, cirka 70 procent kan ikke sove. Vi oplever mange unge, som ligger med hovedet helt inde i højtaleren. På den måde bliver der ro i hovedet på dem, de slipper for al den aktivitet i hjernen, som gør at de ikke kan sove.
4. Meget af vores arbejde er usynligt arbejde. For eksempel som sjælesørger, når man sidder på værelset sammen med en ung - og han faktisk sidder på skødet af én med tårer i øjnene.
5. Jeg tror, at jeg er dygtig til at tørre fødderne af på måtten, inden jeg går hjem fra arbejde. Det giver mig overskud, og forhindrer nok den overinvolvering, som man ofte ser i branchen. Overinvolvering bliver på et tidspunkt til udbrændthed - og udbrændthed er der ingen, der kan bruge til noget.

Det virker!!!

Diskussion:

Er I gode til at erkende jeres egen utilstrækkelighed, når I møder for eksempel en ung med et problem, som I fagligt ikke kan løse? Hvad gør I, hvis I havner i sådanne situationer? Hvordan kan I udvikle jeres praksis, så der i den slags situationer kan optræde en slags systematisk erfaringudveksling, som I kan benytte jer af?

Dilemma 6: Tilknytning og afgrænsning

Når man arbejder professionelt med relationer, er tilknytning og afgrænsning således to sider af samme sag. For at relationen mellem en ung og en voksen skal rumme udfoldelsesmuligheder, er det nødvendigt at undgå sammensmeltning.

Nogle unge har det psykisk så dårligt, at de mere eller mindre klart signalerer, at de har brug for en voksen, der kan fungere som en omnipotent, en almægtig hjælper. Altså en almægtig instans, som kan gribe ind til den unges fordel, holde øje med, elske og beskytte ham.

At forsøge at leve op til rollen som supervoksen kan være problematisk.

På den ene side kan det styrke kontakten og relationen til den unge, hvis dødsangst for eksempel dulmes af den voksne redningsmand.

På den anden side kan balancen mellem den voksne og den unge forrykkes så meget, at relationen bliver symbiotisk og uden vækstpotentiale.

Adskilte begreber sikrer overblik

Professionelt set er det nødvendigt, at der er en balance mellem tilknytning og afgrænsning, idet det at udvikle selvstændighed fordrer adskilthed.

Uden afgrænsning kan det ikke lade sig gøre at have et ordentligt eller egentligt nærvær, fordi der hverken er nærhed eller distance i den sammenblandede nærhed.

Ideelt er begge parter i en god relation trygge nok til at slippe grænser og overblik netop fordi de ved at afgrænsningen og refleksiviteten kan genvindes. Stikordet er således bevægelighed mellem de to poler.

Spørgsmålet er, om nogle socialarbejdere arbejder med en for løs afgrænsning, fordi de er bange for at miste "deres" unge?

Diskussion:

Føler du dig symbiotisk tæt på "dine" unge? Hvornår er det svært at give slip – og hvorfor? Hvad kan du gøre for at slippe den destruktive nærhed og i stedet udvikle en vind-vind-situation, hvor både du som fagperson og den unge, som modtager af din omsorg, din tilstedeværelse, dine krav udvikles forholdet og jeres roller?

Dilemma 7: Når socialarbejderen formes af den unge

I socialt og pædagogisk arbejde er det en almindelig antagelse, at det er de voksne der påvirker de unge. Men - de unge former også de voksne.

Pædagogen bliver til som pædagog i relationen til den unge - der er tale om en intersubjektiv proces som kan virke begge veje mellem to mennesker.

Dilemmaet for den socialarbejder, der ligger sig nært op af den unge i tanke, sprog og fremtræden, kan bestå i, at han formes mere af den unge end omvendt, som disse citater fra jeres egne praksis-felter beskriver:

1. Ens normgrænser bliver flyttet enormt, når man arbejder med disse grænseoverskridende unge. Når man pludselig opdager, at man ikke synes, at 12 tilfælde af tyveri er en særlig alvorlig sigtelse, så må man se sig selv i spejlet.

2. Man bliver let en smule fartblind, tror jeg, når man arbejder med marginaliserede unge. Så tolererer man for meget i stedet for at sige fra, hvis deres adfærd er uacceptabel.

3. Nogle gange er jeg simpelthen bare så grov i min mund. Men jeg ved, at de unge opfatter mit vredesudbrud på den måde, som jeg mener det. At det handler om en konkret begivenhed. At "lige nu synes jeg bare, at du er en lille møgtøs, og skrid så ud fra det her rum. Og jeg nakker dig, hvis du brænder den her aftale af.."

Den citerede har gjort sig nogle sprog overvejelser: Skal man bruge pædagog-ord eller skal man bruge menneskeord, altså ord som de unge umiddelbart forstår. "Man er jo nødt til at tale samme sprog", er den pågældendes konklusion.

Diskussion:

Kan man undgå at lade sig påvirke af de unge som socialarbejder? Er det hensigtsmæssigt at socialarbejdere har deres egne koder, som de unge lærer at kende gennem relationen? Eller – hvilke fordele er der ved, at socialarbejderen og den unge tilsyneladende har samme koder i form af påklædning, sprog m.v.?

Dilemma 8: Moral - kedelig eller nødvendig

I stedet for bevidst at (efter)ligne de unge i sprog og omgangsform, kunne det tænkes at socialarbejderen konsekvent, holder sin sti ren.

Netop fordi I ved med jer selv, at det ordentlige liv I lever, ikke er et kedeligt liv.

En socialarbejder siger herom: - Moralen er selvfølgelig, at det ikke er kedeligt at opføre sig ordentligt. At holde moral ude fra det her arbejde er i mine øjne uacceptabelt. Og kald mig bare moralprædikant.

Diskussion:

Hvornår er din egen moral afgørende for dine handlemåder overfor den unge?

Kan du holde din egen moral ude af arbejdet med disse unge? Og er det ønskværdigt at arbejde med?

Dilemma 9: Når fortrolig viden er kriminel

Hvornår og i hvor høj grad er fortrolig viden fortrolig? Socialarbejderens inddragelse i de unges hemmeligheder dels i forhold til politiet, dels i forhold til den unges familie, kan bringe socialarbejderne ud i dilemma-fyldte situationer.

En ung betror sig til sin kontaktperson, som imidlertid helst ikke vil vide for meget om den kriminalitet, som den unge er involveret i. Kontaktpædagogen er uhyre bevidst om det dilemma sådanne oplysninger vil bringe ham i. Selvom han er blevet skolet i den holdning, at "det i vores fag ikke er god skik at mænge sig med politifolk", har han tidligere ved et par lejligheder meldt unge gerningsmænd (omvendt vil andre hævde, at ved ikke at melde den unge, vil man rent pædagogisk have ham i sin hule hånd).

Han kan ikke se nogen grundlæggende løsning på dilemmaet, men formulerer sin tvivl:

- Jeg kan godt spekulere på, om jeg bør være mere mistroisk over for de unge, eller om jeg skal være deres advokat for næsten enhver pris.

Og mange socialarbejdere/socialpædagoger oplever dette dilemma, som det ses af disse udsagn:

1. Arbejdet som gadeplansarbejdere har skabt et billede af socialarbejdere i et stort dilemma. Nemlig at blive kategoriseret enten som de unges advokat eller i rollen som systemets forlængede arm.
2. For nylig aftalte jeg med politiet, at de skulle aflevere et bødeforlæg gennem mig, efter at en kurdisk-tyrkisk dreng var blevet stoppet i sin fars Mazda - uden kørekort, uden sele, men med sin nye mobiltelefon i hånden. Pudsigt nok så havde den knægt faktisk fået lov at låne bilen. Det ømme punkt var udelukkende, at han var blevet stoppet af en patruljevogn. Derfor var det vigtigt, at hans far ikke så bøden. Jeg gav den unge kuverten fra politiet, og han gik på posthuset og betalte. Efter den beskedne indsats havde jeg groft sagt knægten i min hule hånd.
3. Omsorg i andre tilbud kan hurtigt tolkes anderledes blandt disse unge. Hvis en SFO ringer hjem til forældrene andre steder med besked om, at den og den ikke er mødt frem - så er det omsorg. Blandt disse udsatte unge tolkes den handling som mistillid - og de holder op med at komme i klubben.
4. En socialarbejder bor i samme område, som han arbejder. Og kender derfor mange af familierne til de drenge, han arbejder med.
5. Disse familier har svært ved at forstå, at socialarbejderen har TAVSHEDSPLIGT. De spørger for eksempel om deres sønner/brødre ryger smøger eller hash. Tavshedspligten gør, at det er svært at skulle nægte at svare på disse spørgsmål. Jeg vil gerne hjælpe både den unge og familien. Familien skal kunne stole på mig, men jeg skal også bevare den unges tillid først og fremmest.
6. Hvis hans egen mor eller far får at vide, at han kommer sammen med en dansk pige, så vil han ende i et tvangsægteskab. Det var han meget bange for, og jeg vidste, at hans frygt var helt reel. Hans storebror havde nemlig tidligere fundet sig en dansk kæreste, og da var familien blevet så bange, at den lige med det samme havde fået denne storebror gift med en muslim. Den affære, som jeg nu blev rodet ind i, var så tophemmelig, at ikke engang den 16-årige kammerater vidste, hvad han gik og lavede.
7. Ømme punkter i forhold til familien? Jeg har for eksempel været tæt på en drabsrigt ung, hvis største angst var, om forældrene ville opdage, at han røg cigaretter.

Diskussion:

Hvad er din definition på tavshedspligten? I hvor høj grad skal du som ansvarlig socialarbejder lægge øre til betroelser, som strider imod din faglige etik? Hvornår bør du reagere? Hvordan delagtiggør du den unge i dit dilemma? Hvem bruger du til sparring i den slags situationer? Hvordan kan du fastholde fortroligheden, og samtidig sætte tydelige grænser, hvis du får følsom viden, der sætter din egen faglighed i spil?

Dilemma 10: Aktiviteter som "fælles tredje" - praksisorienteret eller pædagogfagligt?

Meget pædagogisk arbejde baseret på relationer definerer relationen som et forhold mellem to personer - socialarbejderen og den unge. I realiteten er meget af det relationspædagogiske arbejde imidlertid et forhold med tre led, hvor socialarbejderen og den unge danner deres relation igennem en aktivitet eller et "fælles tredje".

Faktisk er det lidt af et varetegn for især de ikke-pædagoguddannede, at de gennem spændende og fascinerende aktiviteter tiltrækker selv unge, vi hører karakteriseret som uden for pædagogisk rækkevidde.

Når der tales om synliggørelse, dokumentation og formidling i den socialpædagogiske verden, er det naturligvis i sig selv bemærkelsesværdigt, at kontaktetablering til udstødte unge især er mulig via aktiviteter som de unge "tænder på".

At tænde de unge - pædagogfagligt

Dilemmaet opstår, når disse forskellige former for aktivitetspraksis afkræves en mere analytisk og pædagogfaglig formidling. Her er det ikke nok at formidle ens aktivistiske praksis, glade historier om at de unge "tænder på" det og det og så videre.

Ikke mindst i tværfaglige fora og bevillingsammenhænge er det derimod nødvendigt med en mere systematisk og pædagogfaglig formidling af ens aktivitetsbaserede relationspædagogik. Hvor ikke kun aktiviteten som middel til at etablere en relation synliggøres, men også aktivitetens effekt som læring for den unge i bredere forstand.

Hvordan gøres dette samtidig med at den konkrete autentiske praksis indgår i formidlingen?

Praksisfeltet, de studerende på den særlige videreuddannelse, har gjort sig tanker om aktiviteternes betydning:

1. Nogle af de gutter, jeg arbejder med, er for svage til at komme ind på Teknisk Skole. Andre er smidt tidligt ud af skolen, og endnu for unge. I de tilfælde er badmintonbanen og træningscentret nogle fantastiske steder til at skabe relationen. Først derefter kan man arbejde.
2. Min opgave er jo at byde på et og andet, som er interessant i de unges øjne. Og at finde et rum, hvor jeg kan lære dem noget om opførsel, og hvor de kan prøve det af. Alt det finder du i idrætten. Drengene tænder på styrke, og som socialarbejder får man en formidabel mulighed for nogle rolige og lidt længere samtaler med en gruppe unge, der ellers tit er kendetegnet ved rastløshed. De øver også deres sociale kompetence, for i et træningscenter er det jo heller ikke i orden at dumpe ind og skrue radioen op for fuld drøn. Der er andre mennesker til stede, så der er rammer og regler. Efterhånden begynder de knægte at fungere på forskellige idrætssteder, og det er en meget vigtig start.
3. Jeg dækker som regel mine overarme, fordi de forstyrrer kommunikationen. Men det er også klart, at der er fordele som har med musklerne at gøre. Jeg ved noget om styrketræning, og dét kan knægtene bruge, fordi de løber rundt med en masse ubrugt energi. Desuden gør træningen noget ved drengenes angst for berøring. Hvis de skal arbejde med lårmuskler, så holder jeg dem om maven, for at de ikke skal få skader, og jeg tager dem under albuerne, når de træner brystmuskler. Det gør dem rolige på samme måde, som når en frisør vasker ens hår.
4. I stedet for at indkalde en ung til en samtale et bestemt sted på et bestemt tidspunkt - i realiteten som oftest være på den ansattes kontor - er det bedre at finde rette tid og sted til samtalen i forbindelse med at man foretager sig noget sammen. Det kunne for eksempel være på en biltur, hvor man alligevel var alene med drengen. Eller over opvasken lørdag aften.
5. Vi har haft meget vanskelige drenge, som får et arbejde de kan lide og hvor folk kan lide dem. Herefter forsvinder mange af problemerne som dug for solen.
6. De unge skal kunne opnå succes gennem udførelse af arbejdsopgaver på vores værksteder. Der skal være tale om kvalitet, så de kan være stolte af resultatet. Det kræver kompetente værkstedsmedarbejdere. De unge gennemskuer os hurtigt, hvis vi ikke er så erfarne i det arbejde, vi skal udføre sammen med de unge. Hvis de kan mærke, at vi er sikre, at

Det virker!!!

35

vi er kompetente og ved hvad vi skal, så kan vi få de unge til at arbejde med mange ting. Ja, endda keramik og maling af billeder!

7. Aktiviteterne er midlet til at nå målet, som er relationen. Det kan være fredagsfodbold med 30-50 indvandrerdrengene mellem 12 og 20 år eller streetbasket, gokart (indbefattet klargøring og rengøring), det kan være en pigetur defineret som "kurophold i Budapest", med en masse forskellige oplevelser og aktiviteter indbygget. Fysiske aktiviteter, især friluftaktiviteter som at klatre, at køre på mountainbike, ro i kajak m.m., er den bedste måde at skabe relationer på. Det har jeg blandt andet erfaret i forbindelse med en tur til Sverige med fire unge.

8. Når jeg som sportsmedarbejder "kalder til bold", så fyldes hallen hurtigt op. Jeg er fri og spiller selv med.

Diskussion:

Hvad er det, der sker ved at være sammen med de unge om aktiviteter? Hvor mange pædagogfaglige overvejelser gør I jer forud for de enkelte aktiviteter? Hvilke elementer indgår der i et godt "fælles tredje", både pædagogisk og socialt? Kan du ud fra en pædagogfaglig vinkel beskrive, hvad det præcis er du gør sammen med disse unge, som får aktiviteten til at lykkes? Kunne den være lykkedes, hvis du ikke havde din rolle som socialarbejder/socialpædagog, altså som fagperson? Hvad er det du som fagperson får fat på/tilfører relationen i denne sammenhæng?

Dilemma 11. Hvor "etnisk" skal man være som etnisk medarbejder? Og hvor meget skal man lade ens egen fysik gælde som et forbillede for den unge?

En uddannelse som bevidst satser på at styrke deltagerne i at blive bedre til at handle som "tydelige enkeltindivider", må naturligvis tage udgangspunkt i de pågældende enkeltindivider. Dette er blevet berørt under tidligere dilemmaer som spørgsmål om personlig baggrund for arbejdet, ens personlige kompetencer osv.

Visse ting som ens køn, alder, hudfarve og etnicitet klæber så at sige til personen - man kan ikke uddanne sig hverken til eller bort fra disse ting. Spørgsmålet er så, om det er træk ved ens person, som man kan - eller skal - udnytte i det pædagogiske arbejde?

Spiller man f.ex. meget på ens etniske baggrund, kan man havne i det dilemma, at man sammen med den unge dyrker det etniske og dermed kommer til at svække den unges integration i det danske samfund. Spiller man for meget på ens fysiske styrke, kan man havne i det dilemma, at man i stedet for at svække macho-idealet kommer til at styrke det osv.

1. "Den her dreng har i sit hoved nogle statussymboler. Nogle ting, han godt kan lide, for eksempel fysisk magt. Jeg tror, at jeg bliver et statussymbol for ham, fordi jeg via min krop - altså i og med at jeg er stor og har sådan en slags bodybuilderudseende - rummer en genvej til hans opmærksomhed."

2. "Enkelte gange er jeg faktisk kørt med på det der med, at jeg er sort. En fremmed baggrund er meget praktisk, når unge nydanskere har brug for en at identificere sig med."

3. "Navnlig i mødet med de etniske unge er det en fordel for mig, at jeg kommer fra Marokko. Jeg får tit status som en slags far."

4. "Folk henvender sig, blandt andet fordi jeg er arabisktalende."

5. "Vi er fire opsøgende gadearbejdere med anden etnisk baggrund end dansk og vi har bevidst ikke valgt at fokusere på etnicitetens rolle i det socialpædagogiske arbejde, fordi det - efter vores mening - ikke har den store betydning."

Dilemma 12: Etnisk flerkulturelt bidrag eller skadelig, negativ arv?

Kriminalitet, hærværk og anden asocialitet forklares som noget, der har sin årsag i en kulturel og religiøs essens, noget uforanderligt ved immigranterne, deres sande væsen, som også her i Danmark overføres fra forældre og familie til børnene.

Ikke mindst politikere og medier har benyttet sig af den såkaldte kulturforklaring, når de har beskæftiget sig med unge andengenerations-indvandreres kriminalitet, grupperinger, gadebander m.v.

Denne forklaring om essens stempler hele kulturer og religioner.

Overfor denne kulturforklaring eller forklaring står den sociale eksistentielle forklaring, i nogle sammenhænge omtalt som "den negative sociale arv".

Her er det ikke den unge og hans families kultur og religion, men den unges konkrete sociale eksistens som etnisk minoritets ung i dagens Danmark, som hans kriminalitet og asocialitet skal forstås ud fra.

Et er de dilemmaer, der er forbundet med henholdsvis den ene og den anden forklaringsform. Noget andet er, hvad man kan bruge sådanne årsagsforklaringer til i det sociale arbejde med de unge. Her tyder meget på, at de enkelte unge både er præget af forældres og hjemlandes kultur og religion og negativ social arv.

Spørgsmålet er, hvilke konsekvenser det får, når man indretter sin socialpædagogik enten meget på det fremmedkulturelle, det flerkulturelle eller helt forsøger at se bort fra dette og udelukkende baserer sit udgangspunkt i de unges sociale, uddannelses- og arbejdsmæssige situation, deres integration.

1. Indvandrerdrengene går meget op i moderne tøj, de ryger, de går meget ud, har generelt dyre venner - og de får ingen penge af forældrene.
 2. Unge af muslimsk baggrund forstår ikke blødsøden dansk pædagogik. De skal have nogle tæsk. Det kender de hjemmefra.
 3. Der stilles for lidt krav til de unge med etnisk baggrund.
 4. Unge drenge med anden etnisk baggrund skal kun have mandlige kontaktpersoner.
 5. Sæt etniciteten til side - den er overvurderet!! Vi må tage udgangspunkt i ungegruppens fælles tredje.
 6. Hans far skal vide at han ryger hash.
 7. Mange af de unge har kun ringe kontakt med etniske danskere - ingen af mine indvandrerdrengene har et stort netværk med danskere.
 8. De fortæller hinanden om den negative og uretfærdige behandling, de har været udsat for og hen ad vejen vokser hadet mod danskerne.
 9. De fleste af de indvandrerdrengene jeg arbejder med, har haft en del kontakt til politiet og de har erfaret og føler, at der sker en stor forskelsbehandling af os (indvandrere) og dem (etniske danskere). De opfatter at politiet er en spejling af resten af befolkningen. De siger det blandt andet på følgende måde: -Når politiet behandler os anderledes, så behandler alle os anderledes og det medfører, at vi også behandler folk anderledes.
- Det er den onde spiral vi må gribe ind overfor
10. På min arbejdsplads har jeg flere gange oplevet, at vi har fokuseret på en problematik, mest som en kulturel konflikt, fordi det er det som umiddelbart fylder og det som er mest synligt. For eksempel kan en konflikt handle om, at de unge oplever at forældrene vil bestemme, kontrollere og tage beslutninger henover hovedet på dem. For eksempel i forhold til uddannelse, hvem de må omgås, om de må have kæreste og om de må gå til fest med klassekammeraterne eller ej. Dette kulminerer ofte i et kæmpe brag, og når vi så møder de unge nede hos os, er de ofte gået helt over

Det virker!!!

37

i den anden grøft og gør alt det, som forældrene ikke vil have. De drikker alkohol, ryger hash, passer ikke deres skole og har mange kæresten. De unge har det ofte rigtig skidt, for på den ene side vil de gerne leve op til forældrene og deres normer og forventninger - og på den anden side oplever de forældrenes krav som urimelige og uretfærdige. Her er det, at vi som socialarbejdere skal finde et balancepunkt i forhold til, hvad vi mener, der er bedst for disse unge.

Jeg tror, at vi nogle gange i konflikter kan have en tendens til at fokusere mere på det kulturelle aspekt end det sociale. Det kan være, at vi befinder os i en særdeles vanskelig og presset situation, hvad vi ofte gør og ikke rigtig ved, hvordan vi skal forholde os. Vi kender måske ikke til de kulturelle normer og værdi-forskelle, men skal alligevel tage beslutninger, som kan have afgørende konsekvenser for de involverede. Måske er vi bange for ikke at kunne forstå eller gøre sig forståelig overfor de unge og familierne. Samtidig er der nogle forventninger til os som professionelle, som vi skal leve op til. Det forventes, at det er dig der har overblikket over situationen og har erfaringer i at navigere i svære situationer og svære samtaler. Frygten for ikke at gøre sit arbejde godt nok eller at man kan komme til at opføre sig klodset og ubetænksomt i forhold til mennesker med anden kulturel baggrund, kan være med til at give en vis berøringsangst. Og denne usikkerhed eller berøringsangst er med til at bestemme, hvilket perspektiv vi betragter problemet og løsningen ud fra.

11. Vi er fire opsøgende gadearbejdere med anden etnisk baggrund end dansk og vi har bevidst ikke valgt at fokusere på etnicitetens rolle i det socialpædagogiske arbejde, fordi det - efter vores mening - ikke har den store betydning.

12. OM, som er folkeskolelærer, har som medarbejder i huset oplevet en magtkamp mellem personalet og de etniske unge, samt etniske og danske drenge imellem. Der var ofte konflikter om religion, fest, indtagelse af spiritus, musikmag osv. Han oplever at begrebet integration er meget forhadet blandt de etniske unge. De forbinder det nærmest med assimilation og at kommunen/værestedet ønsker at gøre dem danske, hvilket er meget usympatisk for nogle af de unge. De kæmper med næb og klør for at holde fast i deres identitet som muslimer og for ikke at blive "for danske".

Samtidig har de svært ved at holde sig på den "smalle sti" som deres tro foreskriver at de skal. De har svært ved at holde sig fra kriminalitet, det modsatte køn og for eksempel spiritus, som de er nødt til at rejse til udlandet i sommerferien og indtage, for ikke at blive "opdaget" af brødre, fætre eller onkler.

13. Danske K har tidligere kommet meget i ungdomshuset, men er stoppet med at komme der på grund af problemer med brugere med anden etnisk baggrund end dansk(etnisk). K fortæller, at før i tiden kunne de etniske og de danske brugere godt enes, men at der i løbet af det sidste år desværre har været store uoverensstemmelser danskerne og de etniske brugere imellem. Problemstillingerne startede så småt med manglende enighed omkring hvilken musik, der skulle høres i huset, arabisk eller vestlig musik. Samme problem var der med, hvad for noget fjernsyn der skulle ses i huset - vestlig eller arabisk fjernsyn? Problemstillingerne udviklede sig til, at de etniske brugere var sure over, at vi drak øl i huset om fredagen. Dette blev de meget stødt over og de kaldte os for drankere og junkier. For at provokere os. Vel i håb om at få en reaktion fra os. Nogle gange reagerede vi også ved at kalde dem ukvemsord ligesom de gjorde ved os. Dette resulterede aldrig i noget godt og et par gange er det endt i slåskamp, men de etniske var flere end os og var os derfor overlegne, når vi nåede til de her former for magtdemonstration.

Efterhånden som det blev tiere og tiere vi havde disse konflikter i ungdomshuset, begyndte der at komme færre og færre danske brugere af huset. Også de få piger som kom engang imellem blev væk, fordi de var trætte af at blive chikanerede.

I dag er ungdomshuset stort set blevet til en indvandrerklub, da de danskere der bruger huset i dag kan tælles på en hånd.

Det virker!!!

38

At tingene har udviklet sig på den måde, forstår K ikke, for mange af de etniske brugere var hans venner. Men det er ligesom om at hændelsen den 11. september 2001 satte gang i en eller anden race- og religionskrig i ungdomshuset. K tror ikke, at der er nogen af dem, som har brugt huset, som på nogen måde ville betegne sig selv som værende racist, men den 11. september skabte alligevel en masse konfrontationer, hvor K tit blev hængt ud for at være racist. Som han siger:

- Det var trættende at høre på - det var ligesom om at de etniske brugere hele tiden søgte sympati på de svære kår, de havde haft i deres hjemlande. Men det virker jo latterligt, da mange af dem er vokset op samme sted som jeg. Og nogle er sågar født her, så de er jo mindst ligeså danske som jeg er!

14. I kort form betragter jeg min funktion som en slags landsbyleder, en far, en god ven, en rådgiver, en formidler for den unge mellem arbejdspladser, socialforvaltningen, skoler, praktikpladser, forældre, andre unge, en konfliktløser og en sjælesørger.

I pressen er de unge med indvandrerbaggrund blevet hængt ud som de, der skaber problemerne. Jeg mener ikke, at det er så slemt som det beskrives, men det giver en masse fordomme og fordommene går begge veje. Det er min opfattelse, at vi som mennesker ikke er så forskellige, men vi er gode til at gøre forskel.

Den bedste måde at bekæmpe fordomme på, er at de forskellige befolkningsgrupper mødes og har noget sammen som alle sætter pris på.

Det er det, jeg prøver på i mit arbejde - at skabe almene menneskelige fællesskaber.

15. Indvandrere er generelt meget stolte af det land, som deres forældre kommer fra. Hver gang man spørger, hvor de kommer fra, fortæller de med stolthed om, hvor de kommer fra. Mange af dem hader Danmark/danskere, fordi de tror alle hader dem og at der ikke er nogen, der vil have noget med dem at gøre, og hvis de vil - er det som regel ikke noget godt.

Når de er på ferie i forældrenes land, er de meget stolte over at fortælle, at de kommer fra Danmark, og det er endnu bedre, hvis én fra gaden råber "din dansker/europæer!" efter dem. Så er stoltheden dobbelt så stor, fordi så bliver de betragtet som rige europæere og de bliver behandlet anderledes end dem, der bor i landet. Anerkendelse giver en selvværd og stolthed, som de sjældent møder i Danmark.

Grunden til hadet/stoltheden over for Danmark og forældrenes land er, at hvis de føler sig velkommen og respekteret så er de stolte, men hvis de ikke bliver respekteret og anerkendt i det land de lever, så drømmer de om deres andet land. De vil have lov og ret til at kunne holde af begge deres lande og det forudsætter, at begge kulturer bliver respekteret. I Danmark føler de unge ofte, at de kun bliver accepteret, hvis de opfører sig 100 procent som danskere. Hvis de skal have en chance, så skal det danske samfund anerkende deres etniske baggrund.

Til daglig, når jeg har de unge på tomandshånd, siger de ofte, at de er meget glade for at bo i Danmark og at de godt kan lide danskere. Årsagen til at de siger "fuck Danmark/danskere" er, at de kun kommer tæt på få danskere. Når det sker, at de kommer tæt på nogle, bliver de usikre på, om de kan komme på det niveau, som danskerne er på. Angsten for om der bliver set ned på dem og om de kan tackle den nye situation, som de ikke har haft mulighed for at øve sig på. Denne angst og usikkerhed bevirker, at de ser sig nødsaget til at trække sig fra det almindelige samfund.

Nogle af de unge har gang på gang oplevet diskrimination og skuffelser fra næsten alle i deres hverdag, for eksempel naboer, venner, politiet osv. En stor del af dem har totalt mistet tillid til danskere og systemet efter alt for mange afvisninger fra sagsbehandler, politiet, skoler, pædagoger og så videre.

Kærligheden og glæden over Danmark/danskere mærker de først, når de er på besøg i forældrenes land. Når de ved selvsyn oplever, hvilke levevilkår der er i forældrenes land samt møder en misundelse, fordi de kommer fra et luksus land, som har alt det, de drømmer om: pænt tøj, penge, hus,

bil osv. Hvis de unge i det øjeblik mødte en dansker, så ville de takke for alle de muligheder, som de har fået fra Danmark.

16. Nogle indvandrere har for mange børn, eller de mangler redskaber, der duer i Danmark; deres egen tradition med at opdrage gennem afstraffelse holder ikke... For en stor gruppe indvandrerforældre bliver det til sidst for smertefuldt at se på nederlagene, og så får det danske samfund skylden.

17. Igennem mit arbejde, på en sikret afdeling, har jeg oplevet, at den muslimske identitet er meget dominerende hos drenge af anden etnisk baggrund. Dog har de ofte en ringe viden om deres religion og kulturelle baggrund.

Jeg oplever, at deres egen opfattelse af deres religion er meget stereotyp. De hæfter sig for eksempel mere ved, at der er svinekød på bordet til de danske drenge, end de bekymrer sig om, at der i Koranen står, at man ikke må ryge eller begå kriminalitet.

Jeg tror på, at en større forståelse for og viden om ens kulturelle baggrund, giver en større følelse af selvværd. Jeg vil gerne støtte disse drenge i at opnå større kendskab til og forståelse for deres religion. Som værktøj hertil har jeg blandt andet læst Koranen.

Jeg har oplevet enkelte drenge, der gik meget op i deres religion, og derigennem havde et godt kendskab til Islam. Disse drenge har været ualmindeligt tolerante over for de danske drenge, sammenlignet med andre drenge af muslimsk baggrund. Vi oplever større respekt for personalet, samt øget selvforståelse for deres egen situation. Deres opførsel på afdelingen er rolig og behersket.

Ære er et vigtigt begreb i disse drenges liv. Det er vigtigt ikke at krænke disse drenges ære og værdighed. Da jeg ofte oplever, at jeg har større kendskab til Koranen end de unge har, skal jeg være meget forsigtig med, hvordan jeg anvender denne viden.

Jeg vil meget gerne støtte dem i at finde en følelse af selvværd igennem deres identitet, men jeg oplever flere dilemmaer heri.

Idet jeg forsøger at styrke deres viden, risikerer jeg at afsløre deres manglende viden. Derigennem kunne jeg gøre mere skade end gavn. Jeg risikerer at ydmyge eller krænke drengene ud fra den kendsgerning, at jeg har en større viden om deres religion. Denne risiko forstærkes af det faktum, at jeg både er af kristen baggrund og er kvinde.

De fleste drenge reagerer med stor overraskelse, når jeg citerer noget fra Koranen.

Hvis en dreng for eksempel begynder at kaste med mad på afdelingen, gør jeg ham opmærksom på, at det er haraam (islamisk udtryk for noget der strider imod Koranen), stopper han midt i handlingen. Dette kan være et effektivt redskab til at forhindre en konflikt, men det er ikke ligefrem en hensigtsmæssig indgangsvinkel til en konstruktiv samtale om Islam.

Jeg har forsøgt at bruge forskellige indgangsvinkler til samtaler om Islam. For eksempel bruger jeg ofte teknikken "at undre sig" og stiller forståelsesspørgsmål til drengene om Islam, deres hjemland eller deres kultur. Herigennem kan jeg pejle mig ind på de områder, de har viden om.

Jeg oplever, at når de fleste af drengene fortæller mig om Islam, så er det på en meget belærende måde. Det er svært at nå igennem deres forsvarsmekanisme og opnå en dialog.

Jeg har haft nogle spændende og interessante samtaler med de få drenge, der har stor viden om Islam, hvor jeg har lært meget. Drengene giver udtryk for, at det er spændende at snakke med en kristen kvinde, der har læst Koranen. De har dog svært ved at forstå, at jeg ikke får lyst til at konvertere efter at have læst Koranen.

Her opstår endnu et dilemma. Det er utrolig svært at forklare, hvorfor jeg ikke får lyst til at konvertere, uden at fornærme de unge og samtidig bevare deres forståelse for og min respekt for deres tro.

Alt i alt er dette et skrøbeligt og sårbart område at bevæge sig ind på og jeg træder varsomt hele vejen. Men jeg fastholder min tro på, at øget viden og forståelse om egen baggrund og kultur øger ens selvforståelse og selvværd.

18. Når de kommer her til fredagsfodbold - hvor der vist nærmest kun er én dansker med - så prøver vi at skabe et fordomsfrit rum for dem, hvor de bare kan være. Der er mange af deres mønstre fra hjemmet, som genspiller sig her. For eksempel når storebrødrene kommer, så skrider de små. Det må man godt her, for det er det, som også udspiller sig i familierne. Det accepterer man jo ellers ikke ude omkring, at det er en del af deres opdragelsessystem, det med at storebror er højest og så går det hierarkisk derned ad. Og grunden til de er nødt til at gå, er fordi at de ting der sker på gaden, snakker man ikke om derhjemme. Så derfor er det rart, at når storebrødrene så kommer, så skal de helst ikke vide, hvad de små laver, og hvordan de agerer, når de er ude i det offentlige rum. Så på den måde, så får de unge også lov til at køre det der af lige præcis til fredagsfodbold. Man kunne sikkert godt gøre noget ved det. Men det er så indbygget, så det er svært at gøre noget ved, og hvorfor skulle man også gøre det?

Diskussion:

Hvordan skelner vi i det socialpædagogiske arbejde mellem det accepterede, kulturelt anderledes – og så det grænseoverskridende anderledes, som skal ændres gennem selvindsigt, øget selvtillid m.v.?

Skal der i det sociale arbejde søges tilbage til de unges og deres familiers oprindelseskulturer, "roots"? Eller skal der sættes på at støtte de unge i at søge nye veje ud fra her-og-nu situationen, "routes"? Hvilke dilemmaer er der knyttet til det ene og hvilke til det andet?

Dilemma 13: Når relationspædagogik skygger

Den relationsbaserede arbejdsform (kontaktpædagog-princippet, mentor m.v.) har vist sine store styrker, men ligger der også et dilemma her: at man overser gruppens muligheder?

I Jan Jaap Rothuizen med fleres evaluering af "Videreuddannelse for medarbejdere, der arbejder med unge med massive og komplekse problemer" (marts 2004, afsnit 3) hedder det, at uddannelsens fokus på relationen indebærer, at forholdet mellem den enkelte unge og socialarbejderen fremhæves og måske i nogen grad skygger for de pædagogiske ressourcer, der kan ligge i de indbyrdes relationer mellem unge.

Som det skrives: "Mens gruppeopdragelse tidligere har spillet en betydelig rolle i den socialpædagogiske tradition, er dette perspektiv i uddannelsen erstattet af en relationsorienteret tilgang..."

1. Det er også vigtigt, at de får mulighed for at få den succesoplevelse at kunne styre det selv, så meget som muligt, når der er fredagsfodbold. Og jeg ved jo også godt hvem af drengene, jeg kan trække på og sige til, - Hov, kan du ikke lige lade ham få lov til at være med. Kan han ikke være venstrevinge? Selvom jeg ikke aner, hvad venstrevinge betyder (griner). Hvis der nu opstår en konfliktsituation, så er det de velfungerende, jeg kan trække på. Men jeg havde engang en situation, hvor jeg måtte gå til en af dem, der er voldsomt grænseoverskridende overfor mig. Jeg sagde til ham: - Du ved godt, at jeg ikke kan gøre noget her. Nu må du vise de små, hvordan man opfører sig. Det bliver du nødt til, for du ved godt, at jeg ikke kan.

Så der kan man godt hente hjælp..

2. I Gadepulsen havde de mulighed for at spille computerspil, se TV, se film, spille brætspil, få lektiehjælp, hjælp til at få et fritidsjob og hjælp til at starte i en eller anden form for idrætsklub, hovedsageligt fodbold, boksning og anden form for kampsport.

Jeg afdækkede drengenes baggrund og deres rolle i gruppen. Hvem der var lederen, viceleder, spasmager, hvem der altid hang på en tynd tråd, dem der bare fulgte med strømmen osv. Grunden til at det er vigtigt at have styr på, hvilken rolle hver især har, er at så ved man, hvem der skal rykkes på i forskellige situationer. Det er vigtigt, at lederen af gruppen er den, man har mest kontakt til, selvom han er den man er mindst bekymret for, for han er den, der kan påvirke gruppen i den ene eller den anden retning. At have en god kontakt med en eller to af dem, der leder gruppen, gør også, at når der opstår konflikter mellem mig og nogle af drengene, så kender lederen mine bevæggrunde og han vil støtte mine synspunkter efter at jeg har forladt gruppen.

Man kan give en knægt betydning ved f.eks. at bruge ham i forhold til gruppen. Eksempelvis plejede jeg at give beskeder om aktiviteter vi skulle lave, til lederen af gruppen som så skulle give besked videre til de andre. Det er meget simpelt, men det har en meget effektiv virkning.

De andre i gruppen får fornemmelsen af, at lederen altid kommer med nogle gode nyheder, eller er på forkant med, hvad der sker, hvilket giver god status og lederen får en følelse af at altid vide mere end de andre i gruppen om, hvad der sker.

3. "Man er junkie, hvis man ryger alene! Når du ryger hash, så griner du, og hvis der sidder mange, så er det sjovt. Men til sidst så bliver det sådan noget junkieagtigt, fordi så sidder du bare og kigger ud i luften og spørger: "Hvad skal vi lave?" Og så ryger vi hash, og så bliver det sådan hver dag, at så skal vi bare ryge hash. Og der er nogen i gruppen, som er de værste, som presser de andre og siger, - Nu skal vi bare ryge hash, for der er alligevel ikke andet at lave.

Det er meget almindeligt, at når ungegruppen har været sammen 3-4 timer, så mangler de et midtpunkt for deres fællesskab. Det er her hashen kommer frem og bliver det bedste tidspunkt på dagen. Indtil videre er det hash, der er populært, så vidt jeg ved, har de unge jeg arbejder med ikke noget misbrug eller erfaringer med hårde stoffer. Alkohol er et stort problem i weekenderne eller til private fester, men hashen er langt det største problem, som de ryger 10-15 gange om ugen.

4. Hvis man vil støtte de positive bånd og energier i en kriminel unge gruppe, skal man efter min erfaring starte med at skabe en tæt relation til gruppen. Senere skal man prøve at finde en lille gruppe i den store gruppe - en lille gruppe af ressource unge og finde deres stærke og positive sider og udvikle disse sammen med den lille gruppe. De skal vide, at man ikke er ude på at splitte gruppen. Man kan først begynde arbejdet, når man har fundet de unges stærke og positive sider. Så kan man begynde at arbejde med den unge både i gruppen og individuelt.

Diskussion:

Relationspædagogik – er det en trussel overfor det sociale samspil mellem de unge og deres gruppedynamik? Hvor går grænsen for dig som pædagog mellem at være til stede og at skygge for samspillet mellem de unge? Fylder pædagoger for meget i arbejdet med unge af anden etnisk baggrund end dansk?

For dilemmaer om magt i det pædagogiske arbejde henvises til:

Benny Lihme: Gengældende læring - en ny måde at udforme straf på.

Et essay om autoritet og magt i socialpædagogisk arbejde med unge kriminelle.

Ligger på: vildelaereprocesser.dk

Oplæg v/Klaus Bonde

Jeg skal repræsentere amternes tilbud, som jo primært består af døgninstitutioner. Jeg vil bruge mine 15 minutter på fem emner.

Jeg vil snakke om, hvilke krav man efter min mening skal stille til en moderne døgninstitution. Min påstand er, at en traditionel døgninstitution med store afdelinger ikke er gearret til at arbejde med den målgruppe, vi taler om i dag. Derefter vil jeg snakke om metoder. Her er min påstand, at eftertiden vil bedømme vores arbejde som værende på stenalderniveau. Vi har masser af kraft, god vilje og energi, men vores redskaber er primitive.

Til slut vil jeg knytte nogle få kommentarer til tre dilemmaer. Det drejer sig om vores "relationer til familien", det drejer sig om emnet "når relationspædagogik skygger", og endelig til dilemmaet "hvordan vi sikrer den nødvendige fleksibilitet i de systemer, der skal rumme de unge".

KRAV TIL DEN MODERNE DØGNINSTITUTION

Fremtidens døgninstitution har en bred vifte af tilbud

Jeg vil godt starte med at sige, at min opfattelse af en døgninstitution er langt bredere end den, som den traditionelle døgninstitution repræsenterer. Når jeg tænker på fremtidens døgninstitution, er det en institution, som indeholder en meget bred vifte af tilbud, som spænder lige fra traditionelle afdelinger med flere unge under samme tag, til individuelle anbringelser i plejefamilier, til støtte af unge på kostskoler, søfartsskoler og coastere, til støtte af unge på eget værelse, unge der bor hjemme, eller arbejde i et lokalområde med grupper af unge.

Kun fantasien sætter grænser

En gammel forstanderkollega sagde altid, at "kun fantasien sætter grænser". Men det er sandelig også tilstrækkeligt, hvis man kun kan tænke i traditionelle døgnafdelinger og traditionelle arbejdstidsaftaler, som i sig selv er stærkt begrænsende for vilde fantasier. I Den Matrikelløse Døgninstitution har vi et slogan, der hedder, at "institutionens opgave er at masseproducere individuelle løsninger". Så et vigtigt pejlepunkt, når vi skal indskrive en ung, er derfor at tænke i de unges behov og interesser frem for at tænke i ledige pladser eller "tomme senge".

Aldrig mere

Efter i 1992 til 1993 at have oplevet livet på en traditionel døgninstitution på nærmeste hold, konkludere jeg: "Aldrig mere". Aldrig mere have ansvaret for en døgninstitution, hvor de unge blev udsat for nye mennesker hver ottende time. Aldrig mere have ansvaret for en døgninstitution, hvor de unge blev passet af pædagoger, der var bange for dem og for hvem vagterne bare skulle overstå - helst med møder eller rapportskrivning. Aldrig mere have ansvaret for en døgninstitution, hvor vi kun kunne tage unge, der passede til "den tomme seng". Og aldrig mere have ansvaret for en døgninstitution, hvor vi var nødt til at udskrive uregerlige unge, fordi der ikke var økonomi til at lave individuelle projekter.

Jeg tror, at jeg på Sydsjællands Børne- og Ungdomscenter i Næstved oplevede de samme dræbende faktorer, som Søren og Jøse oplevede på Vitskøl Kloster. Og jeg ved, at vi både

Det virker!!!

43

i Farsø og i Næstved – efter de pågældende døgninstitutioners lukning - havde som mål at lave noget, der virkede afgørende anderledes på de unge. Søren og Jøse valgte at gøre det på deres måde i privat regi, mens Torben og jeg valgte at gøre det på en anden måde i amtsligt regi. Forskellene til trods må jeg imidlertid konstatere, at der i dag er langt flere ligheder end forskelle i vores måde at arbejde på.

Det var kort om typen af tilbud.

Derefter vil jeg gå over til det, der får det hele til at rykke – uanset om det sker i privat, amtsligt eller kommunalt regi – nemlig den menneskelige faktor. Jer der udfører arbejdet med de unge. Her er døgninstitutionerne nødt til at flytte fokus fra, at vi skal have medarbejdere med en bestemt uddannelse – nemlig pædagoger – til først og fremmest at se på personlighed og engagement. Vi skal først og fremmest bruge dybt engagerede ildsjæle. Nogle af disse har en pædagogisk grunduddannelse. Andre har ikke. Og de der ikke har må vi efterfølgende give den tilstrækkelige viden gennem uddannelse og løbende supervision.

Holde ilden ved lige

Når man har skabt en spændende arbejdsplads, som "rykker" med de unge, er det min erfaring, at det er let nok at få fat i de personer, der har det nødvendige talent og det nødvendige engagement. Vi annoncerer aldrig. Folk hører om os og kontakter os for at høre, om vi kan bruge dem. Det kræver imidlertid en meget ansvarlig ledelse på samme tid at stille meget store krav til medarbejderne og få dem til at holde i mere end nogle få år. På samme måde som enhver idiot kan finde ud af at være nyforelsket, er det ingen kunst at brænde i kortere perioder. Men ligesom med parforholdet er kunsten at holde ilden ved lige i en årelang periode. På en konference på Vingstedcentret for nogle år siden konstaterede en inkarneret døgninstitutionsmedarbejder skråsikkert, at "ildsjæle forgår, mens døgninstitutioner består". Jeg mener omvendt, at Døgninstitutioner forgår, hvis de ikke er fyldt med fleksible ildsjæle.

Udfordringen bliver, hvordan vi kan rumme ildsjæle, der kan skabe bæredygtige relationer, indenfor et traditionelt system med arbejdstidsregler, tillidsmandssystem osv. For der kræves en speciel indsats for at skabe tillid og respekt hos vores unge. Og det vil jeg lige opholde mig lidt ved.

Kæmp for alt hvad du har kært – Dø om så det gælder

For nogle uger siden var jeg til begravelse. Det var en god kollega, der i en alder af 57 år – min alder - gik bort. En rigtig ildsjæl. Det kan lyde lidt perverst, men på en måde kan jeg godt lide begravelse. Jeg kan lide den pause det giver i en turbulent tilværelse. Jeg kan lide stilheden, eftertænksomheden, og mine tanker kredser altid om, hvorvidt jeg kører mig selv så hårdt, at det er min tur næste gang.

Jeg ser altid frem til at synge sangen "Altid frejdig, når du går". Og specielt linjerne: "Kæmp, for alt, hvad du har kært, Dø, om så det gælder". Synge bliver det som regel ikke til, når jeg når til disse linjer. Jeg bliver alt for bevæget. Det undrede jeg mig over i flere år indtil det gik op for mig, at det er fordi disse linjer udtrykker et af mit livs hovedtemaer. Det næstbedste har aldrig været godt nok for mig, men grænsen går selvfølgelig, når vi når det helbredstruende. For fem år siden var jeg helt nede at vende på grund af stress, så på

Det virker!!!

44

trods af, at jeg er uddannet psykolog og burde have opdaget, at jeg var langt ude, har også jeg prøvet at overskride mine egne grænser alt for meget og er meget opmærksom på, at det ikke sker igen. Hverken for mig selv eller mine medarbejdere.

Da det er mig, der er hovedansvarlig for idégrundlaget i Den Matrikelløse Døgninstitution, smitter ovennævnte kompromisløshed selvfølgelig også af på de forventninger, jeg har til mine medarbejdere. Jeg synes, at lige præcis de unge, vi arbejder med, som har været udsat for så mange svigt og så mange forsømmelser, fortjener medarbejdere, der yder en ekstra indsats. En helhjertet indsats som er styret af de unges behov i stedet for af medarbejdernes behov for en velplanlagt arbejdsuge med en klar adskillelse mellem otte timers arbejde på den ene side, og fritid og familieliv på den anden side.

Da Torben og jeg for 12 år siden lavede idégrundlaget, betragtede jeg os som en slags modstandsbevægelse. Som pionerer. Derfor var det også et helt bevidst valg at kalde Den Matrikelløse for en Døgninstitution selv om den intet havde med en døgninstitution at gøre. Det var tænkt som en provokation i forhold til de traditionelle døgninstitutioner, som efter min mening havde sovet i timen.

Vidtgående lokalaftale

Vi har muliggjort den kompromisløse personkontinuitet ved brug af plejefamilier, som arbejder døgnet rundt, året rundt. Da vi for otte år siden blev nødt til at lave traditionelle afdelinger, fik vi en vidtgående lokalaftale, hvorefter alle er ansat uden højeste arbejdstid, hvor mobiltelefonen er åben døgnet rundt, hvor døgnarbejde tæller 12 timer, og hvor der arbejdes minimum tre døgn ad gangen. Den er en forudsætning for, at vi kan få den personkontinuitet, som vi mener de unge har brug for.

Jeg er meget bevidst om, at der er en ekstra belastning og risiko forbundet med at engagere sig så voldsomt i sit arbejde, som vi gør. Mit argument er bare, at folk må vælge, om de vil være på en arbejdsplads, der stiller sådanne krav. Hvis ikke skal de holde sig væk i stedet for at foregive at de vil og så bagefter prøve at ændre arbejdspladsen indefra. Der er rigeligt med dag- og døgninstitutioner, hvor man kan arbejde otte timer og gå hjem med god samvittighed og holde fri.

Den støttende og fleksible organisation

Når det så er sagt må jeg også gentage, at det kræver et meget stort ansvar at være leder på så hård en arbejdsplads. Der skal opbygges en kultur, hvor der tages højde for nedslidning og meget alenearbejde. En kultur præget af tillid og åbenhed kollegerne i mellem og mellem medarbejdere og ledelse. Som medarbejder skal man turde fortælle, at silken er ved at være slidt. I et hus med flere unge under samme tag kan man ikke forvente at arbejde fra man er 35 år og til man skal på pension. Det er alt for hårdt. Derfor må organisationen være så stor og fleksibel, at der er andre muligheder end at søge væk.

Vi har et eksempel på, at en god medarbejder, som ikke længere kunne klare døgnarbejde, er gået fra døgnarbejde til pedelfunktion. Vi har en medarbejder, der efter nogle års ledelse af et projekthus er gået over som projektmedarbejder, der støtter unge udeboende. Den samme projektmedarbejder vælger om et halvt års tid at arbejde i sit hjem som plejefamilie. Vi har også medarbejdere, som går fra at arbejde som plejefamilie til at støtte unge i eget hjem, fordi vedkommende manglede udfordringer, og vi har medarbejdere, der er star-

Det virker!!!

45

tet på gulvet og er blevet teamledere. Vi har endnu til gode at se en medarbejder, der er startet på gulvet og er endt som forstander, men det kommer måske om nogle år!

I nogle tilfælde vælger medarbejdere at søge arbejde udenfor Den Matrikelløse Døgninstitution, og her har det vist sig, at nogle års arbejde i en pionerinstitution som Den Matrikelløse Døgninstitution giver en blåstempling, som åbner mange døre. Ved overgangen til Ny Næstved kommune bliver mulighederne for at skifte til et mere "normalt arbejde" langt større. Så der er mange muligheder for over tid at ændre arbejdsfunktion alt efter interesse og dagsform. Og det skal der være.

Som ledelse skal man også være så tæt på sine medarbejdere, at man tager fat i dem, når man ser tegn på slid, som den pågældende måske ikke selv er opmærksom på, og så tilbyde den hjælp, der er brug for. Evt. via psykologsamtaler kombineret med en sygemelding, som giver et pusterum. Som krævende arbejdsgiver, som stiller, hvad mange vil kalde urimelige krav, er det vigtigt med en meget høj moral og et menneskeligt ansigt.

Medarbejderne kan være her – De unge skal være her

Linjen "Dø om så det gælder" tænker jeg også på i overført betydning. Når et konkret projekt ikke virker efter hensigten, må det "dø". Vi lader aldrig et projekt eller et hus leve for medarbejdernes skyld. Fungerer det ikke må vi lukke og slukke. Det samme gælder, hvis medarbejdere ikke er enige i grundlæggende principper. Så ændrer vi ikke principperne. Så er det medarbejderen, der rejser. Vi er yderst fleksible, men på grundlæggende områder er vi hverken til at hugge eller stikke i. En ung må aldrig ofres for en utilstrækkelig medarbejder. Her deler vi Solhavens slogan: "Medarbejderne kan være her. De unge skal være her".

Udfordringen er til stadighed at have en døgninstitution, som medarbejderne er stolte af at arbejde på, og hvor de føler et medejerskab. For nylig kom en ny medarbejder og sagde: "En gang imellem kan jeg godt være lidt stolt over at arbejde hos jer". Det var en jyde!

Trusler fra systemet – Trusler fra medarbejderne

Jeg skal også lige tilføje, at jeg omkring lokalaftaler indtil for nylig alene har set systemerne som potentielle barrierer. Jeg kender f.eks. kun SL i Storstrøms amt, der har godkendt en så vidtgående lokalaftale, som vi har. For nylig gik det op for mig, at et simpelt flertal af organiserede medarbejdere faktisk kan bede om at få en lokalaftale opsagt, så dette flertal af medarbejdere kan i realiteten selv lukke institutionen.

Det var første del, som handlede om kravene til den moderne døgninstitution. Nu til arbejdsmetoder.

OVERVEJELSER VEDR. ARBEJDSMETODER

Metodemæssigt er vi på stenalderniveau – Den gode vilje og den sunde fornuft
I folderen står der under overskriften til eftermiddagens tema: "*Praktikere ved, at relationer med troværdige voksne er det, der virker i arbejdet med udsatte unge*".

Jeg er enig i, at relationer med troværdige voksne er en forudsætning, og nogle gange er en god og bæredygtig relation tilstrækkelig til at den unge udvikler sig afgørende. Men inden

Det virker!!!

46

vi bliver alt for selvfede vil jeg godt opholde mig ved, at det ikke altid er tilstrækkeligt. Vi oplever med jævne mellemrum, at vores arbejde ikke lykkes. At vi ved for lidt. Og at selv de specialister, vi bruger – og vi bruger kun de bedste psykologer og psykiatere – er lige så fyldt med afmagt som vi selv er.

Vi gribes af dyb afmagt. Vi maser på uden resultat. Og jo mere vi maser jo dårligere går det. Vi gribes af afmagten, vi mister selvtilliden, vi mister overskuddet, vi bliver trætte og begynder at køre på pumperne. Vi bliver frustrerede og irritable og begynder at reagere umodent og uhensigtsmæssigt. Og den unge bliver bekræftet i, at han er helt umulig.

Almindelige uopdragne, frække og voldelige unge, der aldrig har mødt grænser, er vi verdensmestre i. Her gælder det bare om at ansætte nogle store, fysisk og psykisk solide medarbejdere, der stiller op til det hele. Vi er også specialister i forsømte unge, der primært skal have omsorg, og som elsker praktisk arbejde. Men alvorligt følelsesmæssigt skadede unge, unge med forskellige former for hjerneskader, unge med psykiatriske problemer, unge der nægter at ophøre med misbrug, unge indvandrere der vil leve som kriminelle forbilleder, og unge hvor en forælder modarbejder arbejdet med hænder og fødder. Her føler vi ofte afmagten.

Her kommer relationsarbejdet til kort. Her rækker den gode vilje og den sunde fornuft ikke. Her er vores viden utilstrækkelig, og det er disse tilfælde der får mig til at konkludere, at eftertiden vil bedømme vores arbejde som værende på stenalderniveau. Vi har masser af styrke, energi og god vilje, men vi arbejder med primitive og utilstrækkelige redskaber.

Vaklen i troen

For et par år siden havde jeg en slem måned, hvor jeg begyndte at vakle alvorligt i troen på værdien af vores arbejde. En af de unge, som jeg i flere år havde brugt som solskinshistorie i mine foredrag, overfaldt sin mor og skamferede hendes ansigt med en flaske, hvor bunden var slået af. Det kostede hende bl.a. det ene øje. Kort tid efter hørte vi, at en af de andre unge, vi havde udskrevet, sad i Maribo arrest sigtet for drab. Og mens vi sad på en temadag med to konsulenter og analyserede hele vort arbejdsgrundlag, fik vi meddelelsen om, at en af vores drenge, som stadig var anbragt i en plejefamilie, havde misbrugt to mindre drenge seksuelt på en legeplads under et besøg i hjemmet.

Det fik mig til at konkludere, at vi nogle gange arbejder for overfladisk. At vi i for høj grad stiller os tilfreds med adfærdskorrektion, og at vi ikke effektivt nok får gravet nogle spadestik dybere og får fat i og bearbejdet de unges sorg og vrede over tidlige svigt. Så der er all mulig god grund til at finde ydmygheden frem. Der er all mulig god grund til at erkende, at det ikke er tilstrækkeligt på en uddannelse som nogle af jer har været igennem her på Københavns Pædagog Seminarium, blot at blive gode nok til at sætte ord på det arbejde, man går og laver. På "den tavse viden". Vi skal også være åbne overfor afprøvning af nye metoder og forskning på området.

Selv om jeg kalder det stenalderniveau, mener jeg imidlertid, at grundlaget – den bæredygtige relation – er et helt nødvendigt fundament for vort arbejde. Det er alene metodemæssigt vi har for lidt værktøj i værktøjskassen.

RELATIONEN TIL FAMILIEN

Ovenpå mine to store emner har jeg lyst til at nævne to ting, jeg er faldet over ved at læse Bennys opsummering af dilemmaer. Det ene jeg har undret mig over er, at der ikke er nogle dilemmaer vedr. jeres relation til familierne.

Jeg ser et stort problem i, at vi i mange situationer ikke magter at skabe den fornødne accept af anbringelsen hos forældrene. Jeg ser også et problem i, at nogle ildsjæle i virkeligheden ønsker at sætte sig i familiens sted og dermed gør mere skade end gavn. Vi har selv måttet fyre to plejefamilier af samme grund.

Det får mig til at konkludere, at det er af afgørende betydning med god supervision, så man kan få tjekket motiverne bag sit glødende engagement. Hvis ens private målsætning i virkeligheden er at føle sig elsket og uundværlig, så har man lavet en latent bombe, hvor den unge kun fungerer så længe han accepterer symbiosen. Når han skal udvikle sin selvstændighed og frigøre sig skal han kæmpe mod sin hjælper, hvilket både er dårligt arbejde, uprofessionelt og dybt uetisk.

Vi plejer at sige, at lønnen skal udbetales i danske kroner og ikke i taknemmelighed. En gammel psykolog på Sølager lærte mig for mange år siden, at medarbejdere ikke må være afhængige af "emotionelle gensvar".

NÅR RELATIONSPÆDAGOGIK SKYGGER

Endelig er jeg faldet over sætningen "Når relationspædagogik skygger". Fokus på relationer indebærer, at forholdet mellem den enkelte unge og socialarbejderen fremhæves og måske i nogen grad skygger for de pædagogiske ressourcer, der kan ligge i de indbyrdes relationer mellem unge. Mens gruppeopdragelse tidligere har spillet en betydelig rolle i den socialpædagogiske tradition, er dette perspektiv i dagens praksis erstattet af en relationsorienteret og individuel tilgang.

Det er både gammel viden fra døgninstitutionerne og dokumenteret i nyere forskning, at de unge påvirkes mere af kammeraterne end af socialarbejderne. Det gælder specielt for de unge nederst i hierarkiet. På dette område kræves der virkelig et solidt udviklingsarbejde.

FLEKSIBLE SYSTEMER

Det gode eksempel

Som afslutning vil jeg kommentere et andet af konferencens vigtige spørgsmål: "*Hvordan sikres den nødvendige fleksibilitet i de systemer, der skal rumme de unge?*".

Jeg er sikker på, at der kun er én vej, nemlig det gode eksempel. Hvis vi på samme tid kan vise driftsherrerne og de faglige organisationer, at vi kan opnå gode resultater med de unge og samtidig passe godt på medarbejderne, så tror jeg på, at vi kan få den nødvendige fleksibilitet hos driftsherrer og faglige organisationer. Men det kræver overbevisende resultater, nogle gode historier, det kræver stor synlighed via foredrag, hjemmesider, artikelskrivning, dokumentarudsendelser, åbent hus arrangementer og hvad man ellers kan finde på,

Det virker!!!

48



og det kræver i udpræget grad en ledelse, der kan komme ud over rampen og "sælge varen" overfor embedsmænd og politikere.

Det var, hvad jeg havde valgt at bruge mit kvarter til. Tak!

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

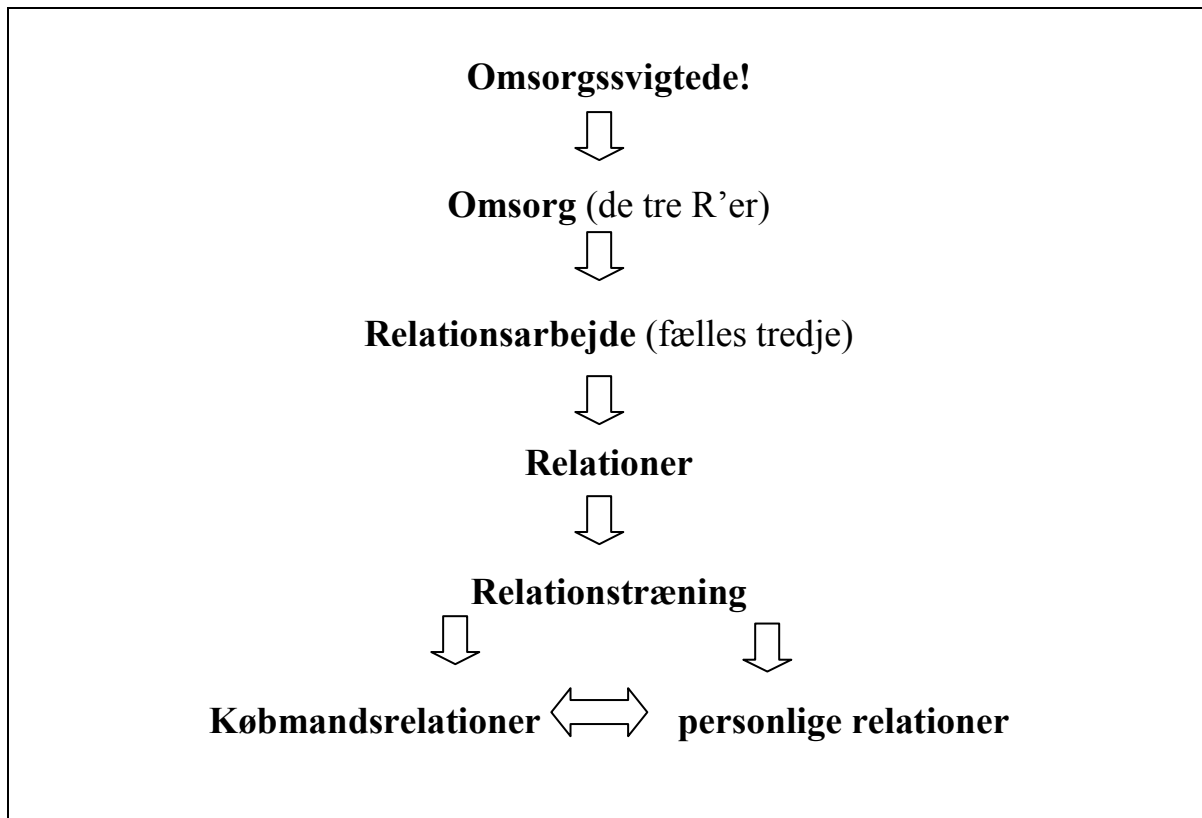
Oplæg v/Jørgen Toft Kristensen **- om relationer og relationsarbejde**

Oplægget er her formidlet i noteform af Ditte Klöcker Jepsen

Relationsarbejdet ligger som en hel naturlig tilgang og måde at arbejde med de unge på.

For 5-7 år siden skriver Niels Peter Rygaard en bog, som tager al håb ud af behandlingen af børn og unge med svære omsorgssvigt. Hans pointe er, at man i forhold til den type unge skal undgå alle former for relationsarbejde.

Bogen og dens konklusioner satte en storm i gang i Himmerlands Rådgivningscenter og i Solhaven, men stormen gav drivkraft til at kigge mere nøje på, hvad relationsarbejde egentlig er!



Figur ved Jørgen Toft Kristensen

Jørgen kommer i sit oplæg ind på, hvad omsorgssvigt er med udgangspunkt i neuropsykologien.

En af pointerne i denne tilgang er, at en forudsætning for at kunne fungere som et fuldt fungerende socialt individ er *basic trust*.

Ifølge neuropsykologien fødes et barn med en reptilhjernen, der får organismen til at fungere.

Det virker!!!

50

Normal fungerende er født med disse egenskaber og en veludviklet reptilhjerne.

En reptilhjerne sørger for at:

- vejret trækkes, man føler sult og kan mærke, hvornår der er ubalance i systemet

Reptilhjernen består af tre filtre:

A-fileret: Artsfælle? Genkender artsfæller, begynder at skabe basic trust

Et lille barn kan bestemme artsfælle lige med det samme – f.eks. kan et papansigt med to og øjne og en mund berolige et barn.

B-fileret: Farligt?

B-fileret signalerer fare og barnet trykker sig/fryser, flygter, kæmper

C-fileret: Biologiske behov? Behovsopfyldelse

C-fileret sender signal om behov (sult osv.) alt, hvad der sker i kroppen. Barnet reagerer ved at skrig og regner med, at der kommer en artsfælle og hjælper.

Der opstår problemer når:

Forældrene (artsfællerne) ikke kan læse/forstå barnet.

Eller når de (f.eks. misbrugsforældre) ikke til stede. Det kan betyde at:

Barnet oplever, at der er noget galt (sult, træthed) → barnet skriger → men barnet får ikke opfyldt behov

→ barnet mangler basic trust til artsfæller

Voldelige forældre – reagerer på barnets behov med vold og trusler.

→ det medfører at barnet oplever, at artsfæller bliver til faresignaler

Når barnets behov ikke opfyldes – reagerer det som om det har oplevet noget, der er farligt – og barnet oplever, at det ikke kan stole på, at artsfællerne vil det noget godt. Nogle unge har kun tilbage at angribe, når de bliver utrygge. Barnets naturlige reaktionsmønster dannes således på baggrund af de nære artsfællers uhensigtsmæssige håndtering af barnets behov.

Efter 6 år er reptilhjernen færdig udviklet og derfor er det ikke muligt at reparere på den. Derfor kan man ikke (gen)skabe basic trust (så det bliver naturligt), hvis den ikke er tilstede.

Tidlig skadede børn kan vi ikke reparere på. Det betyder imidlertid ikke, at man ikke kan lave

relationsarbejde. Grundlæggende for relationsarbejdet er, at de unge må lære med intellektet – med deres hjerner frem for med deres følelser. I den sammenhæng er institutioner med faste rammer og struktur et godt udgangspunkt for relationsarbejdet, da rammer og struktur kan være med til at skabe tryghed.

Det virker!!!

Omsorg

De tre R'er: **Ro** – **Renlighed** og **Regelmæssighed** (sygeplejerskes udgangspunkt) er vigtige omsorgselementer.

De tre R'er er grundprincipper i almindelige menneskers måder at tackle børn på.

De tre R'er er udgangspunktet for at skabe tryghed og dermed et udgangspunkt for at lave relationsarbejde.

Ro – overskuelighed, færre stresspåvirkninger

Renlighed - at lære de unge at få fornemmelsen af sig selv, mærke sig selv

Regelmæssighed - struktur, forudsigelighed

Relationsarbejde

Et væsentligt led i relationsarbejdet er at definere og afklare, hvor den voksne kan få et mødested med den unge og finde et projekt sammen med et fælles mål og som ikke kan gennemføres uden begge parter bidrager til gennemførelsen.

At kunne lave en aftale om: *Hvis du gør dét og jeg gør dét, så får vi det vi ønsker* (et fælles tredje)

Kernen i alle relationer er, at der er et eller andet bytteforhold.

Relationstræning

Relationen skal opbygges.

- Man må lære den unge, at relationer kan være positive
- Det er i første omgang ikke de dybe følelsesmæssige relationer, der skal i spil (det nytter ikke, at relationen handler om at. 'der gjorde du mig virkelig ked af det').
- Det er et rent bytteforhold – 'du får af mig og jeg får af dig' – 'du lover mig og jeg lover dig' (*købmandsrelationen!*). Man kan ikke have et samfund uden disse relationer.
- Købmandsrelationen skal den unge rigtig mange gange igennem, så hjernen lærer, at disse relationer er ufarlige og at man kan få noget ud af det.
- Mønsterbryderne siger, at der var et menneske på det rigtige tidspunkt, der gjorde at relationen gav mening
- Der spilles på fornuft og ikke følelser (spilles der på følelser får den unge alle chancer for at mislykkes)

Oplæg v/Terese Mersebak

Tak for invitationen og tak for en foreløbig rigtig spændende dag.

Da jeg blev præsenteret for temaet om relationen som bærende element i arbejdet med vores udsatte unge tænkte jeg at lige præcis relationerne til de unge havde været afgørende for at De 4 Årstider eksisterer og stadig i dag efter 10 år har udviklet sig til at være et sted de unge opsøger og bruger i lange perioder af deres ungdomsliv.

Vores målgruppe er børn og unge fra 11 – 12 års alderen, som er eller har været anbragt i lange perioder af deres liv. Det er ikke den hårdeste kerne af unge vi har flest af, men en bred gruppe, der især er kendetegnet ved gentagne anbringelser, ødelagte plejeforhold, massiv omsorgssvigt, ubearbejdet sorg samt få eller ingen nære voksenrelationer. Det betyder et manglende selvværd og manglende meningsfyldt livsperspektiv, som der kompenseres for ved deltagelse i marginaliserede grupper og forskellige former for misbrug. Det vi kan give de unge er netop tilbud om tætte relationer til de voksne i hverdagen, men også til de øvrige unge.

Udover café og værested som er åbne tilbud har vi ungdomsboliger tilknyttet ligesom de unge får tilbud om at være med i et motivationsforløb baseret på personlig udvikling med afsæt i den enkelte unges personlighed og den historie de har med sig.

Når jeg nævner relationsarbejdet som værende tæt forbundet med De 4 Årstiders opstart og udvikling hænger det sammen med at det var i relationen til de anbragte unge, som fik os til at reflektere over om den indsats og det vi brugte tid og energi på overhovedet gav mening. Den første gruppe af unge vi startede op med i projektet var netop unge med så store eksistentielle problemer at det for dem var umuligt at investere i sig selv her og nu og drømmen om en positiv fremtid fandtes ikke. Det vi investerer i vores liv her og nu er afhængig af det billede og det håb, vi har for fremtiden.

Det vi kunne se i denne gruppe var at relationen til os voksne fagpersoner var bestemmen- de for om den unge ønskede at deltage, men det ansvar de tog i gruppen og graden af konstruktivitet i forløbet i forhold til sig selv og de andre deltagende kunne måles på den rela- tion, der var skabt hos de voksne.

Det var altså et vigtigt fundament for gruppens udvikling og som senere fik betydning for at enkelte unge kunne tage særlige roller i gruppen og være brobygger til de unge, som for os voksne var sværere at få skabt bæredygtige relationer til.

En dag hentede jeg en af drengene inden en weekend tur med gruppen og undervejs i bilen, spørger han pludselig ” Føler du egentlig du er på arbejde, når du er med i gruppen ? ” Jeg har ofte senere hen tænkt over det spørgsmål, fordi det her blev meget tydeligt for mig at vores roller og måden vi håndterer relationer med de unge på i det sociale arbejde både er styret af de mål, vi sætter, de metoder vi benytter os af, men måske mest af den kontekst og de rammer vi opererer indenfor.

Efter 1,5 års gruppeforløb valgte vi at evaluere på de unge ved at spørge dem om hvad de havde syntes, de havde fået ud af det. Et af spørgsmålene gik på ” hvordan de havde oplevet de voksne i gruppen. Alle 12 unge tilkendegav at de havde haft en positiv kontakt til de

Det virker!!!

53

voksne, som havde betydet at de havde turde gøre sig sårbare, men at dog så havde været mere tilbøjelige til at tage det til sig, som de voksne havde taget op med dem. En skrev ved siden af ” Det er første gang, jeg har oplevet en pædagog som en slags menneske.”

Hvordan tænkte vi på relationen, som en væsentlig faktor, hvad gjorde vi så:

En klar holdning om at vi ville se verden gennem de unges briller.

Vi valgte deres position at kigge fra og deres perspektiv. Det havde vi meldt ud fra starten og når vi var inde og mægle i konflikt og problemområder var vi i rollen som deres advokat.

Vi søgte væk fra den professionelle rolle og blev personlige i vores kontakt og tydelige som menneske og rollemodel med klare holdninger til menneskesyn og moral.

Gruppen var deres rum, intet af det der kom op i samtalerne gik videre ind i systemet. Det betød at det blev et øvelokale, hvor der kunne fejles uden at det havde de store konsekvenser.

Vi valgte at deltage i aktiviteterne på lige fod med de unge.

Mange aktiviteter krævede valg og samarbejde, som skulle træffes i fællesskab. Dette skabte hurtigere en tættere relation om et fælles udgangspunkt.

Vi forsøgte at forholde os nysgerrige og åbne til den verden, de unge levede i.

Gruppens aktiviteter byggede på succes og anerkendelse, men måtte gerne være personligt udfordrende.

Vi valgte at bruge den nødvendige tid i gruppen også når der var tale om tid, hvor vi normalt havde fri.

Vi stillede op uanset tidspunkt, hvis det var påkrævet i akutte krisesituationer.

Vi huskede altid fødselsdage og andre mærkedage for de unge.

En anden meget væsentlig erfaring var at det var nødvendigt at vi løbende forholdt os til og spejlede vores roller og vores måde at indgå i gruppen på med vores faglige viden og erfaringer.

Vores erfaringer blev at handlinger i relationen med den unge vejer tungere end ord. At det i kommunikationen med den unge drejer sig om 80 % relation og måske kun 20 % indhold.

At det koster energi og kræfter at arbejde med disse unge i tætte relationer, men at det måske alligevel er det der kan forebygge udbændthed, når vi oplever at noget af det vi har investeret lykkes.

Det er stadig erfaringerne fra de første projektår vi læner os op af.

Både de længerevarende individuelle forløb og forløbene i grupperne er stadig kendetegnet ved tætte relationer mellem de voksne og de unge.

Da vi fik lokaler på Nørrebro handlede det således også om at sende signaler, som var mere præget af hjemlig hygge end af institution, mere af at vi voksne gik ind som forældreerstatning frem for pædagoger og at der i huset var så få regler som muligt. Der var fri adgang til alle faciliteter også det der var i køleskabet. Disse rammer er stadig gældende, ligesom vi ikke har et ønske om at antallet af unge og ansatte skal blive for stort. Det er nærheden og det tætte, som gør at de unge føler at have betydning som menneske, både for de øvrige unge og for de voksne.

Eks. 1 og 2. Samtale mellem to 13 årige piger fra et af vore gruppeforløb :

Støttefunktionen for de unge i hyblerne handler om at agere som ansvarlige voksne. At relationen for den unge danner grundlag og skaber mening i livet udenfor. Det betyder :

- at stå til rådighed når de unge har brug for det
- at være villig til at inddrage sin fritid, hvis det er nødvendigt
- at arbejdstiden er flydende og ofte mere end 37 timer om ugen
- at kunne stille krav og holde fast i beslutninger
- at de unge skal kunne få fat i den voksne
- at arbejdet også omfatter week – ender og ture

Det er det, vi har valgt når vi ønsker at arbejde med unge, hvor kun en ekstraordinær indsats kan udgøre en forskel.

Men er det ikke også lige præcis grunden til at vi ikke har valgt at arbejde som bankassistent eller forsikringsagent ?

Er det ikke lige præcis den udfordring, der netop ligger i relationen med den unge, vi tænder på og som giver mening for os ?

Dilemmaer er der nok af ;

Hvordan vælger vi mellem familiens og den unges behov

Hvordan får vi den unge eller familien til at forstå at der er noget, der er vigtigere end dem ?

Hvordan får vi sagt farvel til den unge og hvor gør vi af savnet eller nysgerrigheden om hvordan det siden er gået ?

Hvad stiller vi op når de ikke ønsker at forlade os ?

Hvordan gør vi relationsarbejde op i lønarbejde ?

Det virker!!!

55

Siden vi startede som projekt er vi nu på godt og ondt blevet en del af Københavns kommunes tilbud til anbragte og tidligere anbragte børn og unge.

Bureaukratiets træghed og omfattende regelsæt er en stor udfordring.

Bureaukrati, regler og professionalisme har en tendens til at skabe distance frem for tillid. Tilliden ser vi som en forudsætning for det sociale arbejde med de unge og er basis for den relation, der skal bygge bro til den virkelighed de unge skal leve i. Når vi arbejder i tætte relationer kræver det rummelighed. Det kommunale system er bygget op af koder som jura og økonomi, hvor rummeligheden har snævre grænser. Vi skal være nærværende, indlevende, anerkendende, relationsskabende og meget mere, problemet er bare at det offentlige system ikke er bygget til det.

At putte relationsarbejde ind i økonomisystemer, målinger, dokumentationer og kalkyler virker meningsløst og ofte sværere at håndtere end de unge. Vi oplever den ene dag at hænge på klippen i et forsøg på at lære at klatre og den næste dag at argumentere for hvorfor vi synes det er vigtigt at der ydes tillæg for at stå til rådighed i døgn drift.

Når vi har valgt at arbejde på dette område indenfor det offentlige systems rammer har vi valgt at placere os i en gråzone mellem menneske og system.

Udfordringen ligger i at afstemme sit nærvær og engagement med de omgivelser og øvrige krav, der stilles til os og så huske at det er bedre at brænde helhjertet for de unge i få år end kun at brænde lidt i mange.



Del II: Dialog

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Læsevejledning

Del II består af en række forholdsvist uredigerede referater fra konferencens dialog- og storgrupper samt opsamlingen på disse. Syv studentermedhjælpere sad flittigt ved tasterne og skrev referater af de interessante dialoger, der fandt sted under konferencen. Deltagerne var på forhånd blevet informeret om, at deres indlæg i dialogen ville blive refereret med navns nævnelse. Vi har valgt at gøre det sådan, fordi der på konference var samlet en bred vifte af spændende personer, der arbejder med udsatte unge på forskellig vis. Formålet med at præsentere referaterne på den uredigerede måde er at give dig som læser en fornemmelse af diskussionerne og ikke mindst at give dig mulighed for at kontakte deltagerne fra konferencen, hvis du finder deres synspunkter interessante i en bestemt sammenhæng. Bagest i kompendiet er deltagerlisten fra konference. Vi opfordrer til, at referaterne bruges til at blive inspireret af og få ideer til personer, som det kunne være interessant at skabe yderligere kontakt til og dialog med.

Dialogerne er nuancerede og spændende læsning ikke mindst fordi deltagerne fra konference lagde god energi og kræft er i dialogen. Sofjan Azzouzi og Gitte Jørgensen taler, i deres oplæg, om, at det er vigtigt at skabe rum for refleksion i arbejdet med de udsatte unge. Det må man sige, at der blev gjort under konferencen, hvilket de mange siders referat er et vidne om.

Del II indeholder referat af:

- **Dialoggruppe 1: Teori og autenticitet hånd i hånd – hvordan?**
 - o v/Lotte Staal og Mette Lau Pedersen
- **Dialoggruppe 2: Uddannelse – begrænsning eller udvidelse af de faglige muligheder**
 - o v/Gitte Jørgensen og Sofjan
- **Dialoggruppe 3: Om grænsen mellem at være privat og professionel i sin praksis som socialarbejder/socialpædagog.**
 - o v/Pia Lund Nielsen og Johnny Lundbye
- **Dialoggruppe 4: Glad amatør som professionel behandler?**
 - o v/Anders Knigge og Flemming Holm
- **Dialoggruppe 5: Moral – kedelig eller nødvendig**
 - o v/Yvonne Kahraman Nielsen og Ali Haseki
- **Dialoggruppe 6: Når fortrolig viden er kriminel**
 - o v/Branko Jankovic og Tine Ros Simonsen
- **Dialoggruppe 7: Hvor "etnisk" skal man være som etnisk medarbejder?**
 - o v/Bilal Turan og Christina C. Ruben
- **Storgruppe 1, 2, 3 og 4**
- **Opsamling på konferencen**

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Tak til:

Referenter:

Marie Andersen, studentermedhjælper, SPUK
Astrid Binderup, studentermedhjælper, SPUK
Stine Carlsen, studentermedhjælper, SPUK
Thea Christensen, studentermedhjælper, SPUK
Stine Røn Christensen, studentermedhjælper, SPUK
Karoline Foss, studentermedhjælper, SPUK
Stine Witt Østengaard, studentermedhjælper, SPUK

Ordstyrere:

Lene Byriel, journalist
Jørn Foss, seminarielærer
Klaus G. Henriksen, konsulent, SPUK
Benny Lihme, redaktør, Social Kritik
Peter Jensen, konsulent, SPUK
Ulla Jepsen, koordinator, FAF
Ditte Klöcker Jepsen, studentermedhjælper, SPUK

Dialoggruppe 1: Teori og autencitet hånd i hånd – hvordan?

V/ Lotte Staal og Mette Lau Pedersen

Oplæg v/Lotte Staal og Mette Lau Pedersen:

Lotte Staal er socialpædagog og opsøgende medarbejder i Det Flyvende Korps og Mette Lau Pedersen er socialpædagog og arbejder som familiekonsulent primært med udsatte piger.

Autencitet er at være sand, virkelig, ægte, virke troværdig.

Teori og autencitet er ikke modsætninger

Autencitet er et plusord, (*noget ikke målbart, noget med at*) føle.

Hvad indeholder det at være autentisk?

- Det er noget subjektivt.
- Personligheden bærer relationen og det er afhængigt af, hvor man befinder sig (de bagvedliggende faktorer og en større kontekst er afgørende)

Indsigt i de bagvedliggende faktorer gør at jeg kan være autentisk.

Hvad er der i tiden? (*det man kalder det senmoderne*) Man skal være fleksibel, mobil, tilpasse sig krav, være indstillet på at skifte identitet. Identiteten er noget flygtigt.

Konsumsamfundet: De – centrede selv i Senmoderniteten

Skal man overleve i senmoderniteten fordres:

- Flexibilitet, mobilitet, evne til at navigerer i en kompleks og modsætningsfuld verden
- Selvet har en veludviklet evne til **hastige skift** mellem forskellige – **overfladiske** - identiteter. Den enkelte identitet er i mindre grad integreret i personen og i den forstand en mere ydre og flygtig kvalitet ved enkelt individet
- **Tilpasser sig hurtigt krav** i en skiftende kultur
- Der fokuseres på hvorledes identitet **skabes og forandres i relationer**
- Individet præsenterer den mest attraktive identitet på et givent tidspunkt. Er en **social kamæleon** der sammensætter sin identitet i brudstykker fra de kilder der er tilgængelige
- Det enkelte menneske må skabe sin egen **patchworkidentitet**, hvor der skabes en helhed af de mange farverige identiteter (de der ikke formår dette vil ofte udvikle psykiske vanskeligheder)
- Den **umiddelbare fremtræden**, påklædning kropsholdning bliver centrale midler til konstruktion af selvet.

Identiteten sammensættes, som en patchworkidentitet. Ting, der er meget vigtigt i tiden, er påklædning (*m.m...*)Det er ikke længere vigtigt, hvem man er, men hvordan man fremtræder.

Kan de unge det? Ja de kan.

Det virker!!!

Der er unge, der vælger at være kontanthjælpsmodtagere. Unge der siger: Det er det, vi gerne vil.

Det ser ud til, at de unge ikke kan navigere i samfundet, men det kan de. Men de er svære at fastholde i konstruktive forløb.

Men vi som professionelle skal kunne navigere i samfundet.

De unge orienterer sig i kaos – orienterer sig i forskellige arenaer – på overfladen, men kan vi som professionelle afkode det?

De unge skal kunne reflektere over sig selv. På overfladen (?), men det har de svært ved. Vi kan reflektere på baggrund af teori og vores erfaring.

Men vi er socialiseret til et samfund, som var før i tiden.

Der er stor forskel på samfundet i dag og før i tiden – på hvordan man begår sig.

Min uddannelse, f.eks., var freudiansk inspireret, (*med tanken om en*) stabil indre kerne, men i dag er det anderledes.

Et andet aspekt er autencitet og tid. Det er ikke et problem med tid til at skabe relationen, men de vil gerne have mere af os, når relationen er skabt.

Lotte fortæller en historie om en pige, som hun er tidligere kontakt person for, som gerne vil se hende også nu, hvor Lotte ikke længere er hendes kontaktperson. Lotte siger, at det kan hun ikke.

Der er jo et modsætningsforhold. Vi har nogle mål (*skjulte dagsordener*)

Vores dagsorden er, at formålet med relationen er at bringe den til ophør.

Mette fortæller en historie om, at hun er på afskedsmiddag med en pige, hun har været kontaktperson for. De var inde og se filmen Million Dollar Baby, hvor boksetræneren til sidst yder aktiv dødshjælp til sin kvindelige bokser, som han har hjulpet og dermed fået et nært forhold til. Pigen spørger Mette: ”Vil du også gøre det for mig?”

Er det muligt at være autentisk, når man er professionel?

Kan jeg gå ind til en jobsamtale og sige: ”Jeg er bare helt vildt autentisk”?

Faget bærer præg af bløde ord. Er det fordi folk i dette felt er bange for at blive målt og vejjet?

Er det reelt at bruge ordet autencitet i professionelt arbejde?

Debatoplæg

- **Er der et modsætningsforhold mellem, at være autentisk og bruge sin teoretiske ballast?**
- **Hvem måler, hvornår man er autentisk - og hvordan måles det?**

Dialog

Johnny Szumlanski, pædagog, Tjek-punkt:

Jeg er lidt forvirret over det med identiteter, vil I have at man ikke skal have en fast kerne?

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Kops:

Det var en skildring af det senmoderne. Der skal være en kerne, men også en accept af de forskellige roller.

Mette Lau Pedersen, socialpædagog, familiekonsulent:

Vi har talt om de unge. De bruger det – piller ud, skifter omgangskreds i et væk.

Johnny Szumlanski, pædagog, Tjek-punkt:

Mener I, det skal være sådan?

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Kops:

Nej, men vi skal vide det.

Lone Nielsen, sygeplejeske, Herberget Lærkehøj:

Identitet er noget andet end at vi kan have forskellige roller. Min kerne er noget, der udvikles af teori. Det er vigtigt, at vi står fast. Jo mere jeg hviler i mig selv, jo bedre er ...

Eva Frederiksen, familierarbejder:

I blander tingene sammen. Når vi snakker om autencitet. Vi skal vide, hvem vi er og jeg skal turde præsentere det. Teorien bruger jeg til at bygge oven på det fundament min identitet er. De unge navigerer imellem os. Der er dem, der går hjem kl. fire, og det kan de unge godt leve med og der er dem der bliver og spiser middag og det kan de også godt...

Mette Lau Pedersen, socialpædagog, familiekonsulent:

De unge er kaotiske men derfor kan de godt være autentiske.

Charlotte Eli Pedersen, seminarielektor, Kbh.s Socialpædagogiske seminarium:

Identitet er måske... som en kamæleon. Man må respektere den unge som kamæleon.

Torben Jensen, projektleder, Den matrikelløse døgninstitution:

Jeg håber, jeg er den samme privat og på arbejdet. De unge er gode til at læse os, men vi er dårlige... Vi skal blive bedre til at måle, hvad den unge kan nå.

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Kops:

Jeg er ikke den samme. Den måde jeg er på overfor min datter ...er jeg strengere, end jeg kan være på arbejdet.

Mette Lau Pedersen, socialpædagog, familiekonsulent:

Autencitet er ikke ensbetydende med at være stringent.

Lone Nielsen, sygeplejeske, Herberget Lærkehøj:

Man er ens inden i. Man kan forskellige ting. Jeg kan være autentisk...

Det virker!!!

Mette Lau Pedersen, socialpædagog, familiekonsulent:

Er det dig selv eller andre, der bedømmer om du er autentisk?

Steen Hubert Jensen, leder af ungeområdet, Herlev Kommune:

Man kan godt måle autencitet. For mig er det vigtigt, at jeg har mine værdier. Med dem forsøger jeg at lære de unge at være autentiske. Der er altid to valg....(?) Det forsøger jeg at lære den unge. Jeg kan aldrig være kvalificeret til at navigere for den unge. Jeg er nødt til at være autentisk i forhold til, at jeg er lønarbejder. Det er din virkelighed.

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Kops:

Sidst vi sås på uddannelsen, fortalte jeg historien. Mine medstuderende, de sagde: "Lotte du er ikke autentisk, du skulle være blevet i relationen." Men vi har jo hele tiden mål...

Pernille Rose, pædagog og konsulent, De 4 Årstider

Jeg har skrevet lidt ned.

Er vi som socialarbejdere selv parate til at stå på klippen med rebet i hånden?...

Viser vi nok af os selv? Viser vi, hvem vi er? Det er vigtigt at vise, når vi er kede af det, glade.

Der er muligheder, vi må vise dem, at der er noget andet derude.

Kræver dét at være autentisk, at man har en uddannelse. Historie om Hr. Magnussen på seminariet, der sagde til afgangsårgangen: "I er 120, men der er måske to af jer, der er gode nok til at være hos mig"

Johnny Szumlanski, pædagog, Tjek-punkt:

Autencitet, den er svær. Hvad dækker det over? Jeg tror man er autentisk i sit arbejde...

Jeg tror, de unge oplever én som autentisk, når de glemmer, vi er der, fordi vi bliver betalt.

Når den unge tænker, at den person, der sidder over for mig, er der for mig. Når de unge siger: "Du er ikke pædagog". - Når vi i vores engagement glemmer, at jeg gør og så det her, fordi jeg får penge for det.

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Kops:

Du har ret i, at der ligger engagement i det med at være autentisk, men der er en problematik i om teorien dræber autenciteten. Jeg er nødt til at have min teori og min erfaring.

Eva Frederiksen, familiearbejder:

I spørgsmålet om man kan måle autencitet... Eksemplet med, at dine kammerater sagde, at du skulle have gjort anderledes. Hvis du havde haft lyst og sagde ja, ville du være autentisk. Men hvis du havde gjort det, fordi det forventedes af dig, ville du ikke... Vi bevæger os i et spændingsfelt.

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Kops:

Jeg kunne sagtens have gjort det, men hun er hos en anden kontaktperson, og jeg har ikke tid til det.

Steen Hubert Jensen, leder af ungeområdet, Herlev Kommune:

Autencitet er vigtig for mig selv. Hvorfor er jeg gift med den, jeg er gift med?

Det virker!!!

Jeg bliver forvirret over, at du (Lotte) ikke kan sige tingene, som de er... Jeg kan lægge en strategi... Jeg er autentisk i forhold til min pædagogiske faglighed... Jeg kan ikke lide ordvalget "skjult dagsorden", det er pædagogisk strategi.

Lone Nielsen, sygeplejeske, Herberget Lærkehøj:

... De ikke-uddannede var spontant skide gode til at være autentiske. Man har det i sig, men det er noget, man kan blive bedre til.

Steen Hubert Jensen, leder af ungeområdet, Herlev Kommune:

Man arbejder med sin autencitet.

Lone Nielsen, sygeplejeske, Herberget Lærkehøj:

Man må øve sig i at stå ved sig selv.

Ida Antvorskov, studerende, Københavns Pædagogseminarium:

Meget af denne uddannelse er, at vi skal træne i at være autentiske. Det gør vi de faglige timer: "Kan jeg stå ved denne teoretiker?". Eller i praktikker: "Kan jeg være autentisk her?" – "Hvornår er jeg autentisk, og hvornår er jeg ikke?"

Mette Lau Pedersen, socialpædagog, familiekonsulent:

Jeg har den holdning, at det ikke er noget man kan lære sig.

Steen Hubert Jensen, leder af ungeområdet, Herlev Kommune:

Kan du sige ja og nej?

Mette Lau Pedersen, socialpædagog, familiekonsulent:

Det har med forforståelse at gøre. Jeg kan ikke vide, om jeg opleves autentisk.

Charlotte Eli Pedersen, seminarielektor, Kbh.s Socialpædagogiske Seminarium:

Hvis man beskriver sig selv som autentisk, står man udenfor sig selv og så er man ikke autentisk.

Ulla Jepsen, koordinator, FAF (runder af):

Afsluttende kan vi altså sige - der er ikke modsætning mellem teori og autencitet.

Dialoggruppe 2: Uddannelse – begrænsning eller udvidelse af de faglige muligheder

V/Sofjan Azzouzi og Gitte Jørgensen

Sofjan Azzouzi holder det første oplæg. Han er socialarbejder og har mange års erfaringer med gadeplansarbejde med udsatte unge på Indre Nørrebro.

Oplægget centrerer sig om eksempler på situationer, hvor Sofjan er blevet usikker på, hvorvidt han handlede korrekt eller hvor der er blevet rettet kritik fra kollegaer som har betvivlet måden, hvorpå han taklede problemet.

Sofjan arbejder ud fra princippet om ikke, at ville gentage sig selv i arbejdet med de unge. Enhver situation anser han som ny: *"Af princip, vil jeg ikke gentage mig selv. Jeg vil ikke trykke på mig selv igen og igen i mit arbejde"*. Sofjan ønsker at møde de unge, hvor de er, og gå i dialog med dem om problemerne. I sit første eksempel beskriver han hvordan han valgte at gå i dialog med de unge om problemerne ved at ryge for megen hash: *"Jeg kørte med de unge ud til Istedgade. Og, derfra videre til Skinnebæksgade, hvor vi kom i tale med en prostitueret...."* Efter mødet med den prostituerede kvinde, konfronterede han de unge: *"Jeg kunne under snakken med den prostituerede kvinde mærke, hvordan det bare sitrede i de unges kroppe. Vi kørte ud og kørte en sharwama. Talte om det, om at det typisk starter med hashen, og så narko, og så måske sprøjten"*.

Sofjan tager i sit arbejde udgangspunkt i de unge, og forsøger derfor at finde ud af hvem de er. Han beskriver måden, han arbejdede med de unge: *"I forsøget på at rykke ved dem, valgte jeg at rende rundt med dem, og være sammen med dem frem til kl. 02 om natten. For jeg vidste, at hvis ikke jeg var det, så ville de rende rundt derude og lave hærværk osv. Jeg møder de unge, hvor de er"*.

I den forbindelse oplevede Sofjan, hvordan hans kollegaer begyndte at blive skeptiske. De begyndte at betvivle måden, hvorpå han arbejdede, og de mange timer han brugte sammen med de unge om natten. Sofjan beskriver, hvordan kollegaerne begyndte at mistænke ham for at ryge hash sammen med dem, på trods af, at han faktisk oplevede, at de unge fik stor respekt for ham som socialarbejder: *"Jeg oplevede, at resultatet af at bruge så megen tid sammen med de unge om natten, var at de unge fik respekt for mig – ham Sofjan, er sku' okay"*.

Sofjan nævner et andet eksempel fra matematik undervisningen, hvor han forsøger at bruge termer og ord som de unge kender. Han beskriver, hvordan han forsøger at dække over koder/fagtermer fra matematikkens verden. x, y og a – termer erstattes af 'Bandidos', 'HA'ere' og 'nynazister'. Sofjan oplevede, hvordan hans kollegaer tog afstand fra måden, hvorpå han organiserede sin undervisning. Sofjan forklarer: *"Man mente, at holdningen var at de unge skulle rives ud af deres virkelighed. Men jeg mener, at man bør møde de unge, hvor de er"*.

Sofjan har altså op til flere gange oplevet, at kollegaer har fundet hans arbejdsmetoder etisk uforsvarlige. Sofjan er opmærksom på, at det kan diskuteres, hvorvidt han har handlet

korrekt i de givne situationer, eksempelvis måden hvorpå han mødte den prostituerede kvinde og efterfølgende konfronterede de unge.

Sofjan afslutter sit oplæg med opfordringen til, at de professionelle går i dialog, for at lære af hinandens fejl. Han mener, at det er meget vigtigt, at der bliver skabt et udviklings – og refleksionsrum, hvor der er plads til at tale sammen om det svære i arbejdet med de unge: *”Usikkerheden og tvivlen. Lad os bruge hinandens fejltrin konstruktivt”*.

Derefter kommer Gitte Jørgensen på banen med hendes oplæg. Hun er socialrådgiver og arbejder i Gallerne, et metodeudviklingsprojekt for udsatte unge. Med afsæt i Sofjans oplæg, lægger Gitte ud med at stille spørgsmålet: *”Hvad sker der, hvis ikke vi tager en diskussion om disse etiske dilemmaer i arbejdet”*. Hun understreger, at det er enormt vigtigt at få etableret et udviklings – og refleksionsrum for de professionelle i hverdagen. Blandt andet for at modgå den stilstand, som hun påpeger, at der ofte kan være i arbejdet. Det handler om at sikre en kvalificeret indsats i forhold til de unge.

Ifølge Gitte, er det som socialarbejder afgørende at få skabt en betydningsfuld relation til den unge. Det handler om at være til stede i rummet med den unge, at have et personligt engagement, og på den måde skabe åbenhed og tillid. Gitte forklarer: *”Det handler om at stå tydeligt frem. Vise dem, hvem jeg er. Og, så siger jeg til de unge: Hvad vil du mig?”*. Hun påpeger, at det er vigtigt at have et professionelt værn, fordi det er let at blive både rørt og rystet i arbejdet med de unge.

Gitte forklarer: *”Hvis ikke der bliver talt højt om dilemmaerne og det svære i arbejdet, så kan relationsarbejdet blive meget slidomt for de professionelle”*. Hun mener, der er behov for fokus på udvikling: *”Hvis ikke der sker udvikling, bliver dette arbejde slidomt. Så snart jeg bliver usikker, utryk og der ikke bliver talt om det, så bliver dette arbejde slidomt”*.

Med udgangspunkt i et eksempel fra hendes egen hverdag, understreger Gitte hvor vigtigt det er at gå i dialog med sine kollegaer, og få talt om dilemmaerne i arbejdet med de unge: *”Jeg har været i et forum, hvor vi var rigtig gode til at tale om, hvad vi var gode til. Men når det kom til at snakke om, hvad vi ikke var gode til, så var det sørme svært”*. Gitte fremhæver, at Unge Uddannelsen netop fik sat fokus på det afgørende i at få talt med sine kollegaer om dilemmaerne, i hverdagen.

Gitte afslutter sit oplæg med at tale om værdierne i relationsarbejdet: *”Vi skal måske se på værdierne i arbejdet. At blive rørt og rystet bliver ofte ikke anerkendt, og bliver snarere opfattet som uprofessionelt”*. Hun forklarer, hvordan hendes arbejde i Gallerne ofte kommer til at handle om tid og antallet af unge, frem for at sætte fokus på indholdet i arbejdet. Gitte henvender sig til folk i salen, og spørger: *”Hvordan kan man få en værdi ind i arbejdet, så det mere handler om personen bag relationsarbejderen – det i sig selv bliver en værdi i arbejdet med de unge?”*.

Efter de to oplæg lægger Benny Lihme op til en åben dialog

Louise Harkes, socialfaglig konsulent:

Gør man nogle meget anderledes ting, så tror jeg det er vigtigt at man begrundes efterfølgende. Jeg tror den faglige formidling er enormt vigtigt". Louise henvender sig til Sofjan Azzouzi: "Sofjan, hvordan gik du tilbage til sin leder?

Sofjan Azzouzi, socialarbejder:

Det er ikke meningen jeg skal sælge denne pædagogik til nogen. Kun internt – til mine kollegaer. Jeg talte med mine kollegaer. Men samtalen kom mere til at gå på det uetiske i måden, hvorpå jeg arbejdede med de unge. Det blev ikke konstruktivt.

Merete Papapetros, udviklingskonsulent:

Men hvad er det uetiske i det du taler om, Sofjan?

Sofjan Azzouzi, socialarbejder:

Det uetiske handler om måden, hvorpå jeg udstillede en prostitueret kvinde. Men, jeg står ikke og siger at det er den rigtige måde at arbejde på. Jeg efterlyser et åbent forum for diskussion af arbejdsmetoder.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver, kommenterer:

Når vi er ude på gaden, så sker der et ping pong mellem voksen og ung. Vi taler ikke om rigtigt og forkert, men om at få etableret et rum...

Benny Lihme, redaktør, Social Kritik:

Sofjan, pædagogikken er meget spændende, men jeg mener der klart er tale om et overgreb

Verner Hedegaard, forstander af Områdeinstitutionen Dildhaven:

Sofjan, der ligger et dilemma i at du er ansat og repræsenterer systemet, samtidig med at du finder på dine egne sideveje. Måske fortæller du om det. Måske ikke. Det handler for mig at se mere om, at du går ud af sidevejde, og ikke ønsker at blive underlagt kontrol. Hvordan kan der skabes åbenhed om dit arbejde med de unge?

Sisse Carelse, forstanderinde, Den økologiske Produktionsskole:

Det er ikke så meget prostitutionseksemplet der provokerede mig. Det er mere den parallel du drager mellem hash og misbrug. Jeg mener, der bør etableres et rum for diskussion af holdninger.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver:

Der skal være større åbenhed og diskussion om tingene. Jeg taler for det meget autonome arbejde. Der skal skabes nysgerrighed, nysgerrige og anerkendende spørgsmål. Jeg vil ikke stemples på mit arbejde som socialarbejder. Nysgerrighed og kollegial opmærksomhed, frem for kontrol over arbejdet. Det er værdierne, indholdet i arbejdet, jeg opfordrer til at sætte fokus på.

Sofjan Azzouzi, socialarbejder:

Jeg vil gerne tale med mine kollegaer om, hvordan jeg og hvordan de arbejder.. Vi skal gå i åben dialog med hinanden. Mine kollegaer mistænkte mig for at ryge hash med de unge, fordi jeg mødte dem ude i marken. Derfor blev jeg lukket og ikke åben omkring mit arbejde med de unge.

Det virker!!!

67

Baris Atak, opsøgende medarbejder, Høje Tåstrup kommune:

Det handler på den ene side om personlighed, og på den anden side om professionalisme...

Gitte Jørgensen, socialrådgiver:

Ja, og det er problematisk, at min vrede sommetider kan styre mit professionelle arbejde med de unge. Jeg skal have nogle kollegaer at dele min vrede eller mine frustrationer med, så jeg kan blive bedre til at styre mine følelser

Baris Atak, opsøgende medarbejder, Høje Tåstrup kommune:

Når du viser din personlighed, så ser de unge at her er en der forstår mig. Man rykker ved dem.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver:

Når jeg ryger ind i privatsfæren, så er det især vigtigt at bringe tingene til diskussion,

Sofjan Azzouzi, socialarbejder:

Man kan nogle gange risikere at blive privat, og ja hvordan kan man så få det bearbejdet.

Benny Lihme, redaktør, Social Kritik:

Ja, det handler om at tage afstand fra handlinger, men ikke fra de unges person.

Louise Harkes, socialfaglig konsulent:

Jeg synes det er problematisk at pædagoger arbejder efter pædagogiske praksisser uden refleksion. På den måde er der ikke åbenhed over andre metoder, måder at arbejde med de unge på.

Verner Hedegaard, formand af Områdeinstitutionen Dildhaven:

Jørgen fortalte om udbrændthed hos kollegaer. Det jeg sidder og undrer mig over er, om I gerne vil af med sliddet. Hvorfor er det at socialarbejdere ofte føler sig udenfor... Jeg tror det er vigtigt at der bliver spurgt til dem.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver:

Der er altså mange overvejelser, som kan gå på hvad er det vi gør, og hvorfor er det vi gør sådan. Nogle gange kan jeg også spørge mig selv; hvorfor er det lige jeg er så god.

Birgitta Berthelsen, Hyblerne Rymarksvænge:

Det jeg bliver så trist over er at der er så mange barrierer imellem os alle, traditionelle som alternative pædagoger. Vi skal have metodefrihed, men vi skal kunne argumentere for det vi gør.

Benny Lihme afrunder dialogen, hvorpå først Sofjan og dernæst Gitte har et minut til nogle afluttende bemærkninger.

Sofjan Azzouzi, socialarbejder:

Jeg holder mig altid indenfor lovens grænser. Men etik er mere bredt. Det er relativt. Vi skal sætte de unge i centrum, og tage afsæt i dem.

Det virker!!!

68

**Gitte Jørgensen, socialrådgiver:**

Vi skal kigge på værdierne i arbejdet. Der skal være nysgerrighed, men vi vil ikke stem-ples. Der ligger en udfordring i, at sikre en åben og eksperimenterende tilgang til arbejdet med de udsatte unge, med henblik på at skabe udvikling.

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Dialoggruppe 3: Om grænsen mellem at være privat og professionel

V/ Pia Lund Nielsen og Johnny Lindbye

Pia Lund Nielsen er 43 år, socialpædagog, gadearbejder, har arbejdet seks år i ”Dildhaven” som pædagog og souchef.

Johnny Lindbye har arbejdet fire år i Vesterbro Ungdomsgård, seks år i Akacieparken, nu kontaktperson i Frederiksberg Kommune og misbrugskonsulent i Herlev Kommune.

Pia Lund Nielsen: I 80’erne var det vigtigt at man var professionel – at man ikke viste følelser, man var ekspert. I 90’erne blev det derimod vigtigt at være personlig, autentisk, at vise følelser for at være den gode pædagog. Ligesom i 70’erne (har en pædagog fortalt), hvor man aldrig stillede spørgsmålstejn ved at tage de unge med hjem, og åbne sig fuldstændigt overfor dem.

I dag er arbejdet med de unge nok en blanding af de forskellige tilgange. Hvordan er man privat, personlig og professionel på samme tid? Hvornår er man det ene og hvornår det andet?

Johnny Lindbye: har kendt en tosproget pige i 15 år og oparbejdet et tillidsforhold til hende. Faren, der var voldelig, kom en aften og gennembankede hende i ungdomsklubben, moren var syg og indlagt på Skt. Hans. Hun fortæller, at hun er blevet gravid med anden etnisk dreng og vil låne penge af Jonny til en fortrydelsespille. Johnny ringer til sin kæreste for at låne penge til pigen, da han ikke lige har nogen på sig, hvorefter kæresten spørger om han er blevet sindssyg – for det er da at involvere sig alt for personligt i sit arbejde.

Kim Vestergaard, Kofods Skole:

Der er ingen endegyldige svar på det dilemma, jeg ved ikke hvad jeg selv ville have gjort.

Lars Netteberg, programkoordinator, Red Barnet:

Det var hurtig handling du (Johnny) foretog, men hvor er du selv følelsesmæssigt?

Janshid Sulemi-Rad, kontaktperson, Rødovre Kommune:

Man skal gå med pigen til lægen, hvis hun siger hun er gravid.

Mette Tellerup, forstander, Basen:

Hun ved jo ikke om hun er gravid, men jeg er enig (med Lars): man bliver hurtigt meget handlingsorienteret. Det bunder i hvilken relation man har, om man skal låne hende penge.

Anya Sauer Andersen, pædagog, Sønderbro Syd:

Der er jo også fagfolk til sådanne områder, som Sex og Samfund, hvor man også kan være anonym, som man kan henvise til. Det kan være godt, at man ikke straks giver indtryk af at vide noget om alt, men at man også kan henvise til andre professionelle.

Det virker!!!

70

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder, Herlev Kommune:

Det handler meget om tillid – skal man sige nej eller ja? (til at købe fortrydelsespille), hvis han siger nej, er der så stadig tillid?

Johnny Lundbye, misbrugskonsulent, Kagshuset i Herlev:

Jeg aftaler et møde med hende en time senere, ringede til min leder, som ville have pigen til at komme hen på institutionen, men pigen ville ikke have, at andre end jeg skulle vide det. Så jeg aftalte at mødes med hende et sted en time senere, men da jeg kom, var hun der ikke.

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven (fortæller):

En pige, der har det svært, psykisk syg mor, familien har stor tillid til Pia, moren ringer kl. 23 til Pia, som kan se på mobilen, at det er hende, der ringer. (Spørger i salen): skal jeg tage den?

Henrik Søndergaard, afdelingsleder, Sønderbro:

Du skal ikke tage telefonen.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder, Herlev Kommune:

Jeg arbejder med hjertet - det kan være alvorligt, så jeg ville tage den.

Janshid Sulemi-Rad, kontaktperson, Rødovre Kommune:

Det kommer også an på rammerne, hos os har vi telefonen tændt 24 timer, vi kan ikke sige nej. Er man kontaktperson for en pige, så er man det også for forældrene.

Henrik Søndergaard, afdelingsleder, Sønderbro:

Det kommer an på, hvor ofte moren ringer og hvad det handler om, det kan ikke hjælpe, hvis det er morens problemer, der skal løses, det er datteren det handler om.

Janshid Sulemi-Rad, kontaktperson, Rødovre Kommune:

Du ved jo godt, hvordan du skal takle moren – nogle gange må man også bruge halv time på moren.

Mette Tellerup, forstander, Basen:

Man skal mærke efter om man selv gider. Har jeg snakket med hende fem gange i dag, så er det ok at sige nej, det kan have konsekvenser for privatlivet, hvis man er gift med sit arbejde.

Lene Byriel, journalist:

Vi laver en hurtig afstemning: hvor mange ville tage telefonen? (flest ville tage telefonen).

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Jeg vælger at tage telefonen og lytter til moren. Forklarer hende hvorfor jeg ikke vil komme ind på institutionen for at tage mig af datteren kl. 23. Nogle af mine kolleger synes ikke det er ok, at jeg kan tage beslutninger derhjemme fra, andre synes det er ok – der er stadig konflikter omkring det på mit job.

Det virker!!!

71

Kim Vestergaard, Kofods Skole:

Der er jo også en grund til, at moren ringer til lige hende (Pia).

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Ja, derfor vælger jeg også at tage den.

Henrik Søndergaard, afdelingsleder, Sønderbro:

Jeg forstår ikke begrebet ulige konkurrence i socialt arbejde? Der er jo et problem, der skal løses. Konkurrencen indbyrdes socialarbejdere imellem kan nogle gange overskygge det vigtige, at tage sig af de unges problemer.

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Det er jo lønarbejde det her, derfor er jeg også nødt til at sige ja.

Preben Berg Pedersen, forstander, Jakob Michaelsens Minde:

Jeg er på en døgninstitution. Vi har haft diskussioner om det, og vi udleverer ikke telefonnumre. Man skal passe på – en mor, som ikke vil snakke med andre end mig – der kommer en grænse for, hvornår man ikke orker mere, og man skal passe på man ikke når den grænse.

Lars Netteberg, programkoordinator, Red Barnet:

Konkurrencen betyder åbenbart meget - vi har alle brug for at være noget værd. Det er vigtigt at have diskussionen om hvorfor man er pædagog – er man kun noget værd, hvis folk ringer til en?

Martin Hansen, pædagog, Solhaven:

Arbejder du (Pia) mere end 37 timer? Kan man skabe relationer med en arbejdsuge på 37 timer?

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Ja.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder, Herlev Kommune:

Det er da fantastisk, at man sidder om aftenen og har energi til at tage telefonen. Vores opgave er at give de unge et værdigt liv, og derfor, så længe jeg ikke er brændt ud, er det min opgave at tage den telefon. Det handler om liv og død.

Anya Sauer Andersen, pædagog, Sønderbro Syd:

Vi har også haft snakken hos os, og vi kom frem til, at det er vigtigt med en åben snak om hvem og hvorfor nogle har de unge tættere på end andre, så kan man nemmere ringe kolleger op, når man har de unge i røret, fordi der ikke er den indbyrdes konkurrence.

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Bliver kollegerne så betalt for det?

Henrik Søndergaard, afdelingsleder, Sønderbro:

De bliver betalt i den udstrækning de skriver det på.

Anya Sauer Andersen, pædagog, Sønderbro Syd:

Det er vigtigt, at man ikke udstråler til ungerne, at de skal ringe til nogle og ikke andre.

Mette Tellerup, forstander, Basen:

Hvis det ligger i forventningerne, at man er til rådighed udover de 37 timer, så må man selvfølgelig være det. Man er ansat til 37 timer, men man bør kunne rumme, at det er mere i nogle perioder. Men relationen skal kun bruges, hvis den er med til at udvikle den unge og absolut ikke til at stive pædagogen af.

Susanne Christoffersen, Sleipner:

Vi giver ikke mobilnumre ud hos os, så jeg har valget til at sige fra.

Henrik Hansen, døgninstitutionsmedarbejder, Sølager:

Jeg gider ikke ringes op derhjemme for samtaler, der sagtens kan vente til man kommer på arbejde næste dag. Jeg har det også skidt med aftaler, som andre laver på ens vegne, som når f.eks. en godhjertet kollega lover, at en af ungerne kan komme med mig ud at ridde dagen efter, og jeg hader altså heste, så man skal passe på med at tage beslutninger selv, uden der er opbakning eller enighed bag dem.

Lars Netteberg, programkoordinator, Red Barnet:

Nu handler den her snak om, hvad der er bedst for medarbejderne i forskellige situationer, men hvad med at spørge, hvad der er bedst for børnene? Det kunne jo også være bedst for børnene, at de netop ikke kan ringe døgnet rundt.

Helle Bendix, lektor, Københavns Pædagogseminarium:

Det handler meget om hvilken arbejdskultur, man er en del af. Der kan jo være meget forskellige kulturer mht. tætte relationer og hvor meget man skal involvere sig. Man har nogle overordnede regler og normer for, hvordan man arbejder, som man nødvendigvis må følge.

Preben Berg Pedersen, forstander, Jakob Michaelsens Minde:

Hvis man lytte til de anbragte børn og unge, så siger de, at dem der virkelig rykker ved dem, det er de hele mennesker, mennesker der vil noget andet end bare de 37 timer. Hvis man kan finde de balancer, hvor de unge mærker, at man vil dem uden samtidig at brænde ud, er det det bedste.

Rune Ebdrup, afdelingsleder, Solhaven:

Hos os kunne ingen drømme om at tage telefonen. Jeg oplever ikke problemer.

Henrik Hansen, døgninstitutionsmedarbejder, Sølager:

Vores arbejdsområder er meget forskellige. Jeg arbejder f.eks. med varetægtsfængslede, og vi har dem altså kun i tre måneder ad gangen, så det giver nogle helt andre relationer end de mere langsigtede. Det gør det sværere at opbygge tætte relationer.

Det virker!!!

73

Anya Sauer Andersen, pædagog, Sønderbro Syd:

Det er jeg ikke enig i. Selvfølgelig er der forskel, men jeg er mere enig i, at der forskel på arbejdskulturerne. Det er det, der betyder noget for, om man kan opbygge relationer, der rykker ved de unge. Jeg mener godt, der kan skabes relationer på kort tid.

Henrik Søndergaard, afdelingsleder, Sønderbro:

Jeg er også på en sikret afdeling, og jeg mener også, at relationerne godt kan skabes på 90 dage, for vi er nu engang dem der er der, og de unge har jo ikke andre end os, så det kan ikke undgås, at der opbygges en eller anden form for relation.

Henrik Hansen, døgninstitutionsmedarbejder, Sølager:

Jo, selvfølgelig bliver der skabt relationer, men drengene ved godt, det er en tidsbestemt relation. De siger det selv meget godt: vi er skaffedyr, så det handler bare om, hvor meget de kan få ud af medarbejderne.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder, Herlev Kommune:

Det er en fed diskussion i forhold til ligeværdighed: både de unge og de ansatte kigger på, om der er hjerterum, det handler om hvordan man møder dem.

Maria B. Andersen, opsøgende medarbejder, Gadeplan, Høje Taastrup:

Vi har arbejdstelefoner hos os, og vi vælger selv om den skal være tændt. Vi gør meget ud af, at de unge skal lære alle at kende, så de lærer at bruge Gadeplan og ikke "mig". Vi siger til de unge: alle de andre kender dine historier, så de kan hjælpe dig ligeså meget som jeg kan. Det giver en mindre belastende arbejde, at vi kan aflaste og hjælpe hinanden med de unge. Dog har vi indlagt telefontid, så vi arbejder også hjemme af og til.

Johnny Lundbye, misbrugskonsulent, Kagshuset i Herlev:

Jeg er kontaktperson for en pensionist, han er misbruger og har været i systemet i mange år. En dag bliver han rullet og får stjålet 10.000 fra sit hævekort. Politiet siger til ham, at han selv skal finde de personer, der har stjålet kortet. Han finder tyven nede på Halmtorvet, de kommer op at slås, og politiet anholder pensionisten og han får taget sin pension. Han går til både misbrugscentret og sagsbehandleren, som ikke vil hjælpe. De har kendt til ham i mange år, men de har svært ved at forstå ham, han snøvler og har meget svært ved at formulere sig. Han kommer så til sidst til mig, som har kun har til opgave at aktivere ham, jeg er ansat 15 timer om ugen.

Det er egentlig ikke min opgave at hjælpe ham i den situation, men han har ikke andre end mig, så skal jeg hjælpe ham?

Henrik Hansen, døgninstitutionsmedarbejder, Sølager:

Det kommer an på situationen. Det lyder da også underligt, at misbrugscentret og sagsbehandleren ikke vil hjælpe ham. Jeg ville hjælpe ham. Fordi han er misbruger skal han da også hjælpes med de problemer, som har med det at gøre og ikke kun det med aktiveringen.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder, Herlev Kommune:

Mange gange får man nogle retningslinier, men det er jo aldrig lige den problemstilling, man er ansat til, det handler om, så jeg ville have hjulpet for at kunne gøre mit gøremål, og det er at hjælpe ham, også selvom jeg kun er ansat til en lille begrænset opgave.

Det virker!!!

74

Johnny Lundbye, misbrugskonsulent, Kagshuset i Herlev:

Jeg går op på misbrugscentret og går til advokaten og til sidst til byretten, men de vil helst undgå ham, de har også svært ved at forstå ham. Han taber sagen, og vi anker til landsretten, så sagen er ikke slut endnu.

Kim Vestergaard, Kofods Skole:

Blev de tæsk på Halmtorvet anmeldt?

Johnny Lundbye, misbrugskonsulent, Kagshuset i Herlev:

Nej...

Lene Byriel, journalist:

Er det ok at bruge så lang tid på den sag?

Mette Tellerup, forstander, Basen:

Man må nøjes med at love det, man kan. Så kan det være, man ikke lige får gjort mere rent i en periode.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder, Herlev Kommune:

Det handler heller ikke om kærester i den situation, det handler om misbrugeren.

Johnny Lundbye, misbrugskonsulent, Kagshuset i Herlev:

De har kendt ham hele livet, han har været i systemet, han er meget aggressiv, så de (politiet) vil ikke snakke med ham.

Janshid Sulemi-Rad, kontaktperson, Rødovre Kommune:

Det op til en selv hvor meget man skal gå ind i sagen/arbejdet. Jeg mener også, at det private kommer i anden række.

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Kan man selv vælge, hvad der er privat og professionelt? Kan man definere det?

Johnny Lundbye, misbrugskonsulent, Kagshuset i Herlev:

Nej. Når man er støtteperson fortjener de unge en respekt, og at man går ind i det med hele hjertet.

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Men kan det blive for privat, mener jeg, hvad mener I? Hvor meget har man lov at bryde rammerne på arbejdspladsen?

Preben Berg Pedersen, forstander, Jakob Michaelsens Minde:

Det er der sikkert nogle, der mener det ikke er i orden at bryde rammerne. Det handler igen om kulturen, hvis man snakker åbent om hvad man gør, så kan det være ok. Andre gange er det ikke ok, at man går videre end det forventede, det handler om at finde balancen, og at diskutere den med sine kolleger.

Det virker!!!

75

Pia Lund Nielsen, socialpædagog, souschef Dildhaven:

Men hvem sætter de grænser?

Preben Berg Pedersen, forstander, Jakob Michaelsens Minde:

Der er ingen sandheder, man skal først og fremmest lytte til de unge.

Mette Tellerup, forstander, Basen:

Jeg sætter en grænse, men inden for den grænse er der frit spillerum. Der skal være et felt, der er ens eget. Men man skal også være personlig, det kan de unge godt skelne mellem. Jeg kender historier om, at nogen har taget de unge med hjem, og efter tre dage blevet dødtrætte af dem, hvorefter de afleverer dem igen til institutionen, og bagefter kan de ikke udstå de unge, og det er jo at svigte de unge.

Henrik Hansen, døgninstitutionsmedarbejder, Sølager:

Man må tage udgangspunkt i den enkelte unge. Nogle unge har ikke brug for at vide private ting om de ansatte, for de kan også gå og tage omsorg og ansvar for de ansatte, og det kan man ikke byde dem.

Johannes Knigge, psyk. og pæd. medarbejder, De 4 Årstider:

Det drejer sig om at opdrage de unge: altså, at det er ok at ringe, men så skal det også være vigtigt, det skal ikke kunne vente til i morgen. Men man kan ikke lade være med at være sig selv, man er jo et helt menneske. Jeg kan godt snakke personligt uden at blive privat, f.eks. er der mange, der får aborter, og så kan sagtens snakke med de unge det og hvordan det er og på den måde være personlig, men man behøver ikke at fortælle, om man evt. selv har oplevet det eller haft det inde på livet.

Urban Olsen, Kofoeds Skole:

Jeg bor i en tjenestebolig ifm. et bofællesskab, så jeg er der i princippet 24 timer i døgnet. Målgruppen er unge mellem 18 og 25 år, og der tilknyttet en vejleder og kontaktperson til hver ung. Det kan ikke undgås, at jeg bliver opsøgt, så jeg står tit og skal vurdere, om problemet er vigtigt. Jeg kan nogle gange være hurtig til at sige, at det ikke er vigtigt, men for den unge kan det jo være meget vigtigt. Der er en flydende grænse mellem, hvornår man er privat og professionel, jeg kan ikke sige, at nu er jeg det ene og nu det andet. Hvis én kommer og siger, at han vil tage sit eget liv kan jeg jo ikke afvise han og sige: jeg har altså fri lige nu.

Janshid Sulemi-Rad, kontaktperson, Rødovre Kommune:

Man kan ikke skabe en relation, medmindre man fortæller om sig selv som person, hvordan man f.eks. opfører sig overfor sine egne børn. Hvis de unge spørger, bliver man nødt til at svare og være personlig. Men uden at være privat.

Lars Netteberg, programkoordinator, Red Barnet:

Kunne man ikke tage udgangspunkt i: hvilke børn har vi og derefter finde ud af, hvad de har brug for, hvilken pædagogik skal vi lægge for dagen? 40 procent bor i plejefamilier, så de er... (?)

Susanne Christoffersen, Sleipner:

Som praktikant kan jeg godt få ondt i hjertet over, at der er bedre relationer mellem nogen og ikke andre...

Det virker!!!

76



Lene Byriel, journalist: så konklusionen er, at der ingen facitliste er...

Pia og Johnny: Tak...

Dialoggruppe 4: Glad amatør som professionel behandler

V/Anders Knigge og Flemming Lund

Der bydes velkommen og husker folk på at de skal præsentere sig ved navn inden de taler. Præsentation af Anders Knigge, oplægsholder og opsøgende medarbejder ved Satellitten i Ishøj Kommune. Flemming Lund måtte desværre melde afbud til dialoggruppen.

Anders Knigges oplæg omhandler skelnen mellem amatør og professionel, hvor han mener at der også er fordele ved at være uprofessionel. Hans påstand er at man med en professionel tilgang er i stand til at reflektere over de ting der sker. Her er altså en forskel mellem at være uddannet og derfor professionel og så at have en professionel og tilgang til arbejdet og problemerne. Det indebærer refleksion, at udfylde rammer og forventninger og endelig at se samarbejdsparter som medspiller trods uenigheder.

En af Anders Knigges pointer er at man har nogle fordele hvis man kan "gamet", dvs. hvis man er lokalkendt. De u-uddannede eller x-rødder er dem af anden etnisk herkomst, og dem, der har kendskab til miljøet. Men Anders pointerer, at han er gået væk fra at bruge termen amatør, da man godt kan være uuddannet og professionel.

Anders Knigge snakker om hvad der er sket i det sociale felt mens han har arbejdet i det. Anders Knigge: I den periode jeg har været her, er der sket en stor forandring. De unge ville før være tilbudt behandling, men belastningen på gaden er større. Man kan sige at indsatsen er sat for sent ind. Samtidig er dem, der arbejder med unge presset på alle kvalitative ting.

Anders Knigge fortæller videre om hvorfor man bruger "glade amatører": Man får ikke det samme i løn som de uddannede, de kender miljøet bedre, amatører har et forhold til den unge og samtidig en forståelse for spillet.

Af problemer med u-uddannede nævner Anders: Den unge amatør kan ikke selv løse alle opgaverne, de ser ofte ikke sig selv som en del af et system, og det kan være et problem. Den manglende teoretiske indsigt, gør at de ikke kan gennemskue om en adfærd er psykisk, det skal man ofte være psykolog for at kunne gennemskue.

Oplæsning af case om x-rod, der her udsigt til 7 år i fængsel: En x-rod kører et projekt med særligt udsatte unge, som systemet ikke virker over for. Fordelen er at x-rod ikke stiller krav, som de unge ikke kan honorere. Men det indebærer også, at de krav, der stilles, og dermed det, der tillades, reelt set er på kanten med samfundets normer og moral.

På den ene side må X-rod vise mindre loyalitet over for systemet for at bevare sin integritet over for målgruppen. Måske vil x-rod selv signalere en adfærd, der er på kanten. Og det skrider man ikke ind over for under hensynet til at man ikke har andre personer til at varetage den målgruppe.

På den anden side har de jo et job i systemet, og dermed et ansvar. Problemet er at det er svært at få et reelt samarbejde med en sådan x-rod.

Det virker!!!

78

Anders Knigge, gadeplansmedarbejder, Ishøj Kommune:

De problematikker man kan trække frem fra casen er: Skal vi lade være med at ansætte x-rødder? Hvilke krav skal vi stille til dem? Og hvordan skal vi styrke dem i deres funktion uden at fratage dem respekt, dels over for os, dels over for målgruppen.

Oplæsning af anden case om knægt på 15 år, der ikke vil i skole. Anders Knigge spørger til casen: Hvad vil I gøre? Hvordan ville I handle i den situation? Hvad er det bedste de kan gøre for den unge?

Derefter begynder debatten.

Anders Knigge, gadeplansmedarbejder, Ishøj Kommune:

Jeg har taget udgangspunkt i mine egne erfaringer. Jeg siger ikke hvad der er godt eller skidt, men vil diskutere hvordan man kan bruge x-rødder.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Jeg er med til at ansætte x-rødder, og min erfaring er, at det er en god ting. Men man skal ikke gøre det alene, de skal have noget støtte. X-rødder er gode fordi de kan få fat i nogle unge, fx i hash-klubber, hvor vi ikke kan komme. Vi skal give dem faglige kompetencer, så når de er færdige efter nogle år, så kan de tage det med videre. Hvor meget kan de ellers bruge fx hvis de søger job i Jylland? Vi har sat nogen i gang med skrivekursus og sådan noget. Man kan bruge dem [x-rødder] i samspil med andre, med mentorer.

Camilla Pedersen, opsøgende medarbejder i Høje Taastrup Kommune:

Jeg er fuldstændig enig. Men jeg mener også at man skal være med til at passe på dem, for de skøbelige. Før var de konger i miljøet, men nu er deres position anderledes og det kan let gå galt.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Det kan godt være at man har en kriminel fortid, men den skal man lægge bag sig. Vi kører en linie med, at du må ikke have noget [på straffeattesten]. Og så er jeg enig i det du siger Camilla, det er rigtigt at man skal passe på dem, de arbejder 24 timer i døgnet.

Troels Birk, opsøgende medarbejder i Det Flyvende Korps i Herlev Kommune:

Jeg mener at brugen af x-rødder handler om personlige kvalifikationer. Man skal målrette deres job, det er det og det du skal lave, man skal begrænse opgaverne for dem. Og så blive ved med at definere opgaven for dem. Vi som er pædagogisk uddannede skal være med til at formidle hvilke rammer de arbejder under.

Troels Birk, opsøgende medarbejder i Det Flyvende Korps i Herlev Kommune:

Det er fedt at bruge folk med alternative tilgange, men vi skal være der som faglige kompetente personer, vi skal sørge for at det der foregår inden for rammerne.

Esther Malmborg, konsulent fra UFC Børn og Unge:

Jeg har lyst til at sige, at jeg startede mit arbejde med udsatte børn for 35 år siden. Der var i systemet en forståelse for at man havde en frihed inden for systemet i arbejdet med det opsøgende arbejde hvor man får fat i de mest udsatte unge. Systemet har en tilbøjelig-

Det virker!!!

79

hed til ikke at ville se de problemer der er i virkeligheden. Systemet kan ikke bære at vide det, vi kan ikke bære det. Det er de overgangs-rum vi er nødt til at have [der hvor andre normer end systemets gælder], der hvor x-rødderne er vigtige. Men vi skal passe på.

Martyn Marinér, opsøgende medarbejder i Roskilde Kommune:

I forhold til uddannede og ikkeuddannede, mener jeg at der på nogle arbejdspladser er forskel i løn, men da de laver det samme arbejde skal der ikke være forskel i lønnen.

Poul V. fra Staelitten, Ishøj Kommune:

Hvis man skal ansætte x-rødder, som alle kender, så skal man begrænse det til nogle få timer, nogle få opgaver og man skal gøre det klart hvad der er kriminelt. Det er en stor fordel hvis de unge man ansætter har et job i forvejen, så de ikke skal arbejde 24 timer. Man skal lave nogle snorlige retningslinier. "

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Jeg synes du har ret Martyn, hos os får de[u-uddannede] et ekstra tillæg, de er faktisk meget godt lønnet. Og så skal man heller ikke ansætte folk uden at fortælle dem hvilken lov de arbejder under. Det er klart, at vi kommer i et dilemma hvis de skal underrette alle de ting de ser, så kan de ikke være i deres job i særlig lang tid. Der skal vi støtte dem. Og så et andet spørgsmål: Hvor længe skal man være x-rod. De er trætte af at høre at de er x-rødder. Og hvor ung man skal være for at arbejde med de unge. Hvor skal man sende dem hen?

Poul V. fra Satelitten, Ishøj Kommune:

Jeg går ind for brugen af x-rødder: Jeg har arbejdet som lærer i 20 år, og der er det min erfaring, at hvis man skal have fat i dem, så skal man lære dem nogle ting, der er meget vigtigere end 4-tabellen. Nogen gange er det også en fordel at våge det ene øje, nogle gange så lykkes det. De unge er helt vilde for at komme ind og arbejde med det her. Man viser dem noget tillid. Men det er problem der er i kommunen, at man får ikke stablet den støtte op, som der er brug for. Problemet er at det er svært at beskytte dem [x-rødderne], og det er forkert.

Uri Harlam, opsøgende medarbejder fra Ballerup Kommune:

Hvad skal der til for at være en x-rod? Jeg hører mange forskellige måder at beskrive dem på. Man kan være u-uddannet og komme i miljøet. Jeg kender lokalmiljøet, men vil ikke betegne mig selv som en x-rod. I Ballerup Kommune gør de meget ud af ikke at ansætte folk, der bor i kommunen, for ellers er det fandeme svært at holde fri.

Dorte Poulsen fra Kofoeds skoles Ungdomsboliger:

Hos os skal folk være 18 for at flytte ind. Vi har haft store problemer med arabiske unge, vi har ikke magtet at støtte dem for at fastholde et arbejde eller andet. Det der viste sig at virke var gadepalansarbejde. Når de kom hjem, fortalte at det her kursus var meget fint, man tog bare i mod og lyttede. Det har haft mega-effekt, de har fået noget mening ind, det er ikke så meget at det er lønarbejde. Så jeg er klar tilhænger af at bruge x-rødder.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Jeg synes at man kan droppe begrebet x-rødder, man kan bare kalde dem u-uddannede. For hvad er en rod. Det er fint for mig at man kalder dem unge uden uddannelse, der kender miljøet.

Troels Birk, opsøgende medarbejder i Det Flyvende Korps i Herlev Kommune:

For mig handler det om at jeg som gadeplansarbejder kan se hvad en person kan give og hvad kendskab han har til miljøet.

Lester Johannesen-Henry, konsulent fra Vilde Læreprocesser:

Jeg har arbejdet sammen med Tom på Nørrebro, og da vi i 1997 stod med en Blågårdsplads hvor politiet stod skulder ved skulder var der ikke noget valg. Det var om at få røven med sig og finde ud af hvem er kloge nok til at finde ud af hvad der skal foregå. Og så var der altså nogle gutter med forskellig baggrund, og de havde kendskab til alle der var der. Vi har talt op at de kendte til 200 i lokalmiljøet. Vi spurgte hvad skal der til for at komme problemerne til livs, og de svarede et værested uden pædagoger. Det var noget med at I ser ud til at I har magten til at tale til mindst 50 af dem. Og desuden så udvikler ting sig, de bliver jo ikke ved med at være i miljøerne. Men sådan et arbejde kræver, at der er nogen på kanten. Man bliver nødt til, at der er nogen der tager diskussionen. Ting flytter sig, de gutter vil gerne tjene rigtige penge [og dermed komme videre og ud af miljøet]. Men man skal have lyst og tro på at det flytter.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Der er ingen idé i at være kriminel, når man tjener penge. Men vi kan også tage fejl, vi havde ansat en 19-årig dreng, der blev anholdt for slagsmål. Det kan godt være at han var ude på at stoppe det, det kan godt være han var med i det. Det jeg vil sige er at vi sætter dem i nogle situationer, hvor man kan misforstå dem.

Poul V, Satellitten fra Ishøj Kommune:

De der x-rødder, de bliver også taget med af politiet. I Tåstrupgård, havde vi i sin tid en diskussion, hvor vi besluttede at vi ikke ville have kriminalitet inden for dørene. Men så var der en person, der var vigtig for os, fordi han havde de andres tillid, og han kunne så slet ikke være hos os, for hans bluse var fra Route 180, bukserne et andet sted fra, det hele stjålet. Så vi måtte lave om på grænserne, for det duede jo ikke.

Lester Johannesen-Henry, konsulent fra Vilde Læreprocesser:

Jeg var med til at tage otte x-rødder med op til politiet. De var lige ved at råbe hinanden, men så sagde politimanden ok, fra nu af har vi en aftale om at vi ikke kommer med mindre vi er inviteret. Drengene fra sådan en klub. Prøv at tænk på hvordan det er når rødder og politi begynder at snakke sammen. Men det kræver at der er nogen der gider at blive ved med at skabe dialog.

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Jeg vil gerne trække debatten tilbage til vores snak om gode erfaringer med positionsskift. Når x-rødder bliver lønansat.

Dorte bryder ind:

Det er mere meningsfuldheden det handlede om.

Det virker!!!

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

De får en helvedes masse ting af vide, men hvem skal bære det? Hvad kan de tåle at høre?

Troels Birk, opsøgende medarbejder i Det Flyvende Korps i Herlev Kommune:

Jeg bliver nødt til at sige til nogle af mine unge, at hvis du fortsætter her bliver jeg nødt til at underrette systemet.

Camilla Pedersen, opsøgende medarbejder i Høje Taastrup Kommune:

Nu snakker jeg om de x-rødder med lang straffeattest. Det der er enormt svært i det, er de følsomme oplysninger. Vi har og får meget viden, men vi skal også sørge for at beskytte dem, hvad gør vi? Jeg trænger til noget ny viden.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Hvis vi skal rumme dem, så er supervision en løsning. En ting er at de hører meget i miljøet, men hvad er facts. Den anden ting er at mine medarbejdere er gode til at holde på fortrolige oplysninger. Det er mere at de er inhabile, når de bor i bydelen. De skal gå ud af lokalet fordi det handler om deres onkel. Men jeg oplever ikke fortrolighed som et problem.

Peter Jensen:

Det er vigtigt at drage omsorg, for de får så meget viden fra gaden, og hvis man ikke aflaster dem..., hvordan skal vi så håndtere det?

Uri Harlam, opsøgende medarbejder fra Ballerup Kommune:

Det er jo en tovejs..., jeg er også opsøgende medarbejder og jeg vil også gerne af med noget, det kan være til en uuddannet. Hvor er det jeg skal sætte strengen i sandet. Man kan ikke sige noget generelt, men det er noget med at man skal supervisere hinanden.

Esther Malmborg, konsulent fra UFC Børn og Unge:

Systemet har brug for at udvikle sig hvis man vil have de unge i tale og udvikle sig. Så skal man lave nogle nye overgangsrum, og arbejde under nogle principper, som er anderledes her i yderkanten af systemets normer. Vi har en forestilling om, at vi kan arbejde med rene hænder. Man er nået langt på Nørrebro allerede, men ikke mange andre steder, jeg mener det er nødvendigt at arbejde på den måde.

Lester Johannesen-Henry, konsulent fra Vilde Læreprocesser:

Jeg var lykkelig i sin tid over at jeg måtte få alle de oplysninger jeg havde brug for. Sådan er det ikke rigtig mere, jeg mener at baglandet skal udvikle sig.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Jeg synes det er vigtigt at lægge mærke til at mange af de gadearbejdere der opdager kriminalitet i miljøet ikke går videre med kriminaliteten. De handler på noget, tager ud i familien og snakker med dem. Når det så er vanskeligere med omsorgsvigt og vold, der må vi som system gå ind og støtte op.

Anders Knigge, gadeplansmedarbejder, Ishøj Kommune:

Der er jo heller ikke noget samlet teorihæfte, som der er lavet på det her plan [gadeplansarbejdeniveau], og som uuddannet, som jeg er, ser jeg det ikke som et problem at jeg er

Det virker!!!

82

det, men en fordel hvis vi har en eller anden teori man kan holde det op imod. Hvis vi nu sørgede for at der er supervision, jeg ser at det går i alle mulige retninger. Det er sku ikke altid en fordel at være uddannet.

Lars Hugo Sørensen, psykolog i Ungdomspædagogisk Forsknings- og udviklingscenter:

Jeg er ikke blevet klogere på hvad de u-unge kan. Jeg tror det er vigtigt at de får defineret nogle klare opgaver. Jeg tror man skal skelne, hvad er det for en opgave og hvordan skal de indgå i arbejdet.

Dialoggruppe 5: Moral – kedelig eller nødvendig

V/Yvonne Kahraman Nielsen og Ali Haseki

Tilstede:

Lotte Bøgind; underviser og antropolog. Jan Stoltzenbach konsulent fra ”Turbo-syd”. Tommy V. Jensen pædagog fra ”Solhaven”. Jette Bælum, Børn- og Ungekonsulent. René Pedersen, opsøgende medarbejder fra Køge Kommune. Jan Alder sekretariatsleder fra LOS.

Karin Werge, Afdelingsleder på områdeinstitutionen Dildhaven. Maria D. Nielsen, pædagogstuderende. Anne Nielsen, pædagogstuderende. Christa Lise Engel, pædagogstuderende.

Ali Haseki, Leder af Gadepulsen (u- studerende). Yvonne Kahraman Nielsen, fritidspædagog(u- studerende). Jørn Foss, seminarielære og ansvarlig for unge uddannelse på Københavns Pædagogseminarium. Karsten Pedersen, viceforstander på ”Solhaven”. Karsten Jensen, Karise Ungdomshus. Erland Bendtsen, Den matrikelløse døgninstitution. Kristina Schultz Thøgersen, sikkerafdeling på Buen/ Sølager.

Oplægsholdere:

Ali Haseki, leder af Gadepulsen.

Yvonne Kahraman Nielsen, Fritidspædagog.

De har begge deltaget i Unge udannelsen på Københavns Pædagoseminarium.

Ali Hasekis oplæg:

Jeg arbejder som leder af gadepulsen. Gadepulsen holder til ved Blågårds plads på Indre Nørrebro. Jeg har arbejdet med de unge på Nørrebro i 9 år. Gadepulsen arbejder hovedsageligt med børn og unge mellem 10 og 15 år. Klubberne på Nørrebro tager sig af de ældre.

Gadepulsen er et værested, hvis formål først er at samle børnene og de unge som en gruppe. Medarbejderne arbejder altså først de med de unge som gruppe og først derefter med den individuelle.

Gadepulsen arbejder ud fra tre nøglebegreber: 1. Relation, 2. Tillid, 3. Kontrol.

Om moralen i mit arbejde:

Jeg er selv opvokset på Nørrebro, og har gået på de samme skoler, som de unge jeg arbejder med. Dengang var moralen anderledes. Moralens har forskubbet sig – så ligegyldigt hvad de unge gør i dag, så syntes de, at det er acceptabelt. Derfor bliver ens egen moral rykket eller trykket, og jeg skal hele tiden selv forsvare min morale i forhold til de unge. Jeg tror de unges ”manglende” moral skyldes, at de unge føler sig skubbet ud af samfundet. Her er dilemmaet: Hvad vil de unge med samfundet og hvad vil samfundet med de unge?

Jeg har altid selv følt mig velkommen og accepteret i min opvækst i Danmark. Vi var kun 6 indvandrere i klassen, og jeg følte mig godt tilpas i skolen. Jeg har derfor fået helt andre begreber med fra folkeskolen.

I dag føler de unge sig ikke accepteret, og har måske derfor ingen moral. De unge ænser ikke engang, at de ’ruller’ gamle fru Hansen. De føler sig udenfor samfundet, og er derfor ligeglade.

Det virker!!!

Igennem kontrol kan vi styre de unge hen mod en bedre moral, og vi kan få dem til at se mere nuanceret på samfundet. Vi skal lære dem selv at deltage i samfundet.

De ting, der rykker moralen hos de unge, er ofte medierne og politiet. De unge reagerer enormt udfarende og aggressivt på disse medier!

Hvad kan man gøre i arbejdet med de unge? Vi prøver at skabe en relation til de unge, der vil give dem tillid til at lade pædagogerne arbejde med deres moral. Vi vil altså højne moralen hos de u-unge.

Kriminaliteten har ændret sig. I dag er de unge ligeglade med hvad deres moral koster dem? Derfor er det også svært at moralisere overfor de unges argument: ”Vi kan ikke andet”.

Familien er væsentlig i arbejdet med de unge. Familien har ofte en høj moral, men alligevel frasiger de unge sig den. Nok fordi at de unge som gruppe bekræfter hinanden i deres syn på moralen og den måde de lever på.

Jeg vil slutte af med et bud på tre moraler:

1. Det er ikke alle, der skyder lort på dig – der gør det i en ond mening.
2. Det er ikke alle, der trækker dig op af lortet – der gør det af en god mening
3. Når du sidder i lort til halsen – skal du ikke sidde og fløjte. (Du har det ikke godt i den situation – men du sidder og fløjter fordi du er sammen med de andre)

Jf. Historien om Fuglen Brian: fortalt af historiefortæller Grave Gravesen.

Yvones oplæg:

Jeg er uddannet pottemager og pædagog. Jeg arbejder med børn og unge, der er skæve enten fysisk og psykisk. Jeg har de sidste 4 år arbejdet på en sikringsafdeling på Amager.

Om moral i mit arbejde:

Jeg bruger min egen moral, personligt og i arbejdet. Særligt den moral jeg har fået fra min egen opdragelse. Da jeg var ung og blev mobbet, brugte jeg sproget som verbalt forsvar. Jeg hævnedede mig igennem sproget. I mit arbejde opdager jeg, at de unge ikke har det samme sprog som mig. De kan ikke udrykke deres følelser, men viser det igennem aggression. Et af de unges store problemer er, at de har et dårligt sprog og er dårlig socialt fungerende. De har altid fået nederlag særligt pga. af deres sprog. I arbejdet på sikringsafdelingen er relationer til de unge helt nødvendige, også selvom de unge max. er på afdelingen i 45 dage. Det er vigtigt at læse de unges signaler, at prøve at forstå hvad de prøver at fortælle, ellers ser man dem kun ud fra en negativ optik.

Hånden på tavlen:

Yvonne tegner med lukkede øjne en hånd på tavlen: Jeg har en støttende hånd frem for en straffende! Jeg er støttende, også når den unge ikke vil noget som helst. Jeg kommer ind til den unge via det kreative og spontane. Det kan være hvad som helst.

Et eksempel: Jeg havde engang en ung, der ikke ville noget som helst. Men en dag viste jeg ham nogle billeder af en Ferrari. Pludselig begyndte han at male, og han malede alt muligt - både biler og alt muligt andet. Jeg vil i mit arbejde altid finde en vej eller måde at være sammen med den unge, sådan at vi kan danne en relation og tale om problemerne. På den måde kan man finde ud af ,hvad der sker med og i den unge. Her virker kreativitet altid godt.

Det virker!!!

85

Spiralen:

De unge har oplevet nederlag på nederlag. Alt er blevet ligegyldigt for de unge. De vil hellere have negativ kontakt frem for positiv.

Dilemmaer:

Hvornår skal man gå frem mod den unge, og hvornår skal man gå tilbage? I tilspidsede situationer kan man vælge mellem konfrontationen, eller være den der går tilbage?

Jeg finder det ofte fordelagtigt at være den, der trækker sig i stedet for at tage konflikten med den unge midt i et raserianfald. Først når den unge har raset ud, kan man snakke sammen om problemet, og finde ud af hvad der udløste raseriet.

Personalesamarbejdet:

Jeg har ofte oplevet, at kollegaer eller en selv, har pisket en stemning op, som har medført, at de unge springer i luften. Ofte er det pædagogerne, der finder den unges svage punkt og trykker til, hvilket altid vil fremprovokere den unges raseri. Det sker ofte, når man selv bliver revet med af situationen med den unges provokationer.

Personaledilemmaet:

Hvad gør man, hvis en kollega er racist, og ikke kan håndtere situationen med en unge. Og når man samtidig ikke selv kan arbejde sammen.

Jeg har et eksempel: Jeg arbejdede engang sammen med en kollega, der hele tiden trykkede på de unges svage punkter. Selv om kollegaen ofte tog fejl i håndteringen af de unge, ville han ikke sige undskyldt. Heller ikke når han uden grund beskyldte en af de unge for at havde stjålet en cd-afspiller.

Hvad gør man som kollega og som pædagog, når man er i denne knibe mellem en kollega og de unge? Jeg oplever ofte dette dilemma i det kollegiale samarbejde

Dialog:

Tre debatspørgsmål:

1. Den politiske moral vs. pædagogens moral vs. den unges moral fører til sammenstød
2. Hvordan bevarer man sine relationer til de unge overfor kollagerne
3. Tillid og kontrol - Hvordan og hvor meget?

Jan Stolzenbach, Turbo-syd:

Moral kan ikke altid bruges - særligt ikke ens egen moral. Et konkret eksempel: jeg har prøvet at få en ung i arbejde, men nu er han endt med at køre med pizza. Det er jeg selv skuffet over. Men hele hans familie er ufaglært, og den unge er glad for sit arbejde. Så man skal passe på ikke at forvente for meget af den unge – og ikke at lægge sine egne værdier ned over den unge.

Jan Alter, sekretariatsleder, LOS:

Jeg tror ikke, at man kan være i denne her type arbejde uden at have gjort sig overvejelser i forhold til ens moral. Man snakker ofte med andre om, hvad ens moral er. Det er vigtigt, at ens arbejdsplads ofte diskuterer netop moralen. Her er en bred tilgang det afgørende: Hvordan er vi endt her, hvor vi ender. Ens moral skal kunne tåle at blive diskuteret med andre. Moral er ikke statisk.

Lotte Bøggild, konsulent:

At tage udgangspunkt i egen moral er farligt. I stedet er det nødvendigt at finde ud af, hvad der er det ideologiske udgangspunkt for arbejdet med de unge. Det er vigtigt at erkende, at man som medarbejder arbejder ud fra et andet udgangspunkt end de unge. Vi lever et helt andet liv, end de gør.

Det er noget andet i arbejdet på gadeplan. Ali fortæller, at det er hans opgave er at danne samfundet. Her har vi et paradigme skift: Samfundets moral og ideologiske interesser er i dag forskellige fra den middelklassemoral, mange pædagoger giver udtryk for. Men det er et pædagogisk, metodisk svigt at tage udgangspunkt i moralen.

Jan Alter, sekretariatsleder, LOS:

Der er flere begreber i spil, som ex tolerancen. Selv om vores moraler ikke altid er lige gode, skal vi acceptere, at de unge har en anden moral. Men vi skal bruge vores moral. Vi skal have vores eget ståsted, ellers kan vi ikke diskutere moral med de unge, og så får vi heller ikke deres respekt.

De u-unge er så fjerne fra vores middelklasse kultur, at vi klart nok ikke bare kan bruge vores egne erfaringer.

Lotte Bøggild, konsulent:

Jeg syntes efterhånden, at når man ser på teorien: Relation mellem pædagog og unge, så er man nød til at inddrage samfundets moralitet. Fx i nyhederne snakker man om, at man efter et valg bare må skifte politik side med en "sådan gør vi jo i Danmark" holdning. Så har vi jo en moral, der er ved at blive acceptabel. Og derfor bliver den enkelte pædagog's arbejde jo umuligt. Vores moral er simpelthen for gammeldags i forhold til de unges.

Rene Pedersen, opsøgende medarbejder, Køge kommune:

Jeg oplever som gademedarbejder i Køge, at jeg ikke kan bruge min moral. Jeg bliver nødt til at høre på, hvad de unge har at sige, før jeg kan sige mit. Jeg kommer som gæst i deres miljø, og jeg er derfor ydmyg i mødet med de unge. Men når jeg så har skabt en relation til de unge, kan jeg begynde at arbejde med de unge og deres moral.

Jørn Foss, seminarielærer, Københavns Pædagogseminarium:

Det vi kan konkludere er, at magten er forskellig i forhold til vores arbejdsområder. Der er forskel på at arbejde på en døgninstitution og på gadeplan. Magtdimensionen i forhold til arbejdet med de unge sker jo som hovedregel på pædagogernes præmisser.

Yvonne Kahraman Nielsen, fritidspædagog:

Jeg arbejder på en sikringsafdeling, og bliver i en gruppe unge på fx 5 nødt til at forholde os til dem både individuelt og som gruppe.

Alle teenagere kan lide at bryde grænser. Sådan er de unge også hos os. De keder sig, og er spærret inde. De snakker meget sammen, om hvordan de kan bryde grænsen.

De unge skal vide hvem du er - på godt og ondt. Man skal ikke udlevere den enkelte i gruppen. Men i stedet tage en samtale med den unge på tomandshånd. Man når længst i enenum. Her kan man fortælle de unge, at de er usikre og derfor mobber de. I sådan en samtale kan man lave en personlig aftale med den unge. Derfor er det vigtigt at man arbejder individuelt: At man kan lave en aftale med de unge om, hvordan arbejdet skal forgå.

Ali Haseki fra Gadepulsen til René Pedersen, opsøgende medarbejder i Køge kommune:
Vores opvækst er ens, og vores moral og begreber er ens. Jeg bruger min egen moral, men den er flydende i forhold til, den enkelte unge jeg møder. Mit positive og åbne møde med den unge er altid vigtigere end min egen moral. Først i relationen til den unge kan man bruge moralen. Ellers lukker man bare af. Det er et dilemma, som vi må overveje med os selv: Hvornår siger vi bare fra, og hvornår vi siger nej - det holder altså ikke fordi sådan og sådan. Vi skal fortælle de unge, hvorfor deres moral ikke holder.

Rene Pedersen, opsøgende medarbejder i Køge kommune:

Yvones børn og unge er spærret inde og mine børn og unge er spærret ude – de er ikke inde i varmen. Som indledning til kontakten med de unge bruger vi spørgsmålet: Hvordan går det? Vi medbringer ikke moralen, men åbner i stedet for samtalen.

Jan Stolzenbach, Turbo-syd:

Rammen i sig selv medfører store konflikter i fx døgninstitutioner. Det er nemmere at holde fokus på de unge, når man fjerner alt det, som samfundet kan sætte op af regler, rammer og moral.

Det er klart bedre at møde de unge uden disse rammer.

Jette Bælum, børn og ungekonsulent, pædagogisk udviklingscenter:

Moral er en ting, og faglighed er noget andet. Man er nød til at tage udgangspunkt i sin egen moral, og sige: Sådan er jeg som menneske, og det her kan jeg tilbyde.

Forskelligheder som kollegaer kan gøres til en styrke. De unge kan godt møde forskellige voksne, men som kollegaer må man have en overordnet ideologi og moral for arbejdspladsen i fx en institution. Det er her fagligheden kommer til udtryk: Sådan gør vi her! Det betyder ikke, at der skal være en fælles moral, men en fælles faglighed.

Kristina Schultz Thøgersen, pædagog, Buen, Sølager:

Jeg kan genkende Yvones situation fra mit eget arbejde på en sikringsafdeling. Her er børnene og de unge spærret inde. De keder sig, og søger derfor selv de voksne og deres moral. De spørger meget til min moral som fx: Om jeg aldrig har stjålet noget? Og om jeg ikke har banket nogen?

Jeg har i min ungdom haft en meget anderledes moral, end de unge jeg møder: Pædagogens ungdom vs. de unges ungdom. De unge søger moralen og forskelligheden, når de ikke er sammen med deres grupper ude på gaden. Hos os har de tid til at prøve at forstå forskelligheden og vores moral.

Desværre oplever man stor udskiftning på den sikre afdeling, og vi er magtpersoner. Men det er min egen personlige moral, der sørger for, at jeg drager omsorg fra de indsatte unge.

Dialoggruppe 6: Når fortrolig viden er kriminel

VI/ Branko Jankovic og Tine Ros Simonsen

Kort præsentation af de to oplægsholdere:

Tine Ros Simonsen er socialarbejder og er ansat på døgninstitutionen Prøvegården. Hun har arbejdet med udsatte unge i 20 år.

Branko Jankovic arbejder som personlig rådgiver for udsatte unge i Herlev Kommune

Fokus i de to oplæg:

Tines oplæg – den modtagende viden

Brankos oplæg – om at videregive viden

Tines oplæg:

Tines bog: *”Skal med sociale relationer land bygges?”*

De unge har ofte trang til at dele viden med personale. Men nogle gange ville man ønske, at man ikke havde fået det at vide. Her bliver det nødvendigt at træffe en beslutning.

Som socialarbejder har man tavsheds-, oplysnings- og indberetningspligt.

Man må træffe beslutninger, der er svære. Man handler på instinkt og på ryggraden.

Tine giver to eksempler på situationer, hvor hun har modtaget kriminel viden:

1. Eksempel:

Tine har aldrig lavet en indberetning. Hun overvejer, om hun måske har været så længe i branchen at hun glemmer at der også er et offer for de unges kriminelle handlinger.

Fra Tines bog:

I fht. dette dilemma er der ikke altid kun tale om de ”blodige eksempler”. I dette tilfælde er der tale om Jannick. En dreng, der begik kriminalitet, men som blev frifundet.

(Tine fortæller at hun under empiriindsamlingen til bogen lagde en båndoptager på bordet, og så skulle de unge fortælle.)

Jannick var sigtet for røverisk overfald. Han blev dømt, men ankede dommen og blev frifundet. Han fik en erstatning på 100.000 kr. Han siger til Tine, at dér fik han snøret samfundet godt og grundigt. For han var skyldig.

Tine har denne udtalelse på bånd. Det vil derfor være nemt at gå videre til politiet. Men Jannick har i mellemtiden fået rettet op på sit liv. Han har fået job, kæreste, godt forhold til familien og uddannelse.

Dette er et dilemma for Tine. Hun tænker på de ofre der må gøres. Hun vil selv skulle arbejde meget for at de 100.000 er tjent ind til samfundet gennem skatten. Og hun tænker på ofrene for røveriet – og følgevirkningerne for dem. Men hun tænker også på Jannicks ændrede situation. Hun beslutter ikke at gå videre med en anmeldelse. Hun vurderer selv, at det ville komme til at koste samfundet langt mere end de 100.000 kr. (i advokat, varetægtsfængslingsudgifter mm.) hvis Jannick blev anmeldt. Og så er der de menneskelige omkostninger. Hvad vil det få af følger for Jannick?

Men Tine erkender, at det også kan ses fra ofrets synspunkt. *”Ofret har måske fået smadret sit liv, mens Jannick har fået en frifindelse og 100.000 i lommen.”*

Tine og hendes kollega har lovet de unge tavshedspligt. Dette er også en vigtig faktor.

Det virker!!!

89

Tine er selv i tvivl om, om hendes beslutning er den rigtige, men det Jannick og hans familie ikke.

2. Eksempel:

Dette eksempel handler om en dreng, Karsten, der er involveret i rockermiljøet. Han er fængslet for en narkodomy ved interviewtidspunktet.

Karsten fortæller Tine om en inkassosag, hvor de har været ude at tæve folk. Han slynger om sig med rockernavne, som Tine kan genkende fra den offentlige debat. Hun beder Karsten om stoppe med at fortælle hende de ting – han vil jo kunne blive genkendt af rockerne hvis det slipper ud til aviserne. Men han vælter ud med navne, datoer, hændelser etc. Tine forsøger at lukke af for det, men han bliver ved. Det er som om han nærmest får det bedre af at fortælle om det.

Tine kommer hjem og lytter båndet igennem - ”*det føles som at have en bombe i båndoptageren*”. Hun er bange for at have det liggende. Hun beslutter sig for, at båndet ryger i brændeovnen, for hvis informationen kommer videre, kan der ikke garanteres for, hvad der sker for Karsten. Hun gør det for hans sikkerheds skyld, men også for sin egen sikkerheds skyld.

Men hun gør sig også overvejelser over de ofre, der har været for rockerkriminaliteten. Igen et dilemma!

De to eksempler:

1. Tine og hendes kollega stiller sig som dommere på samfundets vegne. De mener selv, at de ved bedre.
2. Tine og hendes kollega tier af frygt for, hvad der kan ske med Karsten og dem selv.

Begge er eksempler på viden man får, som man helst ville have været foruden.

Det er dog også vigtigt at skelne mellem, hvornår de unge praler eller lyver, og hvornår der er sandhed i det de fortæller. Man kan ikke rende til politiet hver gang man hører om noget ulovligt.

Tine reflekterer efterfølgende over, om – burde jeg egentlig ikke have lavet nogle flere indberetninger?

Brankos oplæg:

Branko arbejder i Herlev. Det er en lille kommune, hvor alle de unge kender hinanden.

Nogle af de unge smides ud af skoler og havner på specialsteder i Herlev. Her lærer de hinanden at kende.

Brankos opgave er at motivere de unge til at tro på, at det kan lade sig gøre at komme videre.

De unge er ellers vant til ikke at være gode nok, dygtige nok, etc. Men Brankos motto er: ”*Det kan lykkes!*”

Branko forsøger at bygge bro mellem de unge og de offentlige instanser.

Han arbejder med de unge over længere tid og lærer dem godt at kende. Han får mange ting at vide.

Spørgsmålet er, hvor meget man skal sige videre - om fx misbrug og kriminalitet - til de offentlige instanser.

Branko nævner som eksempel, at han ofte er på besøg hos de unges sagsbehandlere, og at der ofte snakkes om hash. Så er holdningen hos sagsbehandlerne, at vi kan ikke komme

videre, før han er holdt op med misbruget eller med kriminaliteten. Derfor kan det ikke betale sig at fortælle det til sagsbehandlerne, for så går det hele i stå.

Branko har et udtryk: ”*Det Vågne øjeblik*” – det er det øjeblik, hvor de unge er blevet trætte af det kriminelle liv og misbrug etc. Det er her der skal sættes ind.

1. Eksempel:

En ung fra Sønderbro, der havde lavet væbnet røveri. Han har oplevet ”*det vågne øjeblik*”. Branko ringer til en arbejdsgiver for ham. Han beder arbejdsgiveren om at give den unge en chance. Arbejdsgiver spørger til hvem Branko er, men Branko siger ikke noget om, at den unge er straffet. Den unge er bekymret for, om arbejdsgiveren vil bede om straffeattest. Men Branko siger til ham, at han ikke skal fokusere på sin kriminelle baggrund.

Den unge går til samtale og får jobbet

Bagefter går Branko og venter på opkald fra arbejdsgiveren om, at han har fundet ud af, at den unge er tidligere straffet. Opkaldet kommer dog først efter et halvt år. Da er den unge involveret i et slagsmål. Arbejdsgiveren ringer, ikke for at brokke sig, men for at hjælpe den unge videre.

Den unge dømmes – fængsles i 5 mdr. – men arbejdsgiveren gemmer hans arbejdsplads til ham.

Dette er et godt eksempel på, at det kan gå godt hvis man giver de unge chance.

2. Eksempel:

Dette eksempel handler om en dreng, der har det dårligt i hjemmet. Men det er dog ikke grund nok til at fjerne ham fra hjemmet. Den unge kommer hos Branko.

En anden ung fortæller Branko, at den unge har været involveret i kriminalitet. Den unge siger, at han ikke var direkte involveret. Branko siger dog, at han skal fortælle det til sine forældre, fordi han ikke vil sidde inde med den slags viden.

Branko fortæller det til forældrene. Det medfører, at han mister den unges tillid.

Der blev siden hen en retssag, men den unge blev frifundet.

Branko fortalte oplysningerne videre fordi han ikke kunne sidde inde med det – og mistede drengens tillid.

Spørgsmålet nu, hvad dette har haft af effekt for Brankos rygte. Bliver han nu måske anset som stikker i det lille miljø? Og dermed som én man ikke kan have tillid til?

Dialog

Uffe Carstensen, faglærerUdsigten, Sølager:

Uffe mener, at det er svært at skabe relationer til den unge, hvis man har lavet en anmeldelse på ham. Og det behøver man heller ikke at gøre. Som personale på en sikret institution er de fritaget fra Loven.

Tine Ros Simonsen, socialarbejder Prøvegården:

Vi vil gerne have, at de unge stoler på os, men vi får også informationer som gør, at man må stille spørgsmålstejn ved sin egen etik.

Anette Skjold, , pædagog, Skjold og Co.:

Man har selv nogle normer. Det omfatter også de unge man arbejder med. De unge Anette arbejder med ved, at hun ikke vil vide, at de fx har smadret en gammel dame. Hvis de kommer og tror, at de kan fortælle dette, så tager de fejl. Men de skal også vide, at hvis de

Det virker!!!

91

kommer til det, så vil man hjælpe dem igennem det og støtte. Det handler om at sige til den unge: ”Der er ting jeg ikke står model til, men jeg står model til dig!”. Hun giver et eksempel med ung, hvor der er opstået rygter om, at han er kriminel uden at han er det. Derfor blev han anklaget, da der skete noget kriminelt i miljøet. Det bliver let en fordom, som man er med til at sprede.

Der er vigtigt at skelne mellem politiets rolle og pædagogens/behaviorerens rolle.

Lars Johansson, SSP-medarbejder, Glostrup:

Man kan også vælge at gå. Tine valgte at blive fordi hun skulle skrive en bog. Men man må overveje om man vil have sådan noget siddende på sine skuldre.

Der er også en risiko for, at når der ikke gribes ind, så giver det ideer til de andre unge. Når de ser, at andre kan slippe af sted med det.

Der bør laves kurser i, hvordan man agerer i forhold til denne problematik. Hvordan forholder jeg mig til politiet, sagsbehandlere etc.?

Det er vigtigt at have bedre kontakt til sagsbehandlere.

Mikael Rasmussen, socialrådgiver, Gallerne:

Det er vigtigt at holde sig arbejdsopgaver og roller klart. ”I relationsarbejdet er man nødt til at kunne rumme hele personen”. Det er svært at snakke om, hvor der går en grænse. Grænsen er individuel. ”Når man arbejder med U-unge, skal man nok regne med, at relationen lider et knæk, hvis man begynder at snakke med politiet”. Man må overveje hvad det er man vil satse på: at anmelde kriminalitet eller afholde folk fra kriminalitet.

Karina Sachse, projektmedarbejder, Kagshuset, Herlev Kommune:

Omtaler Tines eksempel: Hun har givet en virkelighed videre, som man ikke normalt kan give videre i relationsarbejde.

Hun har selv været i dilemma omkring at formidle ting i bogform. Man må afveje (personlig vurdering) hvor meget man skal vide. Man må overveje om man vil udvandre og sige, at jeg kan ikke bruge det til noget.

Uffe Carstensen, faglærer, Udsigten, Sølag:

På en sikret afdeling kan man ikke afvise den unge og sige, det her vil jeg ikke vide. ”Man kan sige, jeg accepterer ikke det du har gjort, men jeg accepter dig”. ”Man kan ikke arbejde i det her regi, hvis man skal være anmelder samtidig”.

Finn Jakobsen, klubpædagog, Garagen:

Man må sige til de unge, jeg kan acceptere, at i sjæler slik fra brugsen, men jeg kan ikke acceptere at i slår nogen ned fx Det skal man sige til de unge. ”I ved, at I løber en risiko ved at i fortæller mig det her”. Selvom man får noget at vide, er det ikke ensbetydende med, at man runder til politiet, men man kan lade det sive, så de unge ikke ved hvor det kommer fra. ”Det er vigtigt, at det bliver ordnet således, at jeg kan bevare kontakten til den unge”. Men det skal være alvorlige sager.

Annette Skjold, pædagog, Skjold og Co.:

”Efter 20 år i København kan jeg godt sige, at jeg ved meget. Bør jeg så gå ind i politiet og arbejde der fra nu af?” Det er ikke hendes arbejde. Hendes arbejde er at få fat i dem inden de ryger helt derud.

Man kan blive afhørt med vidne ansvar

Hun vil ikke bede politiet om at overtage problemer. Hvis ikke hun selv kan løse det, så er det et juridisk problem, og ikke politiets problem.

Hvis man begynder at gøre det (anmelde) med alle ting man ikke bryder sig om at høre, så ville der ikke være nogen af dem tilbage der opsøger hjælpen.

Branko Jankovic, personlig rådgiver, Herlev Kommune:

"Hvis man først bliver kendt som stikker i et område kan man lige så godt finde et andet arbejde".

At finde en politibetjent, hvor man kan finde det fælles mål, at nu bringer vi den unge videre, er rigtigt svært. Her er det trods alt nemmere at finde en sagsbehandler der vil det.

Sirius Aghajari, socialpædagog, Lokalcenter Amagerbro:

Taler om grænser / uklare grænser: De unge ved at Sirius har mange roller (SSP etc). Dette medfører usikkerhed. *"De unge bliver usikre på, præcis hvilken type er jeg, og hvad kan man snakke med mig om"*. De unge bliver nervøse. Men jeg må sætte min lid til, at de unge bliver samlet op andre steder, hvis ikke jeg selv kan samle dem op.

Mikael Rasmussen, socialrådgiver, Gallerne:

Om samarbejde med politiet. Gallerne samarbejder overhovedet ikke med politiet. Gallerne er *"et sidste tilbud"*. Det giver de unge en ro at vide, at der ikke er noget samarbejde med politiet og SSP etc. *"Det gør, at man kan komme tættere på og får en mere ærlig snak om, hvad er det du gerne vil med dit liv"*.

Sussie Spanner, Prøvegården:

"Det der er vigtigt er, at man gør op med sig selv, hvor langt vil man gå. Hvor lukker det tavshedsrumsrum? Er der overhovedet et tavshedsrum?" Hun laver motiverende arbejde i fht at få de unge til at melde sig selv. Man skal ikke gå bag om ryggen på dem, men opfordre dem til selv at melde sig.

Lars Johansson, SSP-medarbejder, Glostrup:

Politiet er ikke bare sådan nogen, der sætter folk i fængsel. Det kan være en god ide at have en kontakt til politiet. *"Det det handler om er ikke at politiet skal komme og smække folk på en knagerække"*. Det handler om at snakke om, hvor det kan betale sig at sætte ind. Fx kan der ses igennem fingre med hærværk, hvis ikke der er en forurettet, der han anmeldt hærværket. Det handler om at fokusere på hvad der nytter.

Anette skjold, pædagog, Skjold og Co.:

"Det kan ikke være os der har ansvar for, at den unge ikke går ud og voldtager en eller anden". Jeg er der sammen med den unge. *"Det er hele tiden med den unge som udgangspunkt"*. Skal man gøre sig gode venner med politiet for at få en fair behandling?

Lotte Lyng Larsen, socialpædagog, Projekt- og døgninstitutionen Hjulmagerstien:

Det er vigtigt at arbejde med motivationen til at melde sig selv. Det er vigtigt med supervision, så man kan få vendt og drejet de dilemmaer man står i.

Det er vigtigt at tage højde for, at de unge er vidt forskellige.

Karina Sachse, projektmedarbejder, Kagshuset, Herlev Kommune:

At melde ud til de unge, at vi ikke samarbejder med politiet er en provokerende udtalelse. Fordi de unge vil høre det som om, at alt hvad jeg siger, det accepteres.

Mikael Rasmussen, socialrådgiver, Gallerne:

”Vi er ikke den dømmende og kontrollerende magt.” Det er politiet der er det. Det handler om at være ”drømmefangere” på de unges drømme – få realiseret de unges drømme. Ikke så meget fokus på skyldsspørgsmålet men på den videre udvikling.

Karina Sachse, projektmedarbejder, Kagshuset, Herlev Kommune:

Hvad gør man så med de oplysninger, som man får?

Mette Christensen, socialrådgiver Solhaven:

”Jo længere tid vi er i arbejdet, jo større er vores tolerancetærskel”. Vi er ofte så spundet ind i det, at vi ikke kan se ud over det. Vi lader os søbe ind i det, fordi vi er så engagerede. Så vi glemmer at bremse op.

”Relationer opstår ikke over night. Relationsarbejde handler om at være den tydelige voksne; at kunne signalere, hvor er det jeg selv står”.

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent, Solhaven:

Det er vigtigt at have arbejdsgivere, som man kan få de unge ud til. Solhaven har gode erfaringer med at være åbne omkring de kriminelle unge.

Anette Skjold, pædagog, Skjold og Co.:

Men der er også forskel på arbejdsgivere i Farsø og på Amager!

Dialoggruppe 7: Hvor 'etnisk' skal man være som etnisk medarbejder?

VI Bilal Turan og Christina Ruben

Oplæg ved Bilal Turan

Jeg er socialpædagog på Kofoed Skole. Jeg vil fortælle om mine egne erfaringer. Jeg bliver tit spurgt om det er en fordel at have en anden etnisk baggrund i mit arbejde. Når jeg bliver stillet det spørgsmål af en dansk pædagog spørger jeg om det er en fordel for danskere at arbejde med danskere.

For mig er der både fordele og ulemper. Fordelen er at man bliver hurtigt accepteret. Man har samme kultur, kender traditioner og til en andenreligion. Man ved at man ikke laver samtaler om fredagen for der er bøn. Man kommer hurtigere ind til de unge, fordi de unge kan se sig selv i mig. Ulemperne kan være, at man ikke bliver taget seriøst hos samarbejdspartnere og kollegaer, og de tror heller ikke, at jeg kan arbejde med danske unge. Jeg fik for nylig en polak, som jeg skulle være kontaktperson for. Vi er meget forskellige. Han er opvokset i Brøndby og ser dansk ud, men snakker som indvandrerunge. En dag står vi sammen i en elevator, og han begynder at snakke grimt om danskere. For mig er det ubehageligt, og det følte som en evighed. Jeg tænker på hvad de andre danskere i elevatoren tænker på. Tror de måske at jeg opfordrer ham til de holdninger fordi jeg ser ud som jeg gør. Det havde jeg det dårligt med. Jeg kan sagtens arbejde med danske unge....

Kollegaer forventer at hver gang der sker noget, så kommer jeg med en kommentar. Fx blev jeg kontakten af en journalist som ville have min udtalelse omkring de unge der netop er blevet sigtet for terror. Journalisten spørger hvad der foregår i den unges hoved. Hvordan skal jeg vide det? Jeg tog fis på journalisten, men han kunne ikke se at det var en joke. Bare fordi jeg er indvandrer er der en forventning om at jeg kan forstå alle indvandrere. Han fik ikke så meget ud af det.

Der kan også være ulemper i forhold til familiebesøg, der er nogle af familierne som opsøger min familie privat og spørger til deres barn. Det har de en forestilling om er okay. At stoppe min kone på vejen og spørge til hvad der sker nu. De kan også finde på at spørge til en anden ung fra en familie de kender. Men der har jeg jo tavshedspligt. Sprogmæssigt kan det dog være en fordel.

Hvad forventes der af mig af mine kollegaer? De forventer at jeg vil drikke en øl med dem om fredagen. De regner med at jeg kan komme med en forklaring på problematikken der knytter sig til indvandrer – det skal jeg vide noget om og kunne kommentere. Tit har danskere en forestilling om at alle andre etniske grupper har den samme kultur.

En dag skal jeg besøge en ung i vestre fængsel, jeg tager legitimation med endda min lønseddel for at kunne dokumentere at jeg arbejder for Københavns Kommune. De går papirerne igennem. "Jeg vidste ikke om de ansætter en som dig i Københavns Kommune", siger en af fængselsbetjentene. Jeg vidste heller ikke at de ansætter folk som dig. Jeg vender den om. Hvad mener du?, siger hun. "Det samme som du siger til mig", svarer jeg. Jeg bliver

Det virker!!!

95

visiteret. Det tog lang tid. Min samarbejdspartner kunne besøge den samme unge med sygesikringsbevis.

Et andet eksempel er når jeg skal hente straffeattest hos politiet. Normalt tager 5 minutter at hente en straffeattest, men jeg får at vide at min vil blive tilsendt inden for 14 dage. Det er kun hvis man ikke er kendt inden for politiet at man kan få den udleveret, får jeg at vide. ”Kan du se det på mig om jeg er kendt af politiet?”, spørger jeg. Jeg gjorde det samme noget tid efter, og der skete præcist det samme. Jeg snakkede med politiet om det. Og tredje gang fik jeg den så inden for 5 minutter. Hvad er det de unge oplever? De oplever den form for diskrimination. Jeg oplever også at jeg bliver umyndiggjort og får ikke lov til at sige noget. Jeg skal hele tiden gøre opmærksom på at jeg er de unges kontaktperson.

Oplæg ved Christina Ruben

Jeg har arbejdet 3 år i opsøgende team, og det er mine erfaringer derfra, der danner baggrund for mine pointer her. Da jeg startede var det en ny ordning i Ballerup. Min funktionsbeskrivelse var meget bred, men det var specificeret at vi skulle arbejde med praktisk integration af unge indvandrere. Integration er for mig noget gensidigt. Opgaven var at integrere de unge i de eksisterende tilbud, men først skulle vi selv integreres hos de unge. Før var jeg klubpædagog, hvor jeg havde kunne definere de rammer hvori jeg mødte de unge. Rammerne her blev defineret af de unge. Det var en lang proces på et års tid, før vi havde en relation til de unge. Mange tidligere dårlige erfaringer hos både de unge og klubpersonalet. Klubpersonalet mente at de unge ikke gad aktiviteterne og at de var truende med et grimt sprog. De unge følte sig ekskluderet, ikke bare fra en men flere klubber. Så det var virkeligt svært at integrere dem i disse tilbud. Skulle vi lade dem være på gaden? Nej, vi hev fat i nogle af de mest udsatte drenge, dem som var mest ekskluderet. Drengene skulle stå for en skøjtebane, dvs. de skulle stå for at udleje skøjter, at holde opsyn. De unge havde kompetencer til at styre arbejdsopgaverne. Pengene blev brugt til en fælles skøjtebanen. Det blev en succes. Men min opgave var at integrere de unge i nogle tilbud, der ikke ville have dem. Jeg blev sat i en klemme. Hvad skulle jeg sige til drengene, som vidste at projektet var iværksat fordi de er helt særlige – helt særlige etniske og ekskluderede. Vi holder dermed fast i at udskille dem ved at blive med at gennemføre projekter som tager udgangspunkt i deres etnicitet. Men i virkeligheden var der jo fire etniciteter i grupper, som intet havde tilfælles. Dét, de havde tilfælles var deres problemer, og det var dem vi skulle have fat i. Spørgsmålet er om vi skal lave særprojekter? Er det det rigtige at lave projekter med en etnisk overskrift. Jeg synes faktisk det er forkert.

Ingrid Lüttigchau, Pigeprojektet Vores Duniya:

Jeg bliver provokeret af dit oplæg, Christina. Jeg kender det dilemma du skitserer - hvorfor lave man en særforanstaltning over disse unge. Jeg laver projekter for piger, også danske. Det går godt og det virker. Nogle klubber skal have flere medlemmer og de opsøger os. Men jeg vil sætte spørgsmålstegn ved om de særlige foranstaltninger altid er negative, for rent faktisk så imødekommer man nogle behov, som de unge har, man tager fx hånd om diskriminationen. Klubberne er måske lidt mere stive i det og er ikke så fleksible, som du også er inde på. Jeg tænker på, at det ikke altid er det etniske som er det særlige, men det særlige er, at de alle udsættes for diskrimination. Dit projekt, Christina, vidste jeg jo at være en succes selvom det var en særforanstaltning. Dilemmaet er også knyttet til hvilke succeskriterier man skal stille op.

Det virker!!!

96

Christina Ruben, opsøgende medarbejder, Ballerup Kommune

Jeg er enig i din pointe. Jeg synes dog, at der skal arbejdes på denne eksklusionsproblematik. Klubberne kan være noget stive i deres måde at tænke klub på.

Rie Andersen, afdelingsleder, fritidscentret

Jeg kan godt forstå dig. Men jeg vil tillade mig at vende problemstillingen om. Jeg arbejder med indslusning i ungdomsklub. I vores ungdomsklub er der ikke mange danskere. Her er det danskerne som bliver ekskludert. Vi har måske 6 danske drenge ud af 30. Det er jo den omvendte verden, hvor de danske drenge ikke vil komme. Vi giver meget plads til de etniske minoriteter.

Trine Ankerstjerne, adjunkt, Københavns pædagogseminarium:

Jeg vil forfølge den med eksklusionen. Hvad handler eksklusion om. Hvordan får vi de unge til at mødes, fordi tendensen er, at hvis de ekskluderede skal inkluderes, så ekskluderes de danske unge.

Nina Hannemann, konsulent, UFC Børn og unge:

I forhold til integration i normalsystemet kan man være nødt til i en overgangsfase at have særforanstaltninger. Det kan være nødvendigt for at få fat i de unge. Og så kan man senere tage fat i andre tilbud.

B. Milo Paunovic, pædagogisk medarbejder, Spidsen, Sølager:

Jeg er selv etnisk. Hvad er det med det her P-ord. Perker. Hvem er perker? Det lyder som et fyord. Men det er integrationen der er et fyord, fordi man ikke ved hvad det er. Jeg har selv prøvet at gå i ungdomsklubber, hvor det er gået meget godt. Jeg er kommet til dk for 14 år siden, da jeg var 15. der var ikke det store spil mellem de danske og de etniske unge. Mange gange synes jeg, de unge – der er ingen konsekvenser af deres handlinger. Jeg siger ikke vi skal bruge korporlig afstraffelse, men der skal være nogle konsekvenser.

Christina Ruben, opsøgende medarbejder, Ballerup Kommune:

Jeg slog fast, at integration handler om gensidighed, og når jeg ikke vil sige p-ordet er det fordi jeg ikke synes jeg behøver at bruge det sprogbrug de unge bruger, hverken hjemme eller på arbejde. Den måde vi taler om hinanden på smitter af på hvordan vi behandler hinanden. Og jeg kan se på de unge, at de bliver påvirket af mit sprogbrug. Sproget er meget vigtigt. Jeg kan godt gøre mig forståelig, uden at de føler, at der bliver talt ned til dem. De kan sagtens forstå mig.

B. Milo Paunovic, pædagogisk medarbejder, Spidsen, Sølager:

Mange gange kan det være en fordel for at komme ind på de unge. Hvor meget har de gået i skole. De forstår jo ikke hvad man siger. For tre unger siden sluttede ramadanen. Jeg står i døren på et diskotek....

Belal Adwan, pædagog, Udsigten, Sølager:

Du kan også bruge ordet Perker på en positiv måde. Når de unge bruger det bruges det på en sjov måde. Men danskerne opfatter det som et skældsord. Det er relationen der afgør hvordan man opfatter ordet Perker. Jeg har boet i Danmark i 17 år, jeg har oplevet imødekommende danskere, jeg var begejstret over Danmark da jeg kom og dets principper og dets idealer. Det er disse idealer, som jeg opfatter som ægte dansk. Men de forsvinder hen

Det virker!!!

97

ad vejen, og det undrer mig. Det er os der bliver mere intolerante og fordomsfulde. Jeg har 3 teenagebørn, som jeg betragter som velintegreret, men de betragter sig selv som Perkere. De har gode danske venner. De går på diskotek med deres danske venner, det er en spilleregel for at komme ind på diskoteket. Det hele har en klang af, at vi er anderledes. Som Perker bliver du accepteret hvis du taler perfekt dansk, men hvis du ikke ligner en indvandrerså hold din kæft for så bliver du accepteret. Det siger meget om, det er jo spild af ressourcer. Vi lærer dem ikke om loyalitet. De har det sådan, at de føler sig danske i udlandet, og fremmede i Danmark. Systemet forlanger assimilation. Jeg har også arbejdet som opsøgende arbejde i Helsingør og kender det problem du skitsere. Der etablered vi et værested for de ekskluderede. Pædagogikken var målrettet mod denne gruppe unge. De unge begyndte at lære nogle spilleregler. Man må tage hensyn til forskelle i opdragelse. De unge kommer fra kollektivet, de unge danskere kommer fra den mere individ-orienteret familie.

Jeanette Steinbeck, studerende, Københavns pædagogseminarium:

Jeg har ikke meget pædagogisk erfaring, men jeg har 33 års erfaring om at være anderledes. Det handler om pædagogernes syn på børnene. Hvilke forventninger har vi til børnenes formåen som pædagoger.

Katrine Due, dokumentationsmedarbejder, Center for Vejledning/UU København:

Jeg er ikke praktiker, men jeg vil gerne høre om der ikke er nogle positive elementer i det at være etnisk dansk. Jeg undrer mig lidt over at der ikke er blevet nævnt nogle fordele. Jeg har været projektleder i et projekt hvor vi har brugt mentorer for at få de unge ind i arbejde, men vi har faktisk ikke overvejet at bruge danske mentorer. Vi havde en forventning om at det ville fungere bedst ved brug af unge etniske mænd. Vi har endnu ikke prøvet om de danske kunne være gode mentorer.

Rie Andersen, afdelingsleder, fritidscentret:

Jeg synes ikke det handler om hudfarve. Det handler om, hvorvidt man har en forståelse, og om de relationer man formår at skabe. Jeg har arbejdet tæt med Belal. Det er vigtigt, at man kender hinanden, og får mulighed for at udveksle erfaringer med hinanden. Det handler ikke om hvor man kommer fra.

Pia Ipsen, socialkonsulent, familiemedarbejder, Lille Stokkebjerg:

Jeg vil gerne have lov til at bevare min naivitet. Jeg synes det væsentligste er debatten om bordet. Det er klart at de etniske medarbejdere kan bidrage med noget. Det handler om folks baggrund – både personligt og uddannelsesmæssigt. Jeg har haft tilsyn med en tyrkisk dreng på et opholdssted. Nu er han hjemme igen, og han siger at han har et stort problem, for nu kan han godt lide danskere - Og nu har han ikke lyst til at sparke dem over benet i fodbold.

Jonas Jonsen, støttekontaktperson, Socialcenter Indre Nørrebro:

Islam bliver en stor del af de unges identitet. Vi laver projekter hvor de unge komme lidt væk, men fx på overlevelsestur.. men når de kommer hjem igen, er det hele tabt igen, for der er jeg igen bare en dansker som måske sidder og drikker en øl. Der skal jeg næsten konvertere til islam for at opnå accept hos de unge med anden etnisk baggrund.

Ingrid Lüttigchau, Pigeprojektet Vores Duniya:

Det kan også være problematisk at være den etniske medarbejder. Jeg kender en socialarbejder med pakistansk baggrund, og hun kaldes paki af de unge, men som pædagog er hun jo ikke en af dem. Hun vil ikke finde sig idet. Der skal være en afstand mellem hende og de unge....

Der kan være fordele for hende, men også en skepsis fordi de unge er bange for at hun sladrer til forældrene eller familien. Man må ikke være naiv. Man skal være bevidst om det i kollegagruppen, at der kan være disse forskelle blandt medarbejderne, og så må man overveje det skal bruges som et trumfkort, og hvornår det skal nedtones.

Bilal Turan, socialarbejder, Kofoeds Skole:

For mig er det ikke noget negativt. Jeg taler med det sprog som de unge bruger. Det er en måde for mig at komme ind til dem på. Jeg gør også med de danske unge. Om man kan tillade sig det har noget med relationen at gøre – det er ikke noget med hvor man kommer fra.

Christina Ruben, opsøgende medarbejder, Ballerup Kommune:

Netop denne forskel gør at den samlede indsats kan lykkes. Det går godt, fordi vi socialarbejdere er forskellige. Det går godt, hvis man arbejder relationsorienteret. Jeg blev pavestolt da to gutter henvendte sig og bad om mig som kontaktperson, fordi de stoler på mig. Det handler om relationer og ikke om farve eller etnicitet.

Storgruppe 1

Referent til opsamling: Benny Lihme, redaktør, Social Kritik

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Nu har I hørt nogle indlæg – nogle var provokerende - meningen er at I nu skal diskutere på kryds og tværs. Benny må ikke sige noget, han skal referere i plenum til opsamlingen. Oplægsholderne talte meget for at involvere sig meget og Benny talte om, at der ikke er én løsning, der virker, er I enige? Ordet er frit!

Uffe Carstensen, faglærer, Sølager:

Jeg er enig et langt stykke hen ad vejen. Forskellige indfaldsvinkel. Er på sikret afdeling, svært at være fleksibel. Der passer vi ikke ind.

Rene Pedersen, opsøgende medarbejder, Køge Kommune:

For mig er det vigtigt at være så fleksibel som overhovedet muligt. Nu er vi opsøgende medarbejdere, så vi kan ikke arbejde indenfor en ramme.

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Vi er en lille gruppe, vi arbejder meget fleksibelt, med åbne mobiler. Det behøver ikke at være så "enten eller" som det blev fremstillet. Det er vigtigt, at jeg kan have en relation til en pige, men at man samtidig pointerer: jeg er IKKE din mor. Som medarbejder går man på barsel og andet, sådan er livet. Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at man ikke er deres mor, også selvom de unge måske godt kunne tænke sig, at man var det.

Troels Birk, opsøgende medarbejder, Herlev Kommune:

Jeg er fortaler for relationsarbejdet, men det handler om, at det skal lægges i rammer, hvor det kan styres. Det kan også blive for uprofessionelt – det gælder om at udvikle metoder, som man kan stå indenfor. Det kan godt virke for de unge, selvom det kun er fra 8-16.

Eva Frederiksen, familiearbejder:

Hvad mener du med uprofessionelt?

Troels Birk, opsøgende medarbejder, Herlev Kommune:

Det er det fordi man kun kan holde til den belastning i en kort periode, medmindre man har taget en beslutning om ikke at have familie/kæreste. Det ville jeg ikke selv kunne leve op til. Eller lad os vende den om og sige: det er en form for professionalisme (ikke at have et privatliv, red.), som jeg ikke hylder.

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Vi har mobilen åben 24 timer i døgnet, men vi har klare aftaler med pigerne om, at de kun ringer om visse ting. Hvis jeg skal kunne være der som person bliver jeg nødt til at kunne sætte grænser, det er en styrke i relationen.

Louise Danneskiold-Samsøe, socialrådgiver, Lille Stokkebjerg:

Det er problematisk, hvis relationen bliver for privat - at de unge ringer privat i stedet for at bruge de medarbejdere, der er til stede. Hvis nu Marie finder en kæreste i England og

Det virker!!!

100

pludselig flytter, er det et svigt af dimensioner, hvis hun ikke har gjort de unge opmærksom på, at hun kun er på arbejde.

Verner Hedegaard, forstander, Dildhaven, Herlev:

Vi har en rimelig økonomi og en rimelig normering hos os. Vi kunne da godt lave om på nogle punkter og få mere fleksibilitet. Men al den her fleksibilitet, man snakker om, er der en mellemregning? Er der en tårnhøj løn eller mulighed for afspadsring i f.eks. hele december? Det vil jeg gerne vide. Flexibiliteten kunne godt handle om, at man gav noget og ikke om at få noget. Når man er på uddannelse eller kursus, får de unge så noget ud af det? Eller er det for egen skyld?

Eva Frederiksen, familierarbejder:

Jeg synes, at snakken går på, hvordan vi kan skabe et arbejdsmiljø, som vi kan leve i?

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Så du vender den om?

Birgitta Berthelsen, Hyblerne Rymarksvænge:

Jeg er meget enig med Marie: at det handler om at vise, at man er til rådighed, men til en vis grænse. Det er vores ansvar, at vi lærer de unge, at den relation vi skaber, også skal kunne bruges til at skabe relationer med andre, f.eks. en mormor, som tit er fuld, men som godt kan bruges til nogle ting. (? , red.). Vi skal kunne klæde dem på til at kunne begå sig og fungere sammen med andre og ikke udelukkende fokusere på relationen til os selv.

Louise Danneskiold-Samsøe, socialrådgiver, Lille Stokkebjerg:

(til Verner): Ja, der er tillæg i lønnen for at have den fleksibilitet, men det kan godt lade sig gøre.

Camilla Pedersen, opsøgende medarbejder, Gadeplan, Høje Taastrup Kommune:

Jeg synes, det var meget anderledes at høre de tre oplægsholdere, ift. i Helsingør, hvor de var meget firkantede og slukkede mobilen, så snart de gik hjem. Jeg synes oplæggene var lidt firkantede - at man kun kan arbejde med unge, hvis man gør det hele døgnet. Som Benny påpegede er der mange måder at gøre tingene på. Jeg er åben og personlig, men ikke privat, og det er vigtigt at kunne være et helt menneske for de unge.

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Hvordan kan vi som professionelle få vores hverdag til at hænge sammen?

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Der er da problematikker, hvor jeg ved, at lige dén pige har ikke andre end mig, men der er det er vigtigt at sige, at der er altså andre end mig og så understøtte de relationer, som de kan opbygge med andre. Det handler også om at lære den unge at kunne begå sig socialt og skabe relationer til andre.

Louise Danneskiold-Samsøe, socialrådgiver, Lille Stokkebjerg:

Betyder relationer at skulle være til rådighed hele døgnet? Kan man ikke have relationer på andre måder?

Uri Harlam, opsøgende medarbejder, Ballerup Kommune:

Ligesom vi arbejder med mennesker til dagligt skal vi også huske, at vi selv er det. Vi har brug for pauser og brug for at sige til de unge, at jeg har pause. Selvfølgelig kan man ikke altid sige, at det må de bare forstå, men jeg er ikke sikker på, at man hjælper dem ved ikke at sætte grænser.

Uffe Carstensen, faglærer, Sølager:

Relationer kan opbygges på mange andre måder end ved 24 timer i døgnnet-kontakt. Vi har ikke vores unge mere end tre måneder, men alligevel kan det godt lade sig gøre at skabe relationer, det behøver ikke at være en langsigtet kontakt.

Lykke Villerslev, pædagog, Pitstop, Glostrup:

Jeg har mobilen tændt i døgn drift. Hvis man stiller sig til rådighed på en troværdig måde giver det de bedste relationer. Det har en udfladningsperiode, hvor det mest er i starten, man er meget på, så det er ikke fordi man er på i 24 timer. Så kan det godt være man bliver ringet op kl. 23 en søndag nat, og så er det bedst at tage den, for på den måde viser man også den unge tillid.

Birgitta Berthelsen, Hyblerne Rymarksvænge:

Når jeg får en ung, er det sgu mig, der er den opsøgende i starten – det er mig, der siger til den unge: jeg vil hoppe på tungen, bare du gider lukke op for posen. Det er meget mig i starten og ikke den anden vej.

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Jeg mener heller ikke relationen skal gøres op i telefontid. Som du siger (Lykke), det betyder meget for tilliden, at de bare ved, at telefonen er åben. Nogle ringer også hele tiden i starten, kun for at teste mig og lige høre om jeg er der, også selvom de egentlig ikke vil noget. En spurgte om det var ok, at hun ringede, og jeg sagde "ja ja", for det er virkelig vigtigt for at skabe en tillid, at jeg sender det signal i starten.

Ali Haseki, leder, Gadepulsen, Indre Nørrebro:

Vi arbejder også opsøgende. Men det er to forskellige ting: hvordan vi arbejder på gaden og hvordan vi skaber relationer. Hvordan udvikler de unge relationer til resten af samfundet? (...) Vi har selv valgt at være der, de unge er placeret der, de har ikke andre muligheder, og man skal ind under huden på dem.

Esther Malmborg, konsulent, UFC Børn og Unge:

(...) Konteksten er forskellig: snakker vi anbragte unge eller unge på gaden? Spørgsmålet er, om vi tør tage betydning og have betydning for den unge. Der er en masse barrierer for at kunne tage den betydning. Man er nødt til at kunne gøre det i perioder, men de unge efterspørger en gennemgående voksen i deres liv. De tidligere døgnanbragte siger, ifølge en norsk sociolog, at der er en fokusering på deres problemer og ikke på deres personer og deres væren. Der er et konstant underliggende krav om, at de skal forandre sig og lave om på sig selv, så de ikke føler de er noget værd. Vi skal turde gå ind i deres liv, uden at opgive vores eget liv. (...)

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Men lige præcis handlinger stiller jo krav om fleksibilitet?

Esther Malmborg, konsulent, UFC Børn og Unge:

Det er jo lige præcis svært at udøve den fleksibilitet. Det er systemernes former og vores egen vilje til at tage betydningen på os.

Rene Pedersen, opsøgende medarbejder, Køge Kommune:

Jeg studser lidt over den megen snak om mobiltelefoner. Man kan ikke ringe til os, når vi går på gaden. Vi kunne blive flået, hvis folk kunne ringe til os, vi ville aldrig lave andet end at snakke i mobiltelefon. Det er den personlige kontakt, der batter. Man skal vælge ikke at fokusere så meget på mobiler.

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Det er rigtigt, der er forskel på relationer. Men kan man gå for meget ind i en relation? Jeg synes selv, det er et dilemma. F.eks. er der en pige, som jeg ved ikke har nogle steder at gå hen, som er et rart sted i hvert fald, og jeg tilbyder hende ikke at tage med hjem, selvom jeg har lyst.

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Hvorfor gjorde du ikke det?

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Jeg ved det ikke, men jeg tror det handler om, at vi har en kultur i Pigegruppen om, at de kommer til vores sted, vi kommer ikke til deres. De kan komme og bruge os og relationerne med dem foregår primært dér.

Verner Hedegaard, forstander, Dildhaven, Herlev:

Under min barndom sad der tit et barn ved morgenbordet, som ikke var blevet hentet – min mor var pædagog. Vi har også oplevet, at pædagoger har taget børn med hjem, og det er ok, hvis de sætter en seddel på døren om, at forældrene kan henvende sig til de sociale myndigheder dagen efter, men der går ikke, hvis de skriver, at forældrene kan komme hjem privat og hente barnet. Så kan der pludselig stå en voldelig eller fortrukken far eller mor, og det er en misforståelse.

Birgitta Berthelsen, Hyblerne Rymarksvænge:

Jeg har med jævne mellemrum haft unge med hjemme. Fordi jeg har haft en særlig relation, f.eks. hvis én skulle have en abort uden moren skulle vide det, så har de spurgt mig, om de ikke kan ligge hos mig og komme sig.

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Er det så ikke også unge der ikke er indskrevet?

Birgitta Berthelsen, Hyblerne Rymarksvænge:

Det er det ikke kun.

Louise Danneskiold-Samsøe, socialrådgiver, Lille Stokkebjerg:

Det er et relevant dilemma, om man skal tage dem med hjem. For dér, hvor det bare handler om selv at blive bekræftet, at "jeg er så betydningsfuld fordi de er hos mig" – dér sætter vi grænsen. Det handler om, hvad får den unge ud af det og ikke én selv.

Rene Pedersen, opsøgende medarbejder, Køge Kommune:

Jeg bor privat på en bondegård, og jeg har haft stor glæde af, at børn fra København kommer på gården, og det har de også haft stor glæde af. Det kan også være et sjovt afbræk i dagligdagen, det handler ikke lige nødvendigvis kun om det er synd for dem.

Ingrid Lüttichau, Pigeprojektet Vores Duniya:

Man skal gøre sig klart, om man tør tage de omkostninger, der er ved at involvere sig rigtig meget. Der er mange bolde at vende inden man går ind i det arbejde.

Marie Krogshøj, pædagogisk konsulent, kontor for børnefamilier med særlige behov, Københavns Kommune:

Man skal selv sætte grænser. Umuligt at sætte grænse mellem det professionelle og det private, det er det vigtigt at være bevidst om.

Mette Finnedal Hansen, pædagogisk konsulent, Sønderbro:

Jeg forstår ikke den angst for, at man bliver for privat.

Marie Johnsen, Pigegruppen i Saxogade:

Jeg kunne godt tænke mig at rejse den næste diskussion: at der er nogle unge kan man lide, og nogle kan man ikke lide. Nogle er bare nemmere at holde af end andre, og nogle kunne man godt tænke sig at tage med hjem, mens man aldrig kunne drømme om at tage andre med hjem. Hvad mener I?

Peter Jensen, konsulent, SPUK:

Det er en rigtig fed diskussion at åbne med et halvt minut igen...

Der grines!

Storgruppe 2

Referent til opsamling: Klaus Bonde

Lene Byriel, journalist:

Johnny og Pia fortalte om situationer, hvor man som socialarbejder skal træffe nogle svære valg. Det er spørgsmålet om det hele menneske. Hvor langt skal vi gå? Jeg oplever, at det nogle gange kan være svært at sætte grænser. Jeg har set kollegaer som ikke har kunnet få det til at hænge sammen, at de er rykket ud om natten og hele tiden har forsøgt at være der for de unge. Hvordan kan arbejdet hænge sammen med et privatliv, et familieliv ved siden af? Det er det svære....

Dan Skov, pædagog, Solhaven:

Jeg bruger min kone. Hun ved stort set alt om det hus, jeg befinder mig i. Det betyder, at når jeg går ud af døren, så forstår hun. Jeg tager også de unge med hjem”

Der bliver snakket frem og tilbage om hvor vigtigt der er ikke at sende de unge forkerte signaler. Der er generel enighed om at det er vigtigt, at sende de unge signaler om, hvornår de kan regne med den voksne.

Johnny Szumlanski, pædagog, Tjek-punkt:

Svigtet kommer, hvis vi siger vi kommer og så gør vi det ikke. Det kender vi jo fra os selv”.

Pernille Rose, Pædagog og Konsulent, De 4 Årstider:

Selvfulgelig skal vi ikke svigte. Vi skal være med til at støtte op om, at de unge tager ansvar for deres eget liv. Det vokser de jo fantastisk meget af.

Sofjan Azzouzi, socialarbejder:

Det er lettere sagt end gjort, at lære dem hvornår de præcis må ringe. Selvfølgelig skal der være plads til et familieliv. I nogle perioder kan man rykke ud til de unge, og i andre gør man det ikke.

Det er meget situationsbestemt.

Belal Adwan, pædagog, Udsigten/Sølager:

Når de unge har brug for hjælp, så skal man stå til rådighed. Men arbejdsgiveren har også et ansvar. Som socialarbejder er det min opgave, at kontakte min leder.

Lester Johannesen-Henry, konsulent, Vilde Læreprocesser:

Jeg tror det handler om at sætte den unge i centrum. Den unge har brug for noget forskelligt i forskellige perioder.

Lene Byriel, journalist:

Et nej er også omsorg. For spørgsmålet er, om vi lærer vi dem noget forkert, hvis vi altid står til rådighed.

Dan Skov, pædagog, Solhaven:

Vi har en kontaktpersonordning. Vi snakker sammen i personalegruppen, hvilket gør at vi ikke skal rykke ud hver aften. Vi løfter i samlet flok.

Det virker!!!

105

Yvonne Kahraman Nielsen, fritidspædagog:

Vi skal selvfølgelig sætte den unge i centrum, men det er altså også et arbejdsgiver/leder problem. Man er nødt til at bringe det hele i spil og være fleksibel.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder Kagshuset, Herlev kommune:

Jeg tror det er vigtigt, at man er bevidst om, hvad er det jeg går ind til i dette arbejde. Det er vigtigt, at man spørger sig selv; hvorfor siger jeg ja til dette arbejde...

Johnny Szumlanski, pædagog, Tjek-punkt:

Da jeg startede havde vi også kontaktpersoner, men det gavnede bestemt ikke de unge. Sådan er virkeligheden ikke. De unge skal lære at kunne navigere selv. Vores opgave er at give de unge nogle muligheder for støtte. Vores opgave er, at de ikke føler sig svigtet. Vi skal først og fremmest give dem muligheder".

Jette Bælum, børn – og ungekonsulent, Høje Tåstrup kommune:

Vi skal passe på med at gøre de unge for afhængige af os.

Sirius Aghajari, socialpædagog, Lokalcenter Amagerbro:

Vi har alle forskellige forudsætninger. Vi ser den unge forskelligt. Jeg er selv kontaktperson. Det handler om økonomi. Min fornemmeste opgave som støtte/kontaktperson er at støtte den unge i at håndtere valg og muligheder. Jeg er et bindeled.

Sofjan Azzouzi; socialarbejder:

Hvis en pige har været udsat for incest en nat, så er det pigen, der må være i centrum. Så skal der være et system. Det handler om at kunne fordele opgaverne optimalt. Det har ikke noget med vores familier at gøre. Vi bør have både en arbejdstelefon og en privat telefon.

Birgitte Darring, misbrugsmedarbejder Kagshuset Herlev Kommune:

Jeg arbejder med unge med misbrugsproblemer. Jeg forsøger at skabe ligeværdighed. For mig handler det om liv og død. Det handler om samarbejde.

Sirius Aghajari, socialpædagog, Lokalcenter Amagerbro:

I gadeplansarbejdet, kan det være svært at nå helt ind til de unge.

Dan Skov, pædagog, Solhaven:

Man er forpligtet til at tage samtaler og indgå aftaler med de unge. Relationen til den unge forpligter, og den indgåede aftale forpligter.

Johnny Szumlanski, pædagog, Tjek-punkt:

Vi kommer fra forskellige steder. Det er forskellige ting, der skal til. De unge skal have skabt nogle flere relationer, de kan trække på hvis det brænder på. Vi skal huske på hvis behov det er, der skal dækkes, og så skal vi blive bedre til at sige, at det ikke kun er os der kan bruges.

Anne-Grethe Kirkegaard, ungdomsvejleder, Center for Vejledning/Egu:

Jeg bruger meget sms. De unge kan skrive til mig, og så skriver jeg tilbage. Og, måske vælger jeg at ringe op. Det betyder meget at de unge føler, at de har et sikkerhedsnet.

Yvonne Kahraman Nielsen, fritidspædagog:

På en lukket sikret afdeling er det vigtigt at komme ind under huden på de unge, men så skal de og så videre. Jeg arbejder i en anden kontekst, det er vigtigt at give de unge tid.

Storgruppe 3

Referent til opsamling: Terese Mersebak

Anders Knigge, gadeplansmedarbejder, Ishøj Kommune:

Oplæggene i dag mangler et særligt aspekt, det aspekt at man mangler, at fagforeningerne kan præsentere vores interesser som socialmedarbejdere. Jeg er selv tillidsmand. Man risikere udbrændthed ved at stå så meget til rådighed. Hele det element af relationsarbejdet er blevet nedtonet, det mangler man at tale om. Der mangler ligesom et fagpolitisk indspark på denne dag. Vi bliver nødt til at tale om, hvordan vi undgår at folk brænder ud.

Tommy V. Jensen, pædagog, Solhaven:

Jeg mener slet ikke, at man kan blande fagforeninger og børns velfærd sammen. Hvis man har at gøre med svigtede børn, så kan man jo ikke gå kl. 16, hvis barnet fx sidder og græder. Det er uforsvarligt at handle sådan overfor børn, som i forvejen er svigtet.

Pia Ipsen, socialkonsulent, familiemedarbejdere, Lille Stokkebjerg:

Jeg står netop i et dilemma. Jeg fører tilsyn med en pige, hvor jeg støtter hendes kontaktperson. Hun er sikker på at hendes kontaktperson bliver ved med at komme selvom han har skiftet job. Jeg kunne mærke hendes ensomhed og hendes illusion om, at de var venner, og det var så svært. Det ville være bedre at være ærlige om, at vi får betaling for vores arbejde med de unge. Vi står altid til rådighed, men det er stadig et job og det har de unge krav på at vide.

Branko Jankovic, personlig rådgiver, Herlev Kommune:

Jeg bruger meget tid på at udfylde arbejdstidsskemaer. Jeg bruger så meget tid på det. Det er latterligt, at jeg skal bruge min tid på det.

Steen Hubert Jensen, leder af ungerådet, Herlev:

Vi må geare vores arbejde til de situationer vi står overfor. Vi er omskiftelige i vores arbejde. Vi må organisere vores arbejdsforhold på en anden måde som er tilpasset disse forhold. Der er ikke tale om livslange ansættelser.

Sisse Carelse, forstanderinde, Den Økologiske Produktionsskole:

Ja, netop. Og det kræver en vis fornyelse nogle steder. Det kræver forskning i vores måde at organisere vores arbejde på. Det kan være sårbart, at det hele hænger på én person. De unge skal ikke blot knyttes til én person, men rundt om flere mennesker.

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Korps:

Jeg vil gerne knytte en kommentar til det med at være til rådighed i relationsarbejdet. Det vil være problematisk at blive anerkendt for - med udgangspunkt i det Benny siger, der er jo ingen evidens. Det, at tro, at vi overhovedet kan få forhandlet at vi skal have rådighedstillæg...

Kommentar til Klaus – relationer er ikke et trylleord, det skal ikke være det eneste mantra. Det er en måde at komme tæt på den unge, men nogen gange skal der også noget andet til. Det er vigtigt at overveje egen rolle.

Ida Antvorskov, studerende, Københavns Pædagogseminarium:

Jeg ser to store udfordringer i det sociale relationsarbejde. Den ene er, hvordan man bygger relationer op inden for et fælles værdisæt – de unge har ikke mulighed for at vælge hvem de skal være sammen med. Ledelsen skal udstikke retningslinier for hvilken vej man skal gå. Der må være nogle retningslinier, som kan guide pædagogerne. Den anden er den følelsesmæssige relation, det er en professionel relationer mellem pædagog og den unge, det er en familierelation. Det er vigtigt, at fortælle den unge, at det er et professionelt forhold. Men derfor kan det godt være følelsesmæssigt. Vi må være bevidste om, at relationen på et tidspunkt skal afvikles. Vi kendte hinanden en gang, der hjalp du mig til at få mine egne følelsesmæssige relationer, som er ægte. Vi skal lære de unge dets om en amerikansk psykisk terapeut siger: du skal elske din patient i de 45 minutter terapien varer. Vi må ikke foreholde de unge at det er et evigt venskab.

Mette Christensen, socialrådgiver, Solhaven:

De unge tager imod det vi tilbyder, det vi signalerer. Vi har retningslinier på Solhaven for vores arbejde. Men vi står altid til rådighed, man kan sige nej i perioder i sit liv. Der er også stor omsorg omkring de ansatte, og ikke kun omkring de unge. Det er ikke fuldstændig på de unges præmisser.

Svend-Erik Christensen, Turbo-Syd:

Jeg bliver provokeret af snakken omkring rammerne for vores arbejdstid. Jeg bestemmer selv, hvornår jeg vil arbejde. Fagforeningen kan jeg hive ind, hvis jeg bliver misbrugt i en arbejdssituation. Jeg bestemmer selv om jeg vil benytte de muligheder fagforeningen tilbyder. Men jeg står til rådighed. De unge ringer jo i virkeligheden sjældent. Det er rent faktisk sjældent, at de benytter den mulighed. De bruger os kun, hvis de har rigtig meget brug for os. De ved at det er et privilegium, som ikke skal misbruges.

Pia Ipsen, socialkonsulent, familiemedarbejdere, Lille Stokkebjerg:

Det bliver lidt unuanceret. Det er jo ikke et symbiotisk forhold. Man kan arbejde med, at den unge får en fornemmelse af, at man er til stede, selvom man ikke er der. Man må lære de unge, at de også kan udsætte deres behov ligesom vi andre gør det. At behovet ikke skal løses her og nu, men kan udskydes. Det er jo også en del af tanken bag det at stå til rådighed.

Anette Skjold, pædagog, Skjold og co.:

Når man snakker om at stå til rådighed – ungerne er jo skide søde, og de ringer jo ikke, hvis de ved, at jeg har været i byen. Der er tale om rettidig omhu. Og det er faktisk også mit privilegium at stå til rådighed for det er dejligt, at jeg har muligheden for at sætte ind når der virkelig er brug for det. I stedet for at skulle bruge de næste 14 dage på en konflikt kan den løses her og nu. Det er ikke bare en service for den unge, det er også et arbejdsredskab for mig.

Henrik Christensen, Prøvegården:

Vi arbejder også i lange skift, vi arbejder i 3-7 døgn jeg har kørt i huse i mange år og kun to har sagt op. Folk kan lide det. Det er ikke slavearbejde. Folk er ansat på kontrakt. Man tager hensyn til medarbejdere. Der er en risiko for, at man går ned med flaget. Men der skal man sige til hinanden at nu må du gå hjem, du ser træt ud.

Det virker!!!

Jørn Foss, seminarielærer:

Er der nogen herinde, der mener, det er forkert, pædagogisk forkert, at gøre som de gør i Solhaven og den matrikelløse døgninstitution? Jeg har eksempler på børn som har mødt så mange mennesker. Kan det være pædagogisk skadeligt, at man stiller sig til rådighed i 24 timer?

Emmy Petersen, pædagogisk konsulent, Solhaven:

Når man siger relation behøver det jo ikke at være for altid. Relationer finder sted på mange planer. Man må mærke på sig selv om man kan påtage sig opgaven at være den primære i fx den opbyggende fase. Hvis man ikke kan sige, at den er jeg med på, så må man lade være. Men hvis man vælger at gå ind, så må man gå fuldt ind. Man skal fortælle, at man er professionel. Og så med tiden finder den unge ud af, at han/hun skal opsøge relationer hos de andre. Fx er jeg ikke den fede at spille fodbold, vel. Og så søger den unge automatisk videre. Måske bliver jeg skiftet ud. Måske vender den unge tilbage til mig. Relationer kan også vare ved, måske vælger den unge at bosætte sig i lokalområdet, så er vi altid inden for rækkevidde.

Tommy V. Jensen, pædagog, Solhaven:

Jeg har utrolig gode oplevelser ved at stå til rådighed. Knægtene føler sig trygge, fordi de ved at de kan få fat i mig.

Jeannette Steinbeck, studerende, Københavns Pædagogseminarium:

Jeg er grøn, har kun været i praktik. Men jeg oplevede en frustration ved, at børnene lige nåede en at kende og så skulle jeg væk. Men jeg har hørt, at lidt positiv kontakt med én person kan være mere givende end meget lidt kontakt gennem længere tid med en anden person.

Henrik Søndergård, afdelingsleder, Sønderbro Syd:

For at vende tilbage til det negative ved relationsarbejde. Ja, når der ikke er nogen den unge kan knytte relationer til, så er der et problem. Det er u hensigtsmæssigt, hvis der ikke er nogen som den unge kan sammen med.

Jan Stoltzenbach, Turbo-Syd:

Det er jo ikke den samme type relation som jeg har med min kone. Det bliver svært hvis man ikke selv er afklaret. Hvis man ikke kan sige det højt. Det er en relation, som er periodisk. De fleste relationer i livet kommer og går. Det er vigtigt at udbrede relationen. Hvis der er ressourcepersoner rundt om den unge, så riv dem ind. En studievejleder, en lærer. Det er helt væsentligt at trække andre personer ind i det sociale relationsarbejde. Og så skal vi ikke være kede af fagforeningerne, de er der for at hjælpe os.

Pia Ipsen, socialkonsulent, familiemedarbejdere, Lille Stokkebjerg:

Min funktion er at være på forældrene. Jeg har omsorgsdelen for forældrene. Jeg tror det er meningsfuldt at gå den vej rundt.

Anders Knigge, gadeplansmedarbejder, Ishøj Kommune:

Det er beklageligt at folk har den holdning, at fagforeningerne er i vejen. Der skal jo også være noget økonomi i at være der så mange timer, og stå til rådighed.

Det virker!!!

110

Ida Antvorskov, studerende, Københavns Pædagogseminarium:

Det jeg plæderer for, det er, at man skal være meget bevidst om hvad man gør som socialarbejder. Et emne som også er vigtigt og som man også burde tage op – det er at det under alle omstændigheder er en magtrelation, hvor man udøver en utrolig magt overfor den unge. Det skal være en frigørende pædagogik og ikke en undertrykkende.

Lotte Staal, socialpædagog, Det Flyvende Korps:

Jeg mangler at høre ordet ydmyghed i forhold til magtrelationen. Vi har en enorm påvirkning på den unges liv. Ydmyghed i forhold til at skulle trække sig igen. Så tilgængelig er vi altså heller ikke. Derfor skal vi forholde os ydmyge til relationsarbejdet.

Storgruppe 4

Referent til opsamling: Jørgen Toft Kristensen

Der bydes velkommen til åben dialog, hvor han pointerer, at vi skal have nuanceret budskaberne fra oplæggene fra i dag.

Pia Lund Nielsen, Souschef fra Dildhaven:

Når man har en god relation og de unge flytter videre. Så ringer man når de har fødselsdag og på andre tidspunkter, men mit spørgsmål er hvornår stopper man?

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent fra Solhaven:

Mit svar er at der må være andre der tager over, når vi går i gang med et nyt relationsarbejde.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Det der med ildsjæle er korrekt. Der er problemer med ildsjæle, når de brænder ud. Det er fint med relationer, men hvordan kan vi give relationen videre så andre kan arbejde videre med den?. Og vil vi det?

Finn Jakobsen, klubpædagog fra Værestedet Garagen:

Hvis man er tre kan man godt videregive relationer, det er ligesom forretningen skal køre videre. Man skal være tre parter, så der ikke er et slip mellem en ny og en gammel.

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent fra Solhaven:

Jeg tror det smitter, at man er der som voksen nummer to. Det smitter at man som nummer to kobler sig på relationen

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Jeg tænker, at meget relationsarbejde godt, men så kommer den unge tilbage til byen efter et ophold på fx Solhaven i Jylland. Og hvordan kan vi viderekabe den gode relation vi har, når den unge skal videre på erhvervsskole. Jeg mener skal vi ind og snakke med en faglærer på skolerne eller hvad?

Gitte Jørgensen, socialrådgiver, Gallerne i Rødovre Kommune:

Jeg er enig med Frank om at det smitter, lærer man en gang at man godt kan have en god relation til en voksen, så oplever man succes. Når vores unge ikke vil det[relationsarbejdet], så er det fordi de har oplevet noget der ikke var ordentligt. Man fødes jo med evnen til at samarbejde, nye relationer avler nye gode.

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent fra Solhaven:

Man kan følge dem hele vejen og så være der hele vejen, og vise at man er der.

Flemming Anhøi Holm, leder af Pitstop:

For mit vedkommende har jeg det omvendt, jeg vil gerne bevare den relation jeg har skabt. De opkald og den kontakt jeg har med unge der er kommet videre giver mig håbet til at arbejde videre med den nye unge der er kommet. De der kender mig undrer sig ikke over at

Det virker!!!

112

jeg har lavet en hjemmeside, hvor de unge jeg har haft er blevet administratorer. Så kan jeg høre fra dem der har været her for mange år siden.

Jan Alder, sekretariatsleder fra LOS:

Jeg tænker på den type uddannelse, der er ved at slutte nu. Halvdelen er networking, at man vil videregive sine unge. Den stærkeste markør er networking, så vi skal bare komme i gang.

Anya Sauer Andersen, pædagog fra Sønderbro Syd:

Det er enormt svært når de unge skal videre. Man mangler en tillid til at de andre der arbejder inden for eget felt gør det ordentligt. Vi er også gået nye veje, men det er en balancegang i at man viser den unge at man kan have en relation på forskellige måder.

Preben Berg Pedersen, forstander fra Jakob Michaelsens Minde:

Jeg synes ikke man skal slippe dem. Jeg har unge der ringer og inviterer mig til bryllup og dåb, og jeg kommer når jeg kan. Det er vigtigt at de ved at de 4-5-6 år de boede på børnehjemmet var vigtige, og det husker de tilbage på når de bliver ældre. Jeg synes at de kan styre det selv, det finder et naturligt leje, og det er også ok at de en gang i mellem har brug for os.

Pia Lund Nielsen, Souschef fra Dildhaven:

Det kunne være rart at give dem [de unge der skal] videre på en god måde, men der er ikke ressourcer til det i systemet. Man kan ikke bruge tid på de gamle når man har nye der skal tages af.

Torben Jensen, projektleder fra Den Matrikelløse Døgninstitution:

Jeg har arbejdet med det i 30 år. Der dukker mennesker op som man ikke har set i 7 år, men må sige fra, fordi man ikke magter det.

Klaus G. Henriksen, konsulent, SPUK:

Jeg vil gerne spørge igen om man kan blive ansat til et ansvar? Kan man det? Er det realistisk for andre end en lille håndfuld? Kan vi kræve det?

Lotte Lyng Larsen, socialpædagog fra Hjulmagerstien:

Jeg er enig i at det [relationsarbejde] smitter, og så synes jeg at det er godt at bruge resourcepersoner der er i de unges liv i forvejen.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver, Gallerne i Rødovre Kommune:

Jeg synes, det er noget vi snakker en del om, men jeg tror faktisk det er et pædagogproblem mere end det er et ungeproblem. Der er nogen af de unge der var noget specielt, for mit eget vedkommende kender jeg rigtig mange mennesker og nogle gange snakker med en fra gamle dage, og så mærker jeg en tråd tilbage i mit liv. Det holder så længe det kan bære. Jeg synes i højere grad at vi skal snakke om rolleskift.

Finn Jakobsen, klubpædagog fra Værestedet Garagen:

Mobiltelefonen er god, for man kan se hvem der ringer og om man har lyst til at tage den. Man kan også blive inspireret af telefonlisten og ringe til nogen det er lang tid siden man har hørt fra. Kontakten er blevet større og afstanden mindre.

Det virker!!!

113

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Klaus, du spørger om man kan blive ansat til et ansvar? Det tror jeg godt man kan. Det kommer an på hvad man lægger i det. Man tager ansvar for den unges liv, for en periode i den unges liv. Jeg synes det kræver utroligt meget, men hvor meget er meget? Det kan være svært hvis man skal stå til rådighed hele tiden hvis man samtidig skal have et familieliv til at fungere.

Caroline Backmann, praktikant i Det Flyvende Korps.

I snakker meget om at kappe tråden eller at give den [relationen] videre. Vi har en pige der stadig har brug for os, men egentlig må vi ikke have kontakten, for hun er blevet 18. Det er der det er svært.

Louise Harkes, socialfaglig konsulent i Familie og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune:

Jeg synes at det er som om relationsarbejdet bliver sat op i mod evidensbaseret viden, hvilket betyder, at man bliver mødt til at nedtone relationsarbejdet. Det var Benny Lihme inde på, men den er jeg ikke helt med på. Det kunne jeg godt tænke mig at diskutere. Jeg mener at relationsarbejdet ligger der hele tiden, mens det mere evidensbaserede kan ligge i visse dele af institutionen.

Klaus G. Henriksen, konsulent, SPUK:

Du vil gerne diskutere relationsarbejde kontra evidensbaseret viden, og det skal vi huske på, men jeg vil gerne lade diskussionen fortsætte.

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent fra Solhaven:

I relationsarbejdet bruger man meget tid, men jeg tror man kan blive ved, og ikke må arbejde for en kortere periode, fordi hvis man har succes, så føler man også at man er mere værd, og kan give noget når man så er hjemme for en kort stund.

Jan Alder, sekretariatsleder fra LOS:

Det er holdning til tingene, der er interessant. Er det meningsfuldt? Holdningen er vel, at hvis det kan fungere i praksis for en så er det fint, og så det om overenskomster, det må andre tage sig af. Det er en stærk udmelding.

Klaus G. Henriksen, konsulent, SPUK:

Jeg fornemmer at skoen trykker, der hvor det handler om at skabe kontakten, ikke så meget når den er lavet. Det handler om om man er parat til at møde op på mærkelige tidspunkter, for at opbygge relationen. Han kommer med en historie fra Solhaven, som florerer: Jeg prøver dig af for at se om jeg kan stole på dig.

Merete Papapetros, udviklingskonsulent i Skole- og institutionsudvikling, Københavns Kommune:

Som gift med en der har arbejdet med udsatte unge, vil jeg gerne trække et andet spørgsmål ind i debatten. Hvor længe kan vi holde til, at der er slået telt op i sommer huset når vi kommer fredag eftermiddag. De kommer også for at få den kvindelige side til den der er ansat til at klare arbejdet. Det er et andet perspektiv på relationsarbejdet, at det involverer mange parter.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Jeg har altid sagt at jeg er ildsjæl, men kun i 37 timer. Jeg har der sådan at jeg skal hjem og have et andet liv og lade op til at klare arbejdet.

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent fra Solhaven:

Man har fri fordi man har behov for at lade op, det anerkender vi også og giver folk fri.

Anya Sauer Andersen, pædagog fra Sønderbro Syd:

Det er jo et tricky spørgsmål hvor man skal vurdere kan man det [indgå i et relationsarbejde], man gør op med sig selv, kigger på vilkårene, kan man gøre det? Og så må man krybe til korset, om man kan klare det. Når de unge ringer, og det ser man i arbejdet generelt, de prøver en kontakt af, det handler om arbejde der er lige på vippen. Vedholdenheden bliver en kæphest for mig, jeg har ikke oplevet, at det ikke lønner sig. Man viser at når det brænder på, så skal man nok være der.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver, Gallerne i Rødovre Kommune:

Jeg synes godt man kan kræve det af folk, man søger en stilling og så vurderer man vilkårene. Der kommer en respekt, og så falder det på plads. Jeg kan sige, at jeg er ved at lægge min søn i seng, og så er det ok, så ringer jeg igen om et kvarter. Så er det et ansvar så er det en livsstil.

Frank Sørensen, pædagogisk konsulent fra Solhaven:

Jeg synes det kommer an på hvordan man bruger de 37 timer, hvis man er sammen med ungerne i hele tiden er det jo fint, men hvis man bruger tid på at gøre køleskabe rene, så er det ikke godt relationsarbejde.

Tom Kryger, socialfaglig koordinator ved Indre Nørrebro Lokalcenter:

Benny skulle have sagt, at man ikke kan lave relationsarbejde samtidig med evidensarbejdet. Sådan hørte jeg det nu ikke. Man indretter det sociale arbejde sådan så man kan måle på det. Det bliver mere og mere målbarheden der er det vigtige, og så indretter man metoderne derefter. Af hvad jeg har set, så inddeler man folk i misbrugere, etc. og så vurderer man hvad man så gør. Og så er der jo alle gråzonerne, det er en udvikling, der er farlig, hvor økonomien styrer.

Birthe Gudiksen, koordinator fra Videnscenter for Ungdomspædagogik og Ungdomsdidaktik:

Jeg har tidligere hørt om evidenspædagogik, og det omhandlede at halvdelen af en gruppe unge sætter vi i spjældet og halvdelen udsætter vi for relationspædagogik. Det vil vi jo ikke være med til. Og der er andre form for evidenskriterier, fx praksisfortællinger. Vi må stå op for os som gruppe. Jeg er bange for at den ensretning, der vil gøre vi taber flere og flere på gulvet. Det er os der skal gøre en indsats mod evidenspædagogikken.

Jan Alder, sekretariatsleder fra LOS:

Det er min klare vurdering at økonomien styrer. Det gode ved Benny Lihme er, om man gør en forskel for de unge man arbejder med. Det med dokumentationen er ikke et problem, det er en styrke. Der er alligevel ingen modeller der kan gribe virkeligheden. Vi må bruge tid på at afkode er der mening i det[i de modeller vi bruger] og den mening må vi

Det virker!!!

115

tage med. Min frygt er at vi mister de nye og ikke får formidlet at der er flere veje, til dem der bestemmer over vores hverdag.

Janshid Sulemi-Rad, kontaktperson, Rødovre Kommune:

Det ene udelukker ikke det andet, man kan have 24-timers vagter, og samtidig dokumentere hvordan og at det virker

Klaus G. Henriksen, konsulent, SPUK:

Det handler ikke så meget om dokumentation, men om evidensen og målingen det i sidste ende handler om. Han kommer med et eksempel om en amerikansk metode. Hvis du overfører det til dette område [det sociale område] i forsimplet form, så kan du komme ud for en situation hvor du har din manual så skal du holde manualen. Det betyder at det at du skal måle bliver styrende og så er det gået for vidt. Hvis du handler som du vil, betyder det at man ikke måle på den indsats.

Gitte Jørgensen, socialrådgiver fra Gallerne i Rødovre Kommune:

Jeg har det på samme måde som dig. Det er også vigtigt at eksperimentere. Vi kan jo se på hvem der er vild med evidens. Det er kun dem, der er længst væk, der er vilde med det. Det er bekymrende, og så må vi gøre det klart hvad vi mener om evidensbaseret viden og hvilke problematikker vi ser.

Finn Jakobsen, klubpædagog fra Værestedet Garagen:

De vil lave en ensretning, men det holder ikke i længden. Der vil som altid komme noget alternativt til den dominerende tendens, så på sigt vil det måske være udviklende, sådan som det altid har været udviklende. Om det er rigtig eller forkert det ved jeg ikke, jeg siger bare at det vil give muligheder.

Jan Alder, sekretariatsleder fra LOS:

Eksempel på hvorfor det ikke behøves. Folk der går meget tæt på deres arbejde, og det er også en god måde for at vise hvad der sker. Det er gratis at bruge begreber, som effekt.

Flemming Anhøi Holm, leder af Pitstop, Glostrup:

Eksempel om par-terapi, hvor det var den lange køretur der virkede. Det betyder at det er svært at drage essensen ud af hvad der virker.

Kristina Schultz Thøgersen, pædagog fra Buen i Sølager:

Vi er nødt til at følge udviklingen, på vores egen måde. Vi skriver vores egne manualer, baglæns, efter vi har gjort noget. Der er økonomi i at følge udviklingen, vi kan være med til at gøre det på vores egne måder.

Ulla Baggsgaard, Næstformand i Landsforeningen for Socialpædagoger:

Man skal ikke glemme at evidens har skamredet sundhedssektoren i en række år. De forventes at kunne vide hvilke håndgreb der har hvilke effekter. Det skal altid være i et kort-sigtet perspektiv. Effekter skal måles på et fastsat tidspunkt. Og hvem kan gøre noget ved det, det tror jeg er os, der går til konferencer og møder lokalpolitikere.

Det virker!!!

**Jeannie Hegstrup, leder af Tjek-punkt:**

Jeg tror vi kommer til kort overfor de dårligst stillede, det er gået op for mange, at man bliver nødt til at være analyserende, og derfor får de dårligst stillede de største problemer med den evidensbaserede tilgang.

Opsamling på storgrupper

V/Benny Lihme

Storgruppe 1

Fleksibilitetsbegrebet blev diskuteret. Spørgsmålet om fleksibilitet kan opfattes som et luksusbegreb hvis man arbejder på en sikret afdeling. At arbejde her er noget andet end at arbejde på gadeplan. Der er langt større behov for strukturer og rammer i modsætning til på gadeplan, hvor det måske er lidt lettere at være fleksibel. Flexibilitet handler dog ikke kun om 24-timers vagter eller ej.

Der blev livligt diskuteret brugen af mobiltelefonen. Det er dog svært at opsummere på diskussionen, da der er så mange forskellige nuancer i spørgsmålet om arbejdet med unge og brug af mobil. Nogle medarbejdere har deres mobiltelefoner åbne 24 timer i døgnet. Der lader ikke til at være noget, der tyder på, at dette medfører overbelastning. Det sender også et signal til de unge om, at "vi er der". Den unge kan administrere tilbuddet.

Der var dog en enkelt afviger i gruppen – en gadeplansmedarbejder fra Køge, der ikke har nogen mobil!!

Det er interessant, at alle tog det som en selvfølge, at alle havde en mobiltelefon.

Der blev stillet spørgsmålstejn ved, om det er en egentlig relation man kan have til en ung gennem mobiltelefonen.

En socialarbejder mente, at det også kan gå den anden vej. Det er ikke kun de unge, der ringer til ham. Han har tit ringet til sine unge for at tjekke op og høre hvordan det går.

Der blev også rejst en diskussion om, hvorvidt man kan tage en ung med hjem? Det var der mange der allerede havde gjort. Det kræver overvejelser omkring etik og professionalisme.

Diskussion om, hvorvidt man kan tillade sig at skelne mellem, om det er nogle unge man kan lide bedre end andre.

"Kan man tillade sig subjektive præferencer når man arbejder professionelt?"

V/Klaus Bonde

Storgruppe 2

Der var et stort engagement i gruppen, der repræsenterede alt fra medarbejdere på sikrede institutioner til gadeplansarbejdere mfl. I storgruppen var meget ros til Solhaven.

Der blev diskuteret mange forskellige emner:

Tidligere fik man 10 timer pr. ung som gadeplansarbejder. Nu får man 6 timer. Dette arbejde er noget meget andet end at arbejde på f.eks Solhaven.

Der blev rejst spørgsmål omkring at kombinere sit eget familieliv og dette arbejde. Kan man have små børn, når man arbejder i denne verden. Nogle mente, at det var bedre at søge andre steder hen. Andre mente, at det handler om at turde gå til ledelsen med sine problemer.

Det virker!!!

118

Grænseløshed – hvem sætter mål – jo færre jo bedre? I diskussionen nåede man frem til at: ”Den fornemste opgave for socialarbejderen er at lytte til de unge og guide dem et andet sted hen, hvor der er nogen der kan hjælpe dem”. (så man ikke oplever afhængighed mellem pædagog og de unge.

Tidligere model: Fra ”Lucky Luke”-model til teamwork! Der blev diskuteret, hvordan man dækker sig ind i et team.

Der er forskel på hvordan man arbejder. Der er også forskel på hvor længe de unge har været der – og hvor meget de derfor skal prøve medarbejderne af – fx i fht hvor meget man ringer.

De unge skal lære at udsætte deres behov. Dette bør være en vigtig opdragelsesopgave.

Også vil jeg sætte spørgsmålstegn ved om, **om det, på sikrede afdelinger, er det rimeligt at begynde at mase sig ind på de unge og tvinge dem til at danne relationer.**

V/Terese Mersebak

Storgruppe 3

Fagforeningens rolle i forhold til at arbejde med relationer og unge blev diskuteret. Fagforeningen skal ikke kunne diktere, hvordan institutionen skal se ud. Fagforeningen er der også for medarbejdernes skyld. De er med til at sikre medarbejdernes arbejdsvilkår.

Relationer til de unge blev også diskuteret. Det er vigtigt at melde ærligt ud i forhold til de unge. Man kan være ærlig ved f.eks. at gøre opmærksom på at man i et lønnet arbejde. Det blev diskuteret, hvor langt man kan gå i relationsarbejdet? Har det betydning om man lønnes – det vigtigste ser ud til at være de unges oplevelse af relationen. De unge får nogle gange indtryk af, at det handler om en livslang relation mellem medarbejder og ung. Nogle gav udtryk for, at det kan det også godt være. Man kan holde fast i hinanden. Bosætte sig i området, som det sker for nogle af de unge, som er kommet i Solhaven. Det blev påpeget hvor vigtigt det er at tænke flere niveauer ind i relationen – relationen kan deles op på flere medarbejdere. Den unge kan vælge, hvem der skal bruges hvornår, kan vælge roller. Flere lag og niveauer.

Der blev også diskuteret rammer: I denne branche arbejder man inden for rammer der kan være svære – man arbejder meget frit ude i det virkelige liv. I forhold hertil kan skemaer mm. virke modsætningsfyldte, fordi det tager tid fra arbejdet. Hvordan indretter vi os? Vi rammer nogle mål, der er vigtige i arbejdet, men hvordan gør vi det i praksis?

Hvis det er unge mennesker, der er meget krævende, kan relationen godt deles op i flere relationer. Den unge vælger fx selv hvem han/hun bruger til at opfylde forskellige behov. Måske bør man drøfte rammer/ fælles værdisæt for den professionelle relation.

Forældrene til de unge er et vigtig aspekt at arbejde med. Det eneste de unge ved de har hele livet er deres forældre - også selv om forældrene ikke har så meget at byde på. Der gives eksempel på forældre i terapi- og samtaleforløb. Herigennem blev givet et syn på det

Det virker!!!

119

at være forældre til en rod. Der opstod ligeledes en større ro hos forældrene, fordi de havde deres egne omsorgspersoner.

”Rådighedsproblematikken” blev også diskuteret: Kan man stå til rådighed 24 timer i døgnet? Vi kan også gå for meget over i den anden grøft. De unge skal jo også ud og klare sig i virkeligheden – og ude i virkeligheden har man ikke en persona man kan ringe til 24 timer i døgnet, fordi man mangler penge til togbilletten.

Endelig blev der snakket om, at det er vigtigt at være bevidst om, at der er tale om en magtrelation – og det skal man altid være sig bevidst. Og så er det vigtigt at skelne mellem indre styring og ydre styring. **Det er også vigtigt at være ydmyge i kontakten og arbejdet med de unge.**

V/Jørgen Toft Kristensen

Storgruppe 4

Relationsdiskussionen var også oppe at vende i denne gruppe. Fx kan det være et problem at definere, hvornår en professionel relation skal afbrydes. Mange mente, at når tiden er til det, afbryder den unge selv relationen. Det kommer af sig selv, når forholdet er brugt op/ikke er nødvendigt længere. For det er jo en relation, der er skabt i nød.

Det kan være en god idé at skabe professionelle netværk i og ud over egen institution. Her er det nemt at videregive erfaringer, hvis man ved hvad deres kompetencer er. Man kan også styrke de unges netværk, så de ikke har så stort brug for det professionelle netværk. *”Gode relationer skaber også præcedens for skabelse af nye relationer”*. Hvis de unge oplever succes med at skabe relationer vil de også selv med tiden søge nye relationer.

Ideen om ansættelse til et ansvar blev diskuteret:

- Ildsjæle – brænder de ud?
- Kan man ansættes til et ansvar?

Er det et fælles ansvar? At være ansvarlig handler ikke kun om at være ansvarlig over for en ung, men om et fælles ansvar.

Hvis man arbejder som ”ildsjæl” og med et omfattende ansvar er det meget vigtigt, at ens egen familie er med på dette.

Når man på Solhaven taler om ansættelse til ansvar, er det ikke kun over for de unge, men også over for kollegerne. Det handler om et ansvar, der giver ejerskab til institutionen og arbejdet for både de unge og medarbejderne.

Evidens-diskussion: Der var stor enighed om, at dokumentation er nødvendig – men hvorfor skal det lige være en evidensbaseret dokumentation? Hvem er det egentlig der er vilde med evidens? Et muligt svar: Det er dem der er længst fra praksis. Evidenstænkning ser ud til at komme til kort over for de allermest udsatte – den målgruppe vi arbejder med – fordi det er det svært at lave manualer mm. Det kan betyde, at di marginalisere dem som har mest brug for dokumenteret deres behov.

Vores unge passer ikke ind i systemerne!

Det virker!!!

120

Kommentar i plenum:

Yvonne Karahman, fritidspædagog:

Yvonne føler sig provokeret af ideen om, at hvis man kun har dem 45 dage, kan man ikke lave relationsarbejde med unge på en sikret afdeling. Det kan man altså godt. Men man ved ikke hvor længe de vil være, der når de kommer (det kan være 4 uger eller 6 måneder). De er bange og overkørte når de kommer. Derfor er det vigtigt at starte med at opbygge relationer i det små. Man må forsøge at læse de unge. *"Vi skal ind og finde ud af hvad de drømmer om ud over at sidde i fængsel. Det gør vi gennem relationen"*.

Klaus Bonde, Den Matrikelløse Døgninstitution:

"Vi er vidst ikke så uenige. Klaus deltog i en temadag med Bo Ertman. Her var budskabet, at der bliver brugt for meget krudt på at få de unge til at gå i skole mm. De har behov for krisearbejde mm. Men Klaus' pointe er, at man ikke skal mase sig for meget på. "Vi skal tænke skal overveje, hvem der skaber relation til de unge."

Dan skov, medarbejder, Solhaven:

Ungdomssanktionen er problematisk i fht. at skabe relationer. Det komplicerer tingene, at de kun er der i 12 mdr. Det komplicerer tingene, at man skal koge det hele ned til et år.

Klaus Bonde, forstander, Den Matrikelløse Døgninstitution:

Dem vi får på den Matrikelløse prøver vi at sikre os at have i fase tre og gerne længere, for ellers er det lige så meningsløst.

Mette Lau Pedersen, familiekonsulent, Albertslund Kommune:

Mette har max tre mdr. til at lave relationsarbejde med de unge. Hun bliver bekymret over, at der gives udtryk for, at det skal tage så lang tid at opbygge relationer. For det kan lade sig gøre på kortere tid.

Benny Lihme, redaktør, Social Kritik:

Man skal passe på med at definere hvor længe det skal tage at skabe relationer. Der hersker fx en opfattelse af, at jo længere tid man har mobiltelefonen åben, jo bedre. Men sådan kan det ikke gøres op. Det samme gælder for relationen. *"Kvalitet kan ikke gøres op i anbringelsestid"*. Man skal have nogle kvalitetskriterier for hvad man mener med relationsarbejde.

Yvonne Karahman, Fritidspædagog:

Yvonne var til en konference, hvor der var en mand med, der var blevet voksen, men som var tidligere rod. Han sagde, at hvis han kunne mærke at, medarbejderne var villige til at bruge tid ud over deres arbejdstid, så kunne han bruge dem til mere. Hvis de f.eks. lige bruger 10 min mere - udover deres arbejdstid – føler han, at de kan lide ham.

Benny Lihme, redaktør, Social Kritik:

Det der er videnskabeligt belæg for at sige, er det modsatte af "best practise" – der er flere måder at gøre tingene på. Benny tror, at denne diskussion vil blive stor i de kommende år. *"Evidens kommer i anden række. Det er måling der kommer først."* Således lyder den politiske dagsorden pt. Der er behov for synliggørelse og dokumentation. Det er ikke nok med

Det virker!!!

121

de gode historier fra de enkelte arbejdspladser. Der er brug for formidling. Hvis man påstår at ”det virker” (at noget virker), skal det underbygges. Det er kun folk i praksis der ved, at relationer virker. Hvis det skal være dokumentation, skal det være mere end bare historier.

Opsamling på konferencen

V/Peter Jensen og Lene Byriel

To hovedoverskrifter

1. Evidens/måling: Ikke at det er problematisk at få mere viden – det der er problemet, er at det puttes ind i en ganske bestemt ramme. Vi er på stenalderniveau, hvad angår redskaber til arbejdet med de unge. Hvisk ikke relationerne virker, så har vi et problem.
2. Relationer: Vi har taget udgangspunkt i dannelse af relationer. Men det er vigtigt at tage højde for, at der er meget stor forskel på den kontekst man befinder sig i. F.eks. er der stor forskel på om man befinder sig på en sikret afdeling eller man befinder sig på gadeplan. Der er meget stor forskel på de unges historier på disse to niveauer. På en sikret afdeling er det vigtigt at skabe relation til de unge, men hvordan den skal se ud, er sværere at sige. F.eks. sidder der en ung på Sønderbro på 15. måned. Det er afgørende nødvendigt at skabe relationer til sådan nogle som ham.

Det er også vigtigt at forholde sig til, at der eksisterer en asymmetri i relationer mellem medarbejdere og unge. Der er tale om et asymmetrisk magtforhold.

Forskelle i rammer, vilkår og arbejdsmetoder understreges også. Men på tværs af disse rammer står relationen i centrum. Ofte gøres relationens betydning op i 80 – 20 %. 80 er relationen, 20 er indholdet.

Hvordan sikrer vi, at ildsjæle ikke brænder op?

Noget der kan gøre, at de brænder op er, at de befinder sig i dilemmaer. Eksempelvis det dilemma, der består i at skulle være til rådighed 24 timer i døgnet og samtidig være i en familierelation. Et andet dilemma kan bestå i, at man giver løfte om at fortsætte relationen. Men hvordan sikres og håndteres dette? I forhold til dette er det også vigtigt at være opmærksom på, at medarbejdernes trang til at være uundværlige ikke skal hindre den unge i at blive flyvefærdig og uafhængig. ”Verden kan være ond – lær det!”

Afsluttende bemærkninger:

Når der tales om relationer som et løfte, så vær ærlig omkring egne grænser.

Vi som voksne skal være bedre til at skabe relationer til vores samarbejdspartnere.

Det er nemmere at arbejde med multisystemiske fiksfakserier end at arbejde med relationer.

Det kan virke forjættende med systemer og manualer, men det er altså relationer der virker!!!

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Bilag

Program for konferencen

- Kl. 9:00 - 9:45 Velkomst v/ rektor Bent Kjærsgård.
Erfaringerne fra "Unge Uddannelsen" v/ Jørn Foss og Ulla Jepsen.
Præsentation af dagens program v/ Peter Jensen og Klaus Goldschmidt Henriksen fra SPUK, der fungerer som tovholdere på dagen.
- Kl. 9:45 - 10:00 *Pause og sceneskift.*

Formiddagens tema:
Håndtering af dilemmaer i praksis

Socialpædagogisk arbejde med udsatte unge stiller ofte socialarbejderen overfor dilemmaer. Gennem korte oplæg fra praksis og konferencedeltagernes egne erfaringer, belyses disse dilemmaer i en fælles dialog.

- Kl. 10:00 - 11:00 Dialoggrupper:
Syv dialoggrupper omkring et udvalgt dilemma. Hver gruppe har oplæg fra to deltagere fra "Unge Uddannelsen".
- Kl. 11:00 - 11:10 *Pause og sceneskift*
- Kl. 11:10 - 12:00 Opsamling v/Benny Lihme.
- Kl. 12:00 - 13:00 **Frokost**

Eftermiddagens tema:
Kan man arbejde med professionelle relationer?

Praktikere ved, at relationer med troværdige voksne er det, der virker i arbejdet med udsatte unge.

Hvad er en betydningsfuld relation til en troværdig voksen og hvad skal der til for at skabe den?

Hvad er barriererne for et godt relationsarbejde og hvordan kan de overvindes?

Relationer er erfaringsmæssigt svære at håndtere i systemer. Derfor er eftermiddagens oplægsholdere tre forstandere/ledere fra henholdsvis en privat organisation, et amtskommunalt døgntilbud og et kommunalt støttetilbud.

Det virker!!!

- Kl. 13:00 - 13:45 Visionsoplæg á 15 minutter ved:
Jørgen Toft Kristensen, Himmerlands Rådgivningscenter/Solhaven, Farsø
Klaus Bonde, forstander, Den Matrikelløse Døgninstitution, Storstrøms Amt
Terese Mersebak, De Fire Årstider, Københavns Kommune
- Kl. 13:45 – 14:00 *Pause og scenskift*
- Kl. 14:00 – 14:50 Storgrupper:
Hvilke barrierer er der i forhold til at udvikle det nødvendige relationsarbejde med udsatte unge? (F.eks. professionsforståelsen, økonomi, arbejdstidsaftaler, overenskomster, familie og fritid osv.) Og hvorfor kan det lade sig gøre nogen steder og ikke andre?
- Kl. 14:50 – 15:00 *Pause og scenskift*
- Kl. 15:00 – 15:45 Fælles dialog:
Benny Lihme, Jørgen Toft Kristensen, Klaus Bonde og Terese Mersebak fremlægger storgruppernes pointer og lægger op til fælles dialog.
- Kl. 15:45 – 16:00 Opsamling:
SPUK og journalist Lene Byriel laver opsamling på elementer, der vil indgå i artikel fra konferencen til fagblad.
Bent Kjærsgård runder konferencen af.

Deltagerliste

Navn	Efternavn	Stilling	Institution
Agnes	Eklund		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Ahmet	Yolal	Opsøgende medarbejder	Roskilde Kommune
Ali	Haseki	Leder	Gadepulsen
Anders	Knigge	Gadeplansmedarbejder	Ishøj Kommune
Anders	Krogh	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Ane	Vinther	Kontaktperson	Rødovre Kommune, BøFa
Anette	Skjold	Pædagog	Skjold og Co.
Anette	Brøndum	Sørensen Ledende socialrådgiv.	Aurora
Anna	Klöcker Jepsen	Studentermehjælper	SPUK
Anne	Nielsen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Anne	Nielsen	Assistent	Udsigten - Sølager
Anne-Grethe	Kirkegaard	Ungdomsvejleder	Center for Vejledning/egu
Annette	Trikker	Socialrådgiver	Solhaven
Anya	Sauer Andersen	Pædagog	Sønderbro Syd
Astrid	Binderup	Studentermehjælper	SPUK
B. Milo	Paunovic	Pædagogmehjælper	Spidsen - Sølager
Baris	Atak	Opsøgende medarbejder	Gadeplan Høje taastrup Kommune
Beata	Hansen	Pædagogisk med. arb.	Lille Stokkebjerg
Belal	Adwan	Pædagog	Udsigten / Sølager
Benny	Lihme	Redaktør	Social Kritik
Berit	Mikkelsen	Sagsbehandler, Ungeteamet	Arbejdsmarkedsafdelingen, Rødovre Kommune
Bettrina	Heitmann	Døgnpædagog	Udsigten - Sølager
Bilal	Turan	Socialarbejder	Kofoeds Skole
Birgitta	Berthelsen		Hybleme Rymarksvænge
Birgitte	Darring	Misbrugsmedarbejder	Kagshuset, Herlev Kommune
Birte	Gudiksen	Koordinator for Ungdomspædagog-uddannelsen, Videncenterkonsulent	Videncenter for Ungdomspædagogik og Ungdomsdidaktik, Ballerup-Seminarieret
Bjarne	Bisgaard Jensen	Centerleder	Kagshuset, Herlev Kommune
Bjørn	Hamann	Pædagog	Pitstop
Bo	Hansen	Pædagog - Udegående	Lokalcenter Amagerbro
Bo	Jensen	Opsøgende medarbejder	Køge Kommune
Branko	Jankovic	Personlig rådgiver	Herlev Kommune
Brian	Pedersen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Camilla	Pedersen	Opsøgende medarbejder	Gadeplan Høje taastrup Kommune
Caroline	Backmann	Praktikant	Det Flyvende Korps
Charlotte	Eli Pedersen	Seminarielektor	Københavns Socialpædagogiske Seminarium
Charlotte	Kiel Andersen	Støtte/kontaktperson	Ungehuset i Brøndby
Charlotte	Riedel	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Christa	Engel Lise	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Christa	Gerdt	Pædagog	Projekt- og døgninst. Hjulmagerstien
Christian	Madsen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Christina	Ruben	Opsøgende medarbejder	Ballerup Kommune
Claus	Hegstrup	Forstander	Akutinstitutionen Lundtoftegade
Dan	Skov	Pædagog	Solhaven
Diana (Søs)	Sørensen	Pædagog	Sleipner
Ditte	Ehrenreich	Dokumentationsmedarbejder	Center for Vejledning/UU-København
Ditte	Klöcker Jepsen	Studentermehjælper	SPUK
Dorte	Poulsen		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Edel	Daby	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Eivind	Grepperud	Forstander	Skjoldborghus
Elaine	Henriksen		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Elisabeth	Madsen		Turbo-Syd
Emmy	Petersen	Pædagogisk konsulent	Solhaven

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Erland	Bendtsen		Den Matrikelløse Døgninstitution
Esther	Malmberg	Konsulent	UFC Børn og Unge
Eva	Frederiksen	Familiearbejder	
Finn	Jakobsen	Klubpædagog	Værestedet Garagen
Finn	Jakobsen	Klubpædagog	Værestedet Garagen
Flemming	Anhøi Holm	Leder/socialpædagog	Pitstop (Akutinstitution)
Frank	Sørensen	Pædagogisk konsulent	Solhaven
Gert	Schæffer	Pædagogmedhjælper	Sleipner
Gitte	Jørgensen	Socialrådgiver	Gallerne, Rødovre Kommune
Gitte	Larsen		Projekt Blæksprutten
Gitte	Pedersen		Turbo-Syd
Gitte	B. Hansen	Socialformidler	Jakob Michaelsens Minde
Gravers	Graversen	Integrations- og erhvervs-konsulent	Børne- og familieteamet, Lokalcenter Indre Nørrebro
Gyda	Heding		Pigegruppen Saxogade
Hanne	Hansen	Pædagog	Solhaven
Hanne	Walsøe	Fagkonsulent	Det Kriminalpræventive Råd
Helle	Alexandersen		Prøvegården
Helle	Bendix	Lektor	Københavns Pædagogseminarium
Henrik	Sørensen	Pædagogisk med.arb.	Lille Stokkebjerg
Henrik	Christensen		Prøvegården
Henrik	Hansen	Døgnins. medarbejder	Spidsen - Sølager
Henrik	Søndergaard	Afdelingsleder	Sønderbro Syd
Henritte	Quistgaard	Projektmedarbejder	Prøvegården
Ida	Antvorskov	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Ida	Flachs	Souschef	Udviklings og formidlingscenter for Børn og Unge
Ingrid	Lüttigchau		Pigeprojektet Vores Duniya
Jan	Alder	Sekretariatsleder	LOS
Jan	Poulsen		Sleipner
Jan	Stoltzenbach		Turbo-Syd
Jannie	Koch		Pigegruppen Saxogade
Jannie B.	Jensen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Janshid	Sulemi-Rad	Kontaktperson	Rødovre Kommune, BøFa
Jeanette	Steinbeck	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Jeannie	Hegstrup	Leder	Tjek-punkt
Jens	Hansen	Støtte/kontaktperson	Ungehuset i Brøndby
Jesper	Kjær Marstrand		Sleipner
Jette	Bælum	Børn- og ungekonsulent	Pædagogisk Udviklings Center
Johannes	Knigge	Psyk. Pæd. Medarb.	De 4 Årstider
Johnny	Burchardt	Konsulent	Sønderbro Udviklings- og behandlingsenheden
Johnny	Lundbye	Misbrugskonsulent	Kagshuset, Herlev Kommune
Johnny	Szumlanski	Pædagog	Tjek-punkt
Jonas	Jonsen	Støtte/kontaktperson	Socialcenter Indre Nørrebro
Julie	Trøjborg	Arbejdssøgende	
Jørgen	Toft Kristensen	Forstander	Himmerlands Rådgivningscenter
Jørn	Foss	Seminarieleærer	Kbh. Pæd.Sem
Karin	Werge	Afdelingsleder	Områdeinstitutionen Dildhaven
Karina	Andersen	Klubpædagog	Værestedet JOKER
Karina	Sachse	Projektmedarbejder	Kagshuset, Herlev Kommune
Karsten	Jensen		Karise Ungdomshus
Karsten	Pedersen	Viceforstander	Solhaven
Kasper	Sørensen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Katrina	Bundesen	Praktikant	Stofrådgivningen
Katrine	Due	Dokumentationsmedarbejder	Center for Vejledning/UU-København
Kim	Westergård		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Kim	Sørensen	Pædagog	Sleipner
Kim-Bo	Nielsen	Socialarbejder	Projektet - hos Yvonne Laursen
Kirsten	Ott	Psykolog	Det Kriminalpræventive Råd
Kirsten	Windekilde	Leder	Familierådgivningen, Køge Kommune
Klaus	Bonde	Forstander	Den Matrikelløse Døgninstitution

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Klaus Kristian	G. Henriksen	Konsulent	SPUK
Kristina	Lauritzen	Pædagogstuderende	Buen/Sølager
Kristina	Schultz Thøgersen	Team Koordinator	Sølager, Nøddebakken
Lajla	Gardezi	Pædagog	Buen/Sølager
Lars	Beck	Støtte/kontaktperson	Ungehuset i Brøndby
Lars	Stilling Netteberg	Pædagog	Solhaven
Lars Hugo	Sørensen	Programkoordinator	Red Barnet
		Adjukt, cand.pæd.psyk	Ungdomspædagogisk Forsknings- og Udviklingscenter, CVUFYN
Lene	Byriel	Journalist	
Lester	Johannesen-Henry	Konsulent	Vilde Læreprocesser
Lone	Heeris	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Lone	Jensen		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Lone	Knudsen	Familieterapeut	Køge Kommune, familieafdelingen
Lone	Nielsen	Sygeplejerske	Herberget Lærkehøj, Frederiksberg
Lotte	Bøggild	Konsulent	
Lotte	Keng		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Lotte	Staal	Socialpædagog/opsøgende	Det Flyvende Korps
Lotte	Lyng Larsen	Socialpædagog	Projekt- og døgninst. Hjulmagerstien
Louise	Danneskiold-Samsøe	Socialrådgiver	Lille Stokkebjerg
Louise	Harkes	Socialfaglig konsulent	Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Børnefamilier med særlige behov (K10)
Louise	Jensen	Pædagog	Solhaven
Louise N	Andersen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Lykke	Villerslev	Pædagog	Pitstop
Maibritt	Hemmingsen		Familierådgivningen, Køge Kommune
Majbritt	Birch	Socialmedarbejder	Hyblerne Hedeparken Ballerup
Majbritt	Reime	Pædagog	Antoniehus, Helsingør Lokalcenter
Majken	Paepcke	Socialpædagog og fast kontaktperson	Gladsaxe Kommune
Malek	Idrissi	Pædagogmedhjælper	Sleipner
Margit	Nielsen	Socialformidler	
Maria	B. Andersen	Opsøgende medarbejder	Gadeplan Høje taastrup Kommune
Maria	D. Nielsen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Maria	Jakopicic	Pædagog	Spidsen - Sølager
Maria	Myung Herløw		Pigeprojektet Vores Duniya
Marie	Andersen	Studentermehjælper	SPUK
Marie	Johnsen		Pigegruppen Saxogade
Marie	Krogshøj	Pædagogisk konsulent	Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Børnefamilier med særlige behov (K10)
Martin	Bresnov	Pædagogmedhjælper	Opholdstedet Arken
Martin	Hansen	Pædagog	Solhaven
Martin	Pedersen	Afdelingsleder	Solhaven
Martyn	Mariné	Opsøgende medarbejder	Roskilde Kommune
Merete	Papapetros	Udviklingskonsulent	Skole- og Institutionsudvikling, Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen
Mette	Christensen	Socialrådgiver	Solhaven
Mette	Finnedal Hansen	Socialrådgiver	Sønderbro Syd
Mette	Tellerup	Forstander	Basen skole/bosted
Mette	Laú Pedersen	Familiekonsulent	Albertslund Kommune
Mette Karoline	Foss	Studentermehjælper	SPUK
Michael	Bukhave	Daglig leder	Gadeplan Høje taastrup Kommune
Michael	Papapetros	Opsøgende medarbejder	Det Flyvende Korps
Michael	Sørensen	Pædagogisk med. arb.	Lille Stokkebjerg
Mikael	Rasmussen	Støtte-kontaktperson, socialrådgiver	Gallerne, Rødovre Kommune
Nadja	Egeholm	Pædagog	Sleipner
Nanna	Høyrup Andersen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Nicolai	Sennels	Psykologisk konsulent	Sønderbro Udviklings- og behandlingsenheden
Niels	Andersen	Faglig sekretær	LFS

Det virker!!!

127

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005

Niels	Christiansen	Pædagog	Stofrådgivningen
Niels	Hansen	Socialpædagog og fast kotaktperson	Gladsaxe Kommune
Nikolej	Nissen		Projekt Blæksprutten
Nina	Hannemann	Klinisk oversygeplejerske	Børneafdelingen, Hvidovre Hospital
Norman	Petersen	Daglig leder Turbo-syd	De unges hus
Peer	Seipelt	Socialrådgiver/konsulent	Tanken
Pernille	Rose	Pædagog og konsulent	De 4 Årstider
Peter	Jansen	Socialpædagog og fast kotaktperson	Gladsaxe Kommune
Peter	Jensen	Konsulent	SPUK
Peter	Vedel Nielsen		Projekt Blæksprutten
Philip	Alexander	Pædagog	Sleipner
Pia	Borg	SSP-konsulent, Køge	
Pia	Ipsen	Socialkonsulent, familiemedarbejder	Lille Stokkebjerg
Pia	Lund Nielsen	Souschef	Dildhaven
Preben	Berg Pedersen	Konstitueret forstander	Jakob Michaelssens Minde
René	Pedersen	Opsøgende medarbejder	Køge Kommune
Rie	Andersen	Afdelingsleder	Fritidscentret
Rikke	Thomsen	Socialpædagog	Ungerådgivningen Parmalica
Rikke Gry	Eriksen	Støtte/kontaktperson	Ungehuset i Brøndby
Rune	Ebdrup	Afdelingsleder	Solhaven
Sanne	Hansen	Studerende	Købehavns Pædagogseminarium
Sanne Marie	Seipelt	Mentor	Tanken/Konsulentfirmaet Peer Seipelt
Simon	Ibsen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Sirius	Aghajari	Socialpædagog	Lokalcenter Amagerbro
Sisse	Carelse	Forstanderinde	Den Økologiske Produktionsskole
Sofjan	Azzouzi	Socialarbejder	
Steen	Hansen	Pædagogmedhjælper	Sleipner
Steen Hubert	Jensen	Leder af ungeområdet / Herlev	Herlev Kommune
Stine	Nielsen	Pædagog	Lille Stokkebjerg
Stine	Røn Christensen	Studentermehjælper	SPUK
Stine	Skarby	Sagsbehandler, Ungeteamet	Arbejdsmarkedsafdelingen, Rødovre Kommune
Stine	Thomsen	Studerende	Københavns Pædagogseminarium
Stine	Torp Karlsten	Studentermehjælper	SPUK
Stine	Witt Østengaard	Studentermehjælper	SPUK
Stojana	Vulevic	Afdelingsleder	Sleipner
Susanne	Christoffersen		Sleipner
Susanne	Pihl Hansen	Freelance-konsulent	
Sussie	Espanner		Prøvegården
Sussie	Frandsen	Pæd.Stud	Københavns Pædagogseminarium
Svend-Erik	Christensen		Turbo-Syd
Søren	Virenfelt	Forstander	Solhaven
Tania	Hav	Pæd. Stud	Københavns Pædagogseminarium
Terese	Mersebak	Leder	De Fire Årstider
Thea	Christensen	Studentermehjælper	SPUK
Thomas	Lemvig		Projekt Blæksprutten
Tina	E. Nielsen	Pædagog	Antoniehus, Helsingør Lokalcenter
Tine	Ros Simonsen	Socialarbejder	Prøvegården
Tom	Kryger	Socialfaglig koordinator	Indre Nørrebro Lokalcenter - Børnefamilieteam
Tommy	V. Jensen	Pædagog	Solhaven
Torben	Jensen	Projektleder	Den Matrikelløse Døgninstitution
Trine	Ankerstjerne	Adjunkt	Københavns Pædagogseminarium
Troels	Birk	Opsøgende medarbejder / socialpædagog	Herlev Kommune / Det Flyvende Korps
Uffe	Carstensen	Faglærer	Udsigten / Sølager
Ulla	Baggesgaard	Næstformand LFS	Landsforeningen for Socialpædagoger
Ulla	Jepsen	Koordinator	FAF
Urban	Olsen		Kofoeds Skoles Ungdomsboliger
Uri	Harlam	Opsøgende medarbejder	Det opsøgende team, Ballerup Kommune
Verner	Hedegaard	Forstander	Områdeinstitutionen Dildhaven

Det virker!!!

128

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005



Ylva	Hårdemark	Studerende
Yvonne	G. Laursen	Socialpædagog
Yvonne	Kahraman Nielsen	Fritidspædagog

Københavns Pædagogseminarium
Projekt hjemmefra

Det virker!!!

Konference om relationer i arbejdet med udsatte unge
23. november 2005