

SRN er pædagog og socialrådgiver med videreuddannelse i systemisk familierterapi, organisation og ledelse. Har mange års erfaring i metode- og vejledningsudvikling. Arbejder med undervisning, supervision, terapi og organisationsudvikling med udgangspunkt i den systemisk, appreciative og reflekterende tænkning. Har eget firma "Svaneke Kurser og Rådgivning"

Projekt Fremtiden

Kontekst, sprog og refleksion i undervisning og vejledningsarbejde.

I denne artikel fokuseres på hvad der virker i vejledning af yngre kvinder med børn, som næsten har opgivet at finde en plads i samfundet og på arbejdsmarkedet. Alle på laveste sociale rangliste og på kontanthjælp. Kapitlet belyser hvordan de anvendte samtaleformer får indflydelse på kvindernes selvopfattelse, samt på deres fremtidsperspektiv.

*"Vejen er ligegyldig, hvis du ikke ved, hvor du vil hen"
Udtalelse kursist.*

Baggrund for projekt

Kan den sociale arv brydes? Kan arbejdsløse mødre med et lavt selvværd nogensinde komme ud på arbejdsmarkedet? Er forebyggende arbejde og iværksættelse af arbejdsløshedsprojekter det samme, som at kaste penge ud af vinduerne??

Diskussionerne havde gået højt både blandt fagfolk og politikere.

Ved vedtagelsen af **budget 2001**, besluttede kommunalbestyrelsen i Nexø kommune, at det forebyggende arbejde indenfor børne – og familieområdet skulle intensiveres, herunder skulle familiernes **tilknytning til arbejdsmarkedet** styrkes.

Alle forebyggelsesmedarbejdere, børnesagsbehandlere, dagplejepædagoger, sundhedsplejersker, jordemødre, SSP konsulent, støttepædagoger og familiebehandlere blev flyttet ud af rådhuset til et selvstændigt hus. Kaldet Børnehuset.

Jeg blev ansat som chef for Børnehuset, som bestod af 27 ansatte, fordelt på 7 faggrupper.

Ud over de forvaltningsretlige opgaver - skulle der iværksættes flere projekter og udviklingstiltag. Såsom et tværfagligt undervisningsprojekt for alle ansatte, metodeudvikling målrettet tidlig forebyggende indsats i daginstitutionerne, ungdomsrådgivning, metodeudvikling for det direkte familiebehandlingsarbejde og et **arbejdsløshedsprojekt for yngre kvinder, som havde fået børn i en ung alder**. Dette projekt blev senere døbt "**Projekt Fremtiden**" og det er denne artikels omdrejningspunkt.

Projektets struktur.

Projektperioden var sat til 10 måneder.

Projektet bestod af 3 gange 3 ugers undervisning og vejledning i løbet af perioden, samt 3 perioder med praktik 3 dage om ugen og undervisning 2 dage om ugen. Undervisning og vejledning hver mandag og fredag og praktik i kommunale dag- eller døgninstitutioner tirsdag, onsdag og torsdag. Størstedelen af undervisningen skulle forgå i Børnehusets mødelokaler og de ansatte skulle undervise i fagspecifikke områder. En deltids projektmedarbejder blev ansat.

Som fagligt fundament for projektet havde jeg valgt den konstruktivistiske og systemiske tilgang med vægt på åbne samtaler. Der tages udgangspunkt i, at der ikke findes en objektiv sandhed og at alting skabes og får betydning i en konkret praksissammenhæng, samt at erkendelse er relativt forbundet med specifikke (personlige, professionelle og sociale) forudsætninger, normer og kulturer. Nærværende kapitel omhandler erfaringer fra samtaler med samarbejdspartnere og kursister, samtaler som bygger på at alle skal kunne høre alt, hvis de ønsker det. Alle skal have adgang til at tale eller tie stille, hvis de vil det.

Mål for projektet

- at gøre den enkelte deltager arbejdsmarkedssparat
- at give kursisterne viden om børns behov, opdragelse, beskæftigelse m. v., så de styrkes i deres egen forælderrolle og samtidig gør dem til gode praktikanter i institutionerne
- at give kursisterne ideer til boligindretning i forhold til eget hjem
- at styrke kursisternes selvværd og selvopfattelse

Mit håb på projektets vegne var, at vi kunne give kursisterne så meget individuel styrke, at de efter projektets afslutning kunne se en vej ud af arbejdsløsheden og et liv væk fra kontanthjælpen og væk fra den styring, der ligger i at være afhængige af det offentlige system og kontrol. Få brudt den sociale onde cirkel, som de var havnet i.

Et andet håb var, at der kunne opbygges et tillidsforhold mellem de forskellige faggrupper og mellem projektets deltagere.

Kontekstafklaring mellem Arbejdsmarkedsafdeling og Børne – og Familieafdelingen

Inden projektet begyndte, afholdt Børnehuset flere fællesmøde med sagsbehandlerne i Arbejdsmarkedsafdelingen, så vi blev bekendt med hinanden arbejdsmetoder.

Vores menneskesyn og erkendelsesmåde var forskellig, men vi blev enige om at respektere hinanden.

Arbejdsmarkedsafdelingen havde en klar opfattelse af, at deres klienter skulle guides til et ændret liv for at komme ud på arbejdsmarkedet, hvor vi mente, at vi sammen med klienten skulle finde de mål, klienten fandt vigtige for at være parat til at komme ud på arbejdsmarkedet.

Vi mente, at de med nye redskaber kunne blive eksperter på eget liv.

Vi ønskede kun objektive oplysninger om kursisterne. Så som alder, civilstand, antal børn, samt skolegang og arbejds erfaring. Vi ville undgå relationer med sagsbehandlerne, hvor de kunne distancere sig fra deres klienter og få mulighed for at fortælle os, hvordan de mente at klienterne skulle leve deres liv. Vi ønskede konsekvent åbne samtaler, hvor klient/kursist og sagsbehandler kunne bevidne og reflektere over det, hinanden sagde.

Dette var sagsbehandlerne meget uenige med os om. De kunne ikke tale frit og sige det samme, når deres klienter kunne høre det, mente de. På den anden side, havde vi ikke brug for at *tale om* kursisterne, men at *tale med* kursisterne. Vi fik at vide, at vi var meget naive, men senere i forløbet, var vi meget glade for, at vi holdt fast. Vores erfaring blev nemlig, at der blev talt et mere dagligdags sprog, når kursisten var med. Fokus kom mere på succeser end på det, der mislykkedes.

De ansattes dilemmaer i forhold til at modtage kollegial vejledning/supervision.

Projekt Fremtiden blev en fælles opgave for hele Børnehuset.

Vi kendte alle til de negative forventninger til kursisterne fra Arbejdsmarkedsafdelingen, som i årevis havde forsøgt mangt og meget for at få kvinderne i arbejde, men uden held. Vi oplevede et pres i forhold til de politiske beslutningstagere. Desuden havde vi på fornemmelsen, at kursisterne havde haft så mange nederlag, at deres tro på vores projekt lå nær nulpunktet.

Vi vidste, at vi ville blive udfordret i forhold til egne normer og grænser og vidste også at uden stor åbenhed og anerkendelse af, at flere vinkler på en situation ville styrke både kursist og ansat, kunne vi måske ikke magte opgaven.

Vi måtte ikke give op, uanset hvad der skete. Det var også vigtigt for os, at kursisterne ikke gav op med risiko for at miste deres forsørgelsesmæssige grundlag. Lidt humoristisk kunne man sige, at begge parter var på tvangsaktivtivering.

Før oprettelsen af Børnehuset havde de forskellige faggrupper mange fordomme om hinanden.

Børnesagsbehandlerne arbejdede alt for langsomt og sundhedsplejerskerne blandede sig i andres arbejde etc.. Nu skulle de lære, at bruge hinanden som vejledere og de skulle turde vise hinanden deres sårbarhed og kunne bede hinanden om hjælp.

Vi indførte ugentlig vejledning, hvor de ansatte kunne vælge form. De kunne vælge imellem en reflekterende samtale, kollegial supervision, konsultation eller slet og ret rådgivning.

Brugbare erfaringer fra tidligere.

For at kunne drage nytte af hinandens viden havde vi nogle interne undervisningsdage. Jeg havde et ønske om, også af hensyn til alle de andre arbejdsopgaver vi havde, at få afdækket de ansattes faglige kompetencer, interesseområder, erfaringer, samt fritidsinteresser.

Jantelovens "du skal ikke tro du er noget", blev nu lagt på hylden. Nogle af de ansatte havde arbejdet sammen i mange år, men nu kom der meget på bordet, som de ikke vidste om hinanden. Vi oprettede en resurse bog, som vi fik meget brug for i de efterfølgende år. Vores forskellighed blev synlig og vores fællesskab blev styrket. Alle oplevede anerkendelse og en følelse af at blive værdsat. Ved at få viden om hinandens faglighed blev vores tværfaglighed styrket.

Da vi startede Projekt Fremtiden, brugte vi det samme koncept, men med meget mere dialog og vi fik oprettet projektets resurse bog.

Forventninger til egen indsats og til kollegaers indsats.

I tiden op til at projektets start, afholdt jeg flere korte møder med de ansatte i Børnehuset. Ved hjælp af værdsættende samtaler, Appreciative Inquiry, tog vi fat om forventningerne til hinanden. Var normerne i huset kendt og accepteret af alle? Turde de ansatte handle hurtigt og intuitivt og begå fejl, uden at kollegaerne så negativt på det? Ville alle være i stand til at holde formiddagspause sammen med kursisterne og kun tale om hverdagsting? Kunne de ansatte rose sig selv, når de var stolte over et godt undervisningsforløb? Var det i orden, at man stillede høje krav til hinanden og var det i orden at sige fra, hvis man i perioder måtte prioritere andre opgaver højere? Var det i orden at give konstruktiv kritik til en kollega? Igennem disse møder fik vi en god arbejdskultur og klarhed i forhold til ovennævnte spørgsmål. Ved vores personalemøder, indførte vi en runde, hvor de ansatte, i løbet af max 5 minutter, kunne fortælle om en indsats de havde gjort godt og som de var stolte af. Mens oplevelsen blev fortalt sad kollegaerne og skrev alle de kvalifikationer ned, som de så ved deres kollega. Fortælleren fik papir på sine kvalifikationer. Historierne omhandlede mest fagspecifikke gerninger og ikke så meget om Projekt Fremtiden, men den kultur vi fik skabt, fik en stor afsmitning på projektet.

Form og metodevalg for projekt Fremtiden

Med inspiration fra den systemiske tænkning og sprogforståelse, ville vi skabe en ramme i projektet, hvor kursisterne kunne få en oplevelse af socialt fællesskab.

Ved min ansættelse var min faglige tilgang kendt¹ og det var et ønske at arbejdsformen skulle bruges både i udviklingen af Børnehuset, i det tværfaglige samarbejde, samt i Projekt Fremtiden.

Der var tillid til, at jeg udformede de overordnede organisatoriske rammer og at vi sammen udformede indholdet i de forskellige ansvarsopgaver vi havde, også i Projekt Fremtiden.

Vores adfærd, vores måde at tale på og de fysiske rammer, anså vi for vigtige elementer for at skabe en god kultur. Den sproglige samhandling skulle knytte kursisterne sammen i et fællesskab og skulle fremme den enkeltes selvforståelse.

Via forskellige dialogformer ville vi fokusere på erfaringer frem for forklaringer. Vi ville lytte til frustrerede drømme og håb til fremtiden.

Vi vidste, at ikke alt kunne der tales åbent om i gruppen af kursister, hvorfor individuelle samtaler/vejledning, i forhold til meget personlige tanker og problemer kunne aftales med meget kort varsel enten med mig eller med den ledende sundhedsplejerske. Hver samtale startede med en opfriskning af, hvornår samtalen kunne være mellem kursisten og mig og hvornår oplysninger af mere voldsom karakter var omfattet en oplysningspligt. Såsom vold, trusler på livet eller omsorgsforsømmelser i forhold til egne børn.

Valg af vejledningsredskaber

- Direkte vejledning med interview og refleksion i projektgruppen
- Vejledning sammen med kursist og dennes sagsbehandler eller praktiklærer
- Vejledning fra videooptagelse. Individuelt eller i projektgruppen
- Vejledning som erfaringsopsamling. Selvrefleksion

Vejledningsredskaberne blev valgt med omhu og målrettet voksne personer.

Målet med den direkte vejledning var, at kursisterne fik lært at lytte til hinandens tanker og respektere, at der er mange måder at leve livet på. Her er formen med åbne samtaler og refleksion en svær, men brugbar læring. Summen bliver mere end de enkelte dele.

Ved ind imellem at optage samtaler på video, fik kursisten mulighed for at se sig selv udefra og blive bevist om "gør jeg det, jeg tror, jeg gør, og siger jeg det, jeg tror, jeg siger?".

En samtale blev kun optaget, hvis det var kursistens ønske.

Samtaler med sagsbehandlere og praktiklærere gav åbne dialoger, hvor alt blev sagt i kursistens nærvær.

Her var der plads til både ros, anerkendelse og til snak om problemer og hvad der var behov for at udvikle.

Ved at vælge vejledning i forhold til de gode erfaringer, blev kursisten i en sådan samtale meget klar over, hvad det egentlig var, hun gjorde, som gav den gode effekt og den gode følelse. Oplevelsen af at slå til, gav energi.

¹ Jeg havde igennem 16 år arbejdet med supervision, familierapi, organisatorisk udvikling og undervisning med faglig inspiration fra Gregory Bateson, Gianfranco Cecchin, Tom Andersen, Insoo Kim Berg & Steve de Shazer, Humberto Maturana, samt fra filosofferne Lev Vygotski og Ludwig Wittgenstein med flere.

Reflekterende samtaler og reflekterende team.

Professor i socialpsykiatri Tom Andersen², Tromsø er ophavsmand til arbejdsformen med reflekterende samtaler og reflekterende processer.

I samtalerne er man optaget af sprogets betydning for et godt samarbejde, både i den interne og eksterne dialog. Hvordan de ydre og indre stemmer i en reflekterende samtale påvirkes af forholdet mellem kropslige bevægelser, stemmer og meninger. Hvordan vi forstår, mens vi hører os selv tale.

Forklaringer afløses af beskrivelser - beskrivelser om det, vi ser og hører.

Vi bliver opmærksomme på vores egen for-forståelse, som er personlig og opbygget gennem erfaring.

En reflekterende samtale tager udgangspunkt i det, der bliver sagt. Tanker vokser frem af det, man selv siger og det, andre siger. Ens egen historie, dilemma eller problem ses fra flere vinkler og giver en ny historie, som giver mening. I samtalen gives tid til pauser, hvor ingen siger noget. Den reflekterende lytter, berøres og sender noget tilbage, som der måske lyttes til og berører den anden. Gennem samtalen opstår en ny forståelse af situationen og relationen, som kan give en ny mening. Der ses på nutiden i relation til fortiden og i fremtidsperspektiv.³

Gennem samtale og refleksion udvides det sagte.

Vejlederen er altid ansvarlig for processen.

Uanset hvor mange gange man har talt med personerne før, lyttes der ud fra 'en ikke vidende position'. For at kunne være noget for et andet menneske, er den basale antagelse, at man må lægge sine for-forståelser og fordomme om personen og dennes situation væk.

Reflekterende team

Der er mange måder, hvorpå et reflekterende team kan anvendes.

Før en samtale begynder, afklares konteksten. Den ansvarlige for samtalen beskriver de rammer, som ønskes.

Et par eksempler fra Projekt Fremtiden:

Kit ønsker vejledning om et problem fra sin praktikplads. Hun føler, at hendes praktiklærer ikke kan lide hende. Jeg samtaler med hende, mens resten af projektdeltagerne lytter. Efter ca. 20 minutter anmoder jeg deltagerne om at reflektere over det, de har hørt. Enten vælger jeg, at de taler til mig, mens Kit lytter med, eller at gruppen taler sammen, mens Kit og jeg lytter til det, de siger. Efter ca. 5 minutter stopper refleksionen og jeg genoptager samtalen med Kit og spørger om der er noget af det, hun har hørt, som hun kan bruge og gerne vil tale om.

Det reflekterende team kan inddrages flere gange i løbet af en samtale.

Louise fortæller om en situation fra sin praktikplads, hvor hun var tilfreds med sin egen indsats.

Jeg spørger til alt, hvad hun sagde og gjorde i forhold til de 2 børn, som ville have den samme cykel. Efter ca. 10 minutter stopper vi samtalen og de andre kursister giver feedback til Louise på alt, hvad der i deres ører har været rigtig godt. Jeg runder samtalen af med Louise om hvordan det var at høre de andres tanker om det, hun havde gjort i den pågældende situation.

Det blev en meget følelsesmæssig og intens vejledning, hvor både Louise og de andre blev meget berørte. De var ikke vant til at få positive tilbagemeldinger og ikke vant til at reflektere over noget, der var gået godt.

Antagelser om sprog og meninger

Sprog omfatter alle kropslige udtryk. Tale, skrive, male, danse, etc. Når vi udtrykker os i andres nærvær, bliver sprog en social aktivitet. Vi har brug for disse udtryk for at skabe mening. Vi bliver bevidste om det, vi selv mener, når vi får sagt højt, hvad vi tænker. Både til os selv og til andre. Vores udtryk fortæller noget om os selv, til os selv og til andre. Udtryk både formes og former. Alting sagt er sagt af en observatør, som også kan være en selv. En sagsbehandlers beskrivelse af en klient er ikke virkeligheden, men forklaringer fra en observatør. Når sprog opstår – opstår observationer. Sprog og observationer er kulturelt bestemt af den kontekst, vi befinder os i.

De erfaringer vi får, fås via sprog og refleksion.

Samtalen skaber systemet

Den traditionelle forståelse af socialkonstruktionisme, til forskel fra socialkonstruktivisme, er at de forskelle som findes, er de som bringes frem i sproget. Sproget er med til at skabe verden og virkeligheden. Sproget

² Tom Andersen bog "Reflekterende processer" 2006

³ Helge Eliassen m. fl. bog "Reflekterende processer i praksis" 2006. Kapitel 8 af Solvejg R. Nielsen

er ikke bare beskrivende, men skabende og handlende. I sproget lærer vi os selv at kende, også gennem de historier andre har om os. Positivt og bekræftende sprog giver betingelser for at vokse, lære og udvikle sig. Det sprog, vi bruger i samtalen og i vejledning, er det vigtigste redskab i skabelsen af de verdener, vi lever i. For at kunne navigere i spændingsfeltet mellem kursister, politikere og Arbejdsmarkedsafdeling havde vi brug for nogle fælles accepterede værktøjer.

Vi ønskede at få skabt en kultur og en organisering omkring Projekt Fremtiden, hvor aktiveringssagsbehandleren kunne være en medspiller også i de perioder, hvor kursisten eventuelt havde svært ved at leve op til kravene for modtagelse af kontanthjælp. Vores mål var at mindske marginaliseringen og få kursisterne inkluderet i arbejdsmarkedet og undgå forsat eksklusion.

Ved første møde med den kommende kursist og dennes sagsbehandler var vi optaget af at lytte til hver deres beskrivelser og forståelser. Ved at forme samtalen imod fremtiden med fokus på tidligere erfaringer, som kunne udvikles i projektperioden, fik sagsbehandler og kursist nogle nye måder at tale sammen på. Ved at skabe mening for alle i samtalen blev der skabt en positiv ramme for samarbejdet om den enkelte kursist. Vi gav plads til dialog om angst og håb, samt til historier, hvor sagsbehandler og kursist kunne fortælle om deres samarbejde, hvor begge parter havde fundet samspillet givtigt. Vi kom ud over den magtfaktor, hvor sagsbehandleren kunne bedømme kursisten uden at have hørt kursistens aktuelle vinkler på sine livsvilkår.

Teori omsættes til praksis i Projekt Fremtiden

Vi udarbejdede en pjece og fik projektet omtalt i avisen og i radioen.

Der blev visiteret 11 kursister i alderen 20 til 39 år til projektet. 4 af dem var gift/samlevende.

2 kursister havde børn med den samme mand. Kursisterne havde mellem 1 og 4 børn. Tilsammen havde de 23 børn. Alle kursister var normalt begavede.

Kursisternes ansvar

Hvis kursisterne skulle kunne bruge vores vejledning, så skulle vi også give dem en chance for at tage ansvar for egen person. Forandring skal ske indefra. Vi forventede, at de mødte til tiden og havde deres kursusmapper med og at de prøvede at lave de hjemmeopgaver som de ville få undervejs i forløbet.

Fravær kunne kun accepteres ved sygdom. Hvis de udeblev uden meddelelse, så kørte projektmedarbejderen hjem til kursisten for at sikre sig, at alt var i orden. I begyndelsen oplevede kursisterne denne ordning som kontrol, men hen ad vejen blev flere af dem glade for aftalen. Tidligere kunne de ligge hjemme og være syge uden nogen bekymrede sig om det.

Skriftlig samarbejdsaftale mellem kursist, sagsbehandler og projektansvarlige

I socialt arbejde har jeg tit oplevet, at sagsbehandler og klient er gået fra en samtale og har forstået hver sit af, hvad der er foregået. Klienterne har ikke altid forstået, hvilke forventninger de skal leve op til. Derfor ville vi i Projekt Fremtiden have en samarbejdsaftale mellem os, kursist og sagsbehandleren i Arbejdsmarkedsafdelingen.

Samarbejdsaftalen indeholdt:

- Baggrund for deltagelse
- Arbejdsmarkedssagsbehandlerens mål på deltagerens vegne
- Krav til fremmøde
- Kursistens ønske til indhold i undervisningen og til praktiksted
- Kursistens mål for de første 4 måneder. Hvilken kompetenceudvikling
- Specielle hensyn omkring sygdom eller andet
- Dato for opfølgning af denne aftale

Aftalen blev underskrevet af kursisten/klienten, sagsbehandler og projektansvarlig

Kursisternes forventninger

Da vi udarbejdede den første samarbejdsaftale, blev vi klar over, at vores planlagte undervisning skulle ændres. Kursisterne ønskede at udvikle deres personlige kompetencer.

Vi brugte tid på at forstå, hvad de mente og bearbejdede formuleringerne, indtil de var tilfredse.

De nævnte:

Udvikle åbenhed for andre mennesker. Udvikle koncentrationsevne. Få et positivt syn på tilværelsen og se mere positivt på livet. Afspændingsøvelser og stressbearbejdning. Lære at give slip på andres problemer. Lære at tackle sladder. Tro mere på mig selv. Udvikle større opmærksomhed overfor egne følelsesmæssige

reaktioner. Kunne tie stille og lytte til de andre, selv om jeg synes de siger noget vrøvl. Udvikle tryk overfor egne børns sygdom. Udvikle selvværd og selvtillid. Konfliktløsning. Madlavning, herunder kost/tilsætningsstoffer. Samtaleteknik i praksis. Viden om teenagere. Samliv. Pædagogik og psykologi. Økonomistyring. Uddannelsesmuligheder. Voksenuddannelse med 9. – 10. klasses afgangseksamen. Førstehjælp. EDB.

Arbejdsmarkedssagsbehandlerens mål på kursistens vegne

Det kom lidt bag på sagsbehandlerne, at deres mål på klientens vegne skulle nedfældes i en samarbejdsaftale. De syntes, at det var svært at konkretisere egne forventninger. De kunne godt se, at vi i Børnehuset og deres klient ikke kunne leve op til alle deres forventninger, hvis deres mål på kursistens vegne var ukendte.

Nedennævnte mål er samlet sammen fra 9 aftaler:

Større selvtillid og selvværd. Selvindsigt og mod til handling. Indgå i positiv dialog med de andre kursister. Få afprøvet børneområdet som arbejdsplads. Arbejde med at få ansvarsfølelse for dig selv og dine børn. Se dig selv komme ud på arbejdsmarkedet. Få sat mål for fremtiden. Finde dig en plads i samfundet. Få større indblik i psykologi, pædagogik, værdier, normer, adfærd, krop og hygiejne. Få styr på egen bolig og hjem. Lære at udveksle dine meninger med de andre kursister. Du møder til undervisning. Kontanthjælpen stopper, hvis du ikke møder op. Få brugt projektperioden til springbræt til uddannelse. Få et målrettet forhold til livet.

Meget få forventninger gik på arbejdsmarkedsparatheden.

Forventningerne gik fint i spænd med de ønsker, som kursisterne havde på egne vegne.

Vi brugte meget tid på at tale med sagsbehandler og kursist om, hvordan de ville måle, om deres forventninger var blevet indfriet. For sagsbehandler havde det størst betydning, at kursisten mødte op til undervisning og i sin praktikplads. Hovedvægten blev lagt på, at kursisten arbejdede med sin personlige udvikling og sit liv generelt.

De første 3 ugers introduktion

Ingen skulle sige mere end de havde lyst til. Vi lovede, at vi ikke ville tale med hverken læge, sagsbehandlere eller andre i det offentlige system, uden at kursisten var til stede. De troede ikke på os.

I de første uger ville vi gerne fokusere på den enkeltes kursists ressourcer og de skulle også bemærke, hvis de så ressourcer ved hinanden. Vi fik drøftet deres forventninger til sig selv og til hinanden og fik lavet regler om pauser, rygning, privatlivets fred, sygemeldinger etc.

I undervisningen lagde vi lægge vægt på muligheder frem for problemer. Ressourcer frem for mangler. Hvad der virker frem for hvad der ikke virker. Fremtiden frem for fortiden. Relationerne mellem kursisterne.

De første opgaver.

Forstil dig at vi er nået til sidste dag i Projekt Fremtiden. Du har fået det udbytte, som du forventede. Hvad kan du så i dag, som du ikke kunne, da projektet startede??

Deltagerne talte sammen 2 og 2 og skulle så skrive ned for sig selv. Opgaven var svær og der blev flere runder med dialog. Hvilke forventninger havde de til sig selv, til de andre kursister og til de projektansvarlige. Hvordan ville familien støtte dem i at komme videre i livet? Hvis de skulle tænke 5 år frem og var kommet til deres ønskejob, hvad lavede de så? Hvordan kunne dette projekt hjælpe på vej? Vi stillede forskellige skalaspørgsmål. For eksempel:

Forstil dig en skala fra 1 til 10, hvor 1 står for meget lav selvtillid og 10 står for den selvtillid, du vil være tilfreds med. Hvor står du i dag? Hvor vil du gerne stå om 4 måneder? Hvor vil du stå om 5 år? Svarene på hvor de stod i dag lå mellem 1 og 5. De fleste forventede kun at være gået et trin frem om 4 måneder.

Da de første 3 ugers introduktion nåede den sidste dag, fik de yderligere 2 skalaspørgsmål. Det ene gik på tilfredshed med kurset, hvor 1 var ikke tilfreds og 10 var tilfreds. Det andet gik på gruppens funktion, hvor 1 stod for fungerer ikke og 10 stod for fungerer tilfredsstillende. Alle svarede skriftligt og anonymt. Herefter tog vi en dialog om hvad der skulle til, for at komme højere op på skalaen. Hele tiden sikrede vi os opmærksomhed på, at alle oplever forskelligt og alles ideer til et bedre samspil har lige stor værdi.

Undervisningsindhold

Efter introduktionsperioden indarbejdede vi alle kursisternes ønsker i undervisningen. Der blev lagt meget vægt på at styrke den enkeltes selvværd, selvtillid og kropbevidsthed.

En journalist fra det lokale dagblad blev hyret til at undervise i kommunikation og om hvordan man skriver en artikel i avisen. Det endte med, at kursisterne lavede oplæg til en artikel om Projekt Fremtiden. Artiklen blev trykt, og ledsaget af et billede med de deltagere, som godt turde stå frem med navns nævnelse.

Undervisning i sund og sjov kost til børn og voksne. Emnet var meget efterspurgt og forsatte med finere madlavning og sluttede af med madlavning for fattigrøve.

En stylist underviste i tøj, stil og farver.

En sagsbehandler underviste i den sociale lovgivning, herunder hvordan man behandler ansøgninger om enkeltudgifter. Der var opdigtede cases og kursisterne var næsten mere hårde i deres afslag, end vi var. De var virkelig glade for at høre om loven i praksis.

Allerede den første dag blev det klart, at flere af kursisterne ikke følte sig kompetente til at skrive.

Kun 3 af de 11 kursister havde fået papir på en 9 klasses afgangseksamen. De øvrige var ikke mødt op til eksamen og ingen havde sørget for, at de fik den eksamen.

Alle var med på, at de skulle skrive notater i undervisningen og vi synes også, at de skulle skrive lidt mere private tanker om hvad de tænkte om det, de havde hørt i undervisningen eller i den individuelle vejledning. Der blev købt 'kinabøger' til alle. Dagbogen var privat og skulle ikke giges i af andre.

Individuelle vejledningssamtaler

Før en vejledning startede, havde vi aftalt, hvor lang tid der var afsat og vi sikrede, at vi kunne sidde uforstyrret på et af kontorerne.

Hver samtale startede altid med følgende spørgsmål: "Hvad skal vi nå at tale om, så du, når du går, kan sige, at det har været en brugbar samtale?"

Samtalerne omhandlede ofte svære og personlige ting. Behovet var meget større, end jeg havde forestillet mig.

Else havde været gift 3 gange og alle mændene havde alkoholproblemer. Selv var hun opvokset i en kristen plejefamilie og havde ikke kendt til alkohol, før hun blev voksen. De mænd, hun havde været gift og fået børn med, havde været sådanne omsorgsfulde og søde mænd, når de var ædru, men når de var berusede, fik hun tæsk. Ingen måtte kende til hendes problemer, hvorfor hun sygemeldte sig fra arbejde og det endte ofte med firing efter en kort ansættelsesperiode. I plejefamilien havde hun ikke oplevet kærlighed og omsorg. Hun savnede sine forældre, men dem måtte hun ikke se. Hun havde ikke lært at gøre rent og lave mad eller at være en del af en familie. Humoristisk sagde hun, at hun havde lært at bede mange bønner, men hun blev tilsyneladende ikke hørt af de højere magter. Hendes børn havde det svært i skolen og hun syntes slet ikke, at hun duede som mor. Ud fra vejledningssamtalerne blev det klart, at Else skulle i praktik i eget hjem, hvor hun sammen med projektmedarbejderen skulle få styr på hjemmet rum for rum, herunder styr på vasketøj, indkøb og madlavning. Før Else kunne gå i praktik, skulle hun have mere styr på eget liv. Efter 4 måneder var Else parat til gå i praktik i en skolefritidsordning. Her opdagede hun, at hun havde mange kreative talenter.

Mia boede alene med sin søn og havde det meget svært med det. Han var meget urolig og hun fik sjældent sin nattesøvn. Faderen mente, at hun var uegnet som mor og en weekend efter samkvem, kom sønnen ikke tilbage. Et langt tovtrækkeri om forældremyndighed begyndte og Mia havde meget svært ved at koncentrere sig om undervisningen og sin praktikplads. Vi holdt fast i, at hun skulle møde op og hun fik ugentlige vejledningssamtaler om job og fremtidigt liv med eller uden forældremyndighed over sin søn. Mia tabte forældremyndighedssagen og de andre kursister var meget omsorgfulde overfor hende. Regler om forældremyndighed og børnebidrag blev inddraget i undervisningen. Mia kunne blive meget vred og kunne føle sig uretfærdigt behandlet. I vejledningssamtalerne tog vi fat om de problemer, hun ofte løb ind i grundet sin adfærd. Dagbogsskrivning hjalp hende godt på vej til at se sig selv og til at ændre fremtoning. Vi optog nogle af samtalerne på video, så hun kunne se samtalerne på bånd i eget hjem.

Kit var gift og havde 2 børn. Hun havde igennem de sidste par år haft det psykisk dårligt. Hun havde svært ved at spise og var temmelig afkræftet. Hun havde ikke nogen veninder og følte sig meget ensom. Hendes fremtidsdrøm var at få et arbejde med handicappede børn. For at nå sin drøm, skulle hun først have styr på sit helbred. Vores vejledningssamtaler kom skridt for skridt til at handle om hendes ressourcer og om, hvordan hendes fysik kunne bygges op. Vi etablerede en tæt kontakt med lægen. Med god støtte fra ægtefælle gik det langsomt fremad og Kit fik en praktikplads på en handicapinstitution 3 timer 2 dage om ugen. Her fik hun bekræftet, at hun vil være egnet til et arbejde med handicappede mennesker. Hun fik etableret kontakt med et par af de andre projektdeltagere og de begyndte at mødes lidt privat.

Asta var en ung mor, som ventede sit andet barn. Hun følte sig meget kontrolleret af det sociale system og havde ikke fornemmelse af, hvad hun skulle gøre for at kontrollen kunne stoppe. Ud over, at være projektdeltager fik hun tilkøbt en sundhedsplejerske og en børnesagsbehandler, som kunne tage fat om samarbejdet med dagpleje, forældre og samlever, så vi andre kunne koncentrere os om hendes personlige udvikling i Projekt Fremtiden. Det var vigtigt for os, at den sundhedsplejerske og børnesagsbehandler, som vi tilknyttede, ikke underviste i Projekt Fremtiden, så Asta også oplevede, at det var 2 forskellige ting og at tavshedspligten blev overholdt - også internt i Børnehuset.

Louise var en ung mor, som boede ude på landet. Hun havde 2 børn, som hun tog sig godt af. Hun var stærkt ordblind og troede derfor, at hun var dum. Gennem både praktik og undervisning i projektet fandt hun ud af, at hun opfattede hurtigt og kunne indgå i diskussioner og blive hørt. På en studietur til Sverige skrev hun dagbog for hele gruppen. Det tog lang tid, men det gav hende mod på at blive tilknyttet Kommunikationscenteret, da vores projekt stoppede.

Ca. 5 måneder ind i projektet flyttede **en kursist** til Sjælland. Inden flytningen trænede vi jobsamtaler og i undervisningen havde hun lært at skrive ansøgninger. Hun søgte 3 jobs på fabrik og blev indbudt til samtale alle 3 steder. Hun valgte det job, som lå tættest på familiens nye bopæl. Det gav alle kursister et løft.

Gensidig vejledning i projektgruppen

Ved projektets start introducerede vi kursisterne for ideen om den reflekterende samtale. Ved hver undervisningsdag var der afsat tid til reflekterende processer. Formen bevirkede at kursisterne fik trænet fremlæggelse af et tema eller et problem til drøftelse. Samtidig fik de træning i at lytte til andres problemer og dilemmaer. De påtog sig ansvar for at lytte og give stemme til en feedback, som kunne være brugbar for andre. I begyndelsen sagde de meget lidt. De var bange for at sige noget forkert eller at komme til at såre hinanden.

Vejledningssamtaler med kursist og arbejdsmarkedssagsbehandler

Opfølgningen på samarbejdsaftalerne med Arbejdsmarkedsafdelingen blev gennemført 3 gange i løbet af de 10 måneder.

For enkelte kursister blev der afholdt en del flere møder, hvor jeg havde en mere neutral position, hvor problemer kunne løftes hen imod mulige løsninger. Den åbne samtale betød, at jeg kunne fokusere på både kursist og sagsbehandlers dilemmaer.

Der var kursister som ønskede flere samtaler med os projektansvarlige og sagsbehandler sammen. Det var specielt de kursister, som kom i en rivende udvikling. De ønskede, at sagsbehandler skulle få et nyt syn på dem og derfor ville de drøfte samarbejdsaftalerne og deres vej til at få indfriet egne og sagsbehandlers forventninger. Det var nogle livlige og glade møder og enkelte sagsbehandlere ringede senere og takkede for et godt møde.

Praktik og skriftlige praktikaftaler

Som led i det forebyggende arbejde havde alle daginstitutioner indvilget i at være praktiksted for kursisterne i Projekt Fremtiden.

Det var meget vigtigt for os, at der blev udpeget en praktikansvarlig ved alle praktiksteder.

Desuden ville vi sikre os, at arbejdsopgaverne både var faglige og praktiske. Kursisterne kom ikke i praktik for at rydde op og gøre rent. De kom ud for at lære noget om arbejdet med børn.

Alle praktiksteder havde udformet en jobbeskrivelse. Nogle af dem var meget fint sat op og så indbydende ud. Alle praktiklærere deltog i en undervisningsformiddag, hvor de beskrev arbejdet i deres institution.

Praktikaftalen⁴ var udformet efter samme koncept som samarbejdsaftalen.

Problemer i praktikken

Mia havde svært ved at prioritere mellem privatliv og arbejdsliv. Hun meldte fra til hele dages praktik, hvis hun skulle til tandlæge eller familiefødselsdag. En dag modtog jeg en mail fra lederen af Mias praktiksted: "Nu står vi af. Kommunikation mellem os og projektmedarbejderen er for ringe. Vi forventer en melding,

⁴ Praktikaftalen beskrev mødetid, arbejdsopgaver, mål, praktikopfølgning hver 3. måned med fokus på, hvad der gik godt, hvad der gik mindre godt, og hvad der skulle udvikles, samt dato for næste møde. Kursist, praktikansvarlig og projektmedarbejder underskrev aftalen.

når en praktikant holder fri. Det er ikke en øvelse i arbejdsmoral, når Mia tit og tæt holder fri. Vi ønsker ikke at stille op mere.”

Jeg inviterede til et akut møde med deltagelse af den pågældende leder, Mia, projektmedarbejder og arbejdsmarkedssagsbehandler. Vi genopfriskede krav og forventninger og arbejdsmoral.

Efter mødet havde Mia og jeg en 2 timers vejledningssamtale om, hvordan hun fremover kunne tackle både privatliv og arbejdsliv. Mia havde ikke lyst til at sætte sine ben mere i den institution, men hun kunne godt se, at muligheden for at øve sig i en svær samtale mellem arbejdsgiver og medarbejder var her nu. Efter samtalen cyklede hun de 10 kilometer der var til institutionen, for at tale med lederen. Dette overraskede lederen, så det endte med, at Mia genoptog praktikken.

Praktik som løft af selvtillid og selvværd

Vi havde udarbejdet et evalueringsskema til kursisterne, hvor de så på, hvordan de var blevet modtaget og hvad de havde lært, både fagligt og om sig selv og om samarbejdet med andre.

Mange var overrasket over, hvor meget der er at lave i en institution. De havde lært, hvor vigtigt det er at tale med forældrene og få præsenteret, hvem de var og hvad de lavede der. De var glade for at kunne præsentere sig som praktikanter. Følte, de havde en identitet. Flere beskriver, at de havde lært at lytte mere til børnene og det kunne de også bruge overfor deres egne børn. De havde lært, at alle børn er forskellige og alle børn skal værdsættes. De beskrev sjove og svære oplevelser med børn og personale. De fleste havde hurtigt følt sig godt tilpas.

Praktiklærernes vurdering af kursisternes indsats

I den afsluttende vejledningssamtale med kursist, praktikvejleder og sagsbehandler får flere kursister mange roser med på vejen. De har været en god støtte i dagligdagen. De har haft en god fornemmelse for arbejdet med børn og de har været gode til det praktiske arbejde.

3 af praktikanterne har haft et ustabil fremmøde og det har frustreret den praktikansvarlige.

Flere af kursisterne oplever sig værdsat af både børn, forældre og personale.

Sagsbehandlerne er ved afslutningen af praktikperioden mere præcise om den enkelte kursists mulighed for revalidering eller hjælp til at få et ordinært arbejde eller til yderligere skolegang for at få 9. klasses afgangseksamen.

2 af kursisterne havde i en periode praktik i eget hjem. De fik hjælp af projektmedarbejderen til at få styr på eget hjem. De udtaler at de har fået mere overskud. Støtten har betydet, at familien ikke er brudt sammen.

Hvad overraskede os mest i Projekt Fremtiden?

Kursisterne havde mange personlige og helbredsmæssige problemer. De yngste mødre følte sig udsat for meget kontrol af det sociale system, uden at de vidste, hvilke forventninger de skulle leve op til. De levede i konstant angst for at miste deres kontanthjælp og at deres børn ville blive anbragt udenfor hjemmet, fordi de ikke var gode nok som mødre.

Nogle af dem var sprog- og udtryksfattede. Andre havde et meget kraftfuldt sprog, som ikke var brugbart på særlig mange arbejdspladser.

Flere af dem havde følt sig ensomme og anderledes i barndommen. Nogle har oplevet mobning i barndommen og i voksenalivet. Mange stod uden 9. klasses afgangsbrev.

Ved kursets start fik 9 ud af 11 lykkepiller ordineret af deres læge, selv om de ikke var deprimerede, men havde været udsat for traumatiske oplevelser.

Kursisternes havde mange talenter. Jo mere selvtillid de fik, jo mere udstråling så vi. De ændrede udseende og kropsholdning. Det kunne ses på videofilmene.

Børnehusets medarbejdere blev mest overrasket over, at de kæmpede så hårdt for at kursisterne kunne komme videre med deres liv. Det var svært for flere ansatte, at få sagt til en kursist, at hun skulle arbejde med sit sprog og sine udtryk. Især var det svært at tale med enkelte kursister, som ikke havde en god hygiejne. Hvor tæt kunne man gå uden at overtræde en meget personlig grænse? Kom man ikke tæt på, så vidste alle, at der ikke ville være et job til den pågældende. Vi fandt ud af, at ord som respekt og ydmyghed er nemme at sige, men svære at udøve i praksis.

Kursisternes videre forløb mod arbejdsmarkedet

1 startede HF enkeltfag og fortsatte sin praktik i daginstitution

1 blev optaget på Kommunikationscenterets ordblinde hold og fortsatte sin praktik i daginstitution

2 startede på "Netværket for fleksibel undervisning" for at få eksamen på 9. – 10. klasses trin

1 fik sommerjob på et turistkontor

- 1 fik arbejde i fiskeindustrien
- 1 flyttede til Sjælland
- 2 flyttede til en anden kommune og startede i nye aktiveringsprojekter
- 1 blev gift og blev medhjælpende hustru i sin mands selvstændige virksomhed
- 1 var sygemeldt og under behandling

Afslutning

Vi brugte tid på den organisatoriske opbygning og struktur af projektet, hvilket vi tror, var en af grundene til, at projektet blev en succes for kursisterne.

Vi måtte erkende, at der ikke findes lette løsninger. Hver enkelt person er unik.

Kursisterne fik tillid til os. De var til det sidste overraskede over, at vi hele tiden fokuserede på deres udviklingspotentiale frem for deres mangler. Betydningen af at vise anerkendelse, nysgerrighed og engagement blev synlig for alle. Både i forholdet til og mellem kursisterne og fagfolkene imellem. Plads til forskellighed og meningsforskelle blev et element, der fyldte meget. Kursisterne kunne være meget hårde ved hinanden, og det tog tid at få vendt deres fokus fra negativ vurdering af hinanden til fokus på hinandens kvaliteter.

Kursisterne havde ved afslutning af projektet lagt mål for de kommende år i samarbejde med os og deres aktiveringssagsbehandler. Flere havde haft en utryk opvækst og de havde et ønske om, at give deres egne børn en bedre barndom, end den, de selv fik. Projektdeltagerne havde fået et netværk indbyrdes og flere havde ikke lyst til at slippe projektet helt. De havde lært, at de kunne mere end de selv troede og kunne nu modtage ros. De havde lært at modtage kritik uden at give op og blive selvbebrejdede. Når diskussionerne blev for fastlåste, så var der altid en, som bremsede op med ordene "Det sete afhænger af det øje, der ser. Det hørte afhænger af det øre, der hører."

Kursisterne havde vist, at de ønskede at bryde den sociale isolation og flere af dem magtede det også.

Arbejdsløse med lavt selvværd kan med faglig, personlig og tværfaglig støtte komme ud på arbejdsmarkedet. MEN for nogen er vejen lang. Sagsbehandlerne må ikke give op, når klienterne har tilbagefald. Det er dér, de offentligt ansatte skal vise deres styrke.

Ved den afsluttende evaluering af projektet var der en enslydende konklusion fra både ansatte, politikere og kursister, at sådanne projekter skulle der være flere af. Alle var blevet klogere.

Efterskrift

Ved projektets afslutning havde vi lovet kursisterne at afholde 4 temamøder i det efterfølgende år, De ansatte havde også stor lyst til at følge kursisterne. Dette løfte kunne vi ikke overholde, da øens 5 kommuner og amtet blev sammenlagt til en kommune i januar 2003. Børnehuset blev nedlagt og medarbejdere flyttet til 6 forskellige arbejdspladser fordelt på hele øen. Nexø kommunes tværfaglige idé vandt ikke fremme i den nye storkommune.

Børnehushets ansatte fik brudt deres vej op, huset blev tømt og nye vinde blæste. Den ledende sundhedsplejerske som havde været fortalere for hele ideen om Børnehuset, konkluderede: "ingen kan tage de gode erfaringer fra os."

Vi afholdt 2 temamøder for kursisterne, hvor de sidste handlede om "Hvor er jeg med mit liv"

Litteraturliste

- Andersen, T (1994, 1996 & 2005): Reflekterende processer. Samtalen og samtalen om samtalerne. Dansk psykologisk forlag
- Bateson, G (1972): Step to an ecology of mind. New York, Ballentine.
- Boscolo, L, Cecchin, G., Hoffman, L. & Penn, P. (1987): Milan Systemic Family Therapy. N.Y., Basic Books, New York
- Burnham, J (1989): Familieterapi. Hans Reitzels forlag.
- DeJong, P., Insoo Kim Berg (1998): Interviewing for Solutions. Brooks/Cole Publishing Company
- Eliassen, H., Seikkula, J. (2006): Reflekterende prosesser I praksis. Universitetsforlaget, Oslo.