Andreas Gilliam Toftdahl

Videre i livet?
- en empirisk undersøgelse af aktiveringsindsatsen for unge ledige hos en anden aktør

Speciale i Socialvidenskab
Institut for Samfund og Globalisering (ISG)
Roskilde Universitet
Marts 2012
Vejledt af John Andersen
Resume

Dette speciale omhandler aktivering af unge ledige hos en anden aktør. Med udgangspunkt i en empirisk undersøgelse af det arbejde, non-profit organisationen New Connection udfører i forhold til at tilrettelægge og gennemføre kursusforløb for ledige, søger specialet svar på, hvordan man oparbejder en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserende aktiveringsindsats.

Ud fra en teoretisk analyseramme, der udgøres af begreberne empowerment, social kapital og anerkendelse, konkluderer undersøgelsen, at en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserende aktiveringsindsats forudsætter en anerkendende tilgang til de ledige, en vejledningsindsats, hvor omdrejningspunktet er en handlekraftig advocacy funktion og et samarbejde med de kommunale forvaltninger, hvor aktøren arbejder målrettet mod at skabe et metodemæssigt og administrativt frirum.
Abstract

The subject of this masters thesis is activation of young unemployed people. Through an empirical investigation of the effort, made by the non-profit organization New Connection, to develop and carry out courses for unemployed recipients of cash benefits, the thesis examines how to evolve an inclusion orientated and resource-mobilizing activation effort.

Based on a theoretical frame of analysis, consisting of the sociological terms empowerment, social capital and acknowledgement, the investigation concludes that an inclusion orientated and resource-mobilizing effort depends on an acknowledging approach to the unemployed, personal guidance with an active advocacy function as the pivotal point and a cooperation with the local job centres targeted on creating a methodical and administrative free-space.
**Indholdsfortegnelse**

| Undersøgelsens problemstilling | ............................................................... | 3 |
| Undersøgelsens opbygning       | ...................................................................... | 3 |

| 1. Indledning                  | ...................................................................... | 5 |
| 1.1. Baggrund                 | ...................................................................... | 5 |
| 1.1.1. Den offentlige debat   | ...................................................................... | 5 |
| 1.1.2. Beskæftigelsespolitisk udvikling i Danmark | ............................................................... | 6 |
| 1.1.3. Kategorisering og antal af kontanthjælpsmodtagerne | ............................................................... | 9 |
| 1.1.4. Rigsrevisionens beretning | ...................................................................... | 10 |

| 1.2. Forskning på aktiveringsområdet | ...................................................................... | 11 |
| 1.2.1. Kommunale praksislogikker | ...................................................................... | 11 |
| 1.2.2. Effektfulde tiltag       | ...................................................................... | 13 |
| 1.2.3. Det helhedsorienterede fokus | ...................................................................... | 13 |
| 1.2.4. Ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitik | ............................................................... | 14 |
| 1.2.5. Empowerment i storbyens rum | ...................................................................... | 17 |
| 1.2.6. Opsamling               | ...................................................................... | 18 |

| 1.3. Problemfelt               | ...................................................................... | 19 |
| 1.3.1. Problemformulering    | ...................................................................... | 19 |
| 1.3.2. Teoretisk ramme       | ...................................................................... | 19 |
| 1.3.3. Analytisk tilgang     | ...................................................................... | 21 |
| 1.3.4. Empiri og metode      | ...................................................................... | 22 |

| 2. New Connection            | ...................................................................... | 24 |
| 2.1. Historie                | ...................................................................... | 24 |
| 2.2. Værdigrundlag          | ...................................................................... | 24 |
| 2.3. New Connections samarbejdspartnere | ...................................................................... | 26 |

| 2.4. Nuværende forløb       | ...................................................................... | 27 |
| 2.4.1. Kursus for unge     | ...................................................................... | 27 |

| 2.5. Ansatte                | ...................................................................... | 31 |

| 2.6. Miljø og fysiske rammer | ...................................................................... | 32 |

| 3. Empiri og metode            | ...................................................................... | 33 |
| 3.1. Mit ansættelsesforhold | ...................................................................... | 33 |
| 3.1.1. Opstart og oplæring | ...................................................................... | 33 |
| 3.1.2. Arbejdssopgaver       | ...................................................................... | 34 |

| 3.2. Deltagende observation | ...................................................................... | 35 |
| 3.2.1. Metodens dimensioner | ...................................................................... | 36 |

| 3.3. Aktionsforskning         | ...................................................................... | 40 |

| 3.4. Opsamling               | ...................................................................... | 41 |

| 3.5. Supplerende empirisk materiale | ...................................................................... | 41 |

| 4. Teoretisk analyseramme    | ...................................................................... | 43 |
| 4.1. Empowerment            | ...................................................................... | 43 |
| 4.1.1. Baggrund og position | ...................................................................... | 43 |
| 4.1.2. Dimensioner og relation til mit problemfelt | ............................................................... | 45 |

| 4.2. Social kapital         | ...................................................................... | 47 |
| 4.2.1. Baggrund og position | ...................................................................... | 47 |
| 4.2.2. Robert D. Putnam    | ...................................................................... | 48 |
| 4.2.3. Relation til mit problemfelt | ...................................................................... | 50 |

| 4.3. Anerkendelse          | ...................................................................... | 51 |
Undersøgelsens problemstilling


Undersøgelsens opbygning

1. Indledning
I undersøgelsens indledende kapitel vil jeg diskutere den samfundsmæssige og politiske udvikling på aktiveringsområdet, ligesom jeg vil gennemgå dele af den eksisterende forskning på området. Med udgangspunkt i dette vil jeg redegøre for undersøgelsens problemfelt, teoretiske ramme og analytiske tilgang.

2. New Connection
Dette kapitel udgøres af en generel beskrivelse af New Connection som institution. Der fokuseres på New Connections historie og grundlæggende værdier, ligesom kapitlet vil beskrive, hvordan samarbejdet med de omkringliggende kommuner fungerer.
Kapitlet vil derudover give et overblik over New Connections forskellige tilbud, de ansatte og selve stedets fysiske rammer og miljø. Der dedikeres ekstra plads til at beskrive New Connections Kursus for unge, da dette forløb er centrum for min undersøgelse. Jeg vil således beskrive forløbets opbygning og indhold, ligesom jeg vil præsentere kursisternes generelle baggrund og forudsætninger for at blive visiteret til Kursus for unge.

3. Empiri og metode
I dette kapitel vil jeg først og fremmest redegøre for min egen ansættelse på New Connection. Jeg vil beskrive mine arbejdspagaver, og hvordan de har dannet grundlag for min indsigt i området. Jeg vil diskutere den erfaring, jeg har opnået gennem ansættelsen ud fra en forståelse af de videnskabelige metoder
deltagende observation og aktionsforskning og på denne vis redegøre for, hvordan mit eget ansættelsesforhold danner en del af det empiriske grundlag for undersøgelsen.

4. Teoretisk analyseramme
I dette kapitel vil jeg redegøre for det teoretiske grundlag for analysen. Jeg vil gennemgå de tre teoretiske begreber, empowerment, social kapital og anerkendelse, og med udgangspunkt i dette vil jeg belyse, hvordan teorierne bliver relevante i forhold til denne undersøgelse.

5. Delanalyse 1
I dette kapitel vil jeg analysere New Connections grundlæggende værdier og pædagogiske tilgang og praksis. Jeg vil karakterisere, hvordan New Connection selv forstår opgaven med at udarbejde en opkvalificerende aktiveringsindsats og hvilke arbejdsmetoder, der i denne forbindelse kommer i spil.

6. Delanalyse 2
I dette kapitel vil jeg analysere New Connections samarbejde med de kommunale jobcentre og karakterisere New Connections strukturelle rolle som lokal aktør på beskæftigelsesområdet.

7. Delanalyse 3
Dette kapitel vil indeholde en case-analyse af en kursists forløb på New Connections Kursus for unge.

8. Konklusion og perspektivering
Dette kapitel vil indeholde en samlet konklusion på min undersøgelse. Herudover vil jeg søge at udlede generelle betragtninger omkring aktiveringsområdet og på basis af min egen analyse præsentere anbefalinger omkring udformningen af den fremtidige indsats.
1. Indledning

1.1. Baggrund

1.1.1. Den offentlige debat

Aktiveringsområdet indtager en central position i det danske velfærdssamfund og spiller en stor rolle i den offentlige debat. Ofte støder man på fortællinger fra ledige, der føler sig ydmygede på meningsløse aktiveringskurser, der ikke fører dem tættere på arbejdsmarkedet eller bringer dem ny viden eller nye kompetencer. Samtidig opfattes aktiveringspligten af mange arbejdende som en form for retfærdighedsskabende tiltag, der sikrer at de ledige ikke blot hæver af statskassen, uden nogen form for modydelse. Nutidens debat om ret og pligt i et velfærdssamfund, der er blusset gevaldigt op under den økonomiske krisen og den deraf naturligt voksende andel af danskere, der må forsørge sig af det offentlige, præges i høj grad af sidstnævnte opfattelse: man skal yde for at modtage den kompensation samfundet giver én for ikke at have noget at yde - ”noget for noget” som det populært kaldes. Nogen mener endda, at tiltagene på beskæftigelsesområdet i form af pligter, sanktioner og kontrol, der kun er optrappet siden Nyrup-regeringen for godt 20 år siden gennemførte den første store arbejdsmarkedsreform, i dag først og fremmest har til formål at tilfredsstille den arbejdende del af befolkningen. Således skriver Magnus Paulsen Hansen og Mathias Herup Nielsen, begge cand.scient.adm. med speciale i velfærdsanalyse, i en kronik i Information d. 3. januar 2012:


De mener, der i den arbejdende middelklasse hersker en generel opfattelse af, at de ledige kræver for meget i form af ydelser som kontanthjælp og boligstøtte. Strammere sanktioner og skærpelse af de lediges pligter bliver dermed et værktoj, der bruges til at dæmpe denne utilfredshed hos den arbejdende del af befolkningen. Dette til trods for, at de ledige blot gør sig skyldige i at modtage den ydelse vi som samfund har besluttet, at de er berettigede til.

Disse argumenter er naturligvis sat på spidsen, men ser man på den løbende debat om de lediges rettigheder og pligter, er argumenterne til at genkende. Der synes at være meget fokus på det principielle i, at man skal gøre sig fortjent til den hjælp samfundet yder, hvorimod indholdet af de mange forskellige tilbud til ledige, i form af kurser, vejledningsforløb o.l., sjældent debatteres. Der er noget paradokalt i, at der blandt ledige, der har gennemført diverse aktiveringsforløb, hersker en bred opfattelse af disse som værende meningsløse

Debatten om ledige angribes fra forskellige vinkler, hvor det ovennævnte spørgsmål om ret og pligt i et velfærdssamfund oftest debatteres. Dernæst er der spørgsmålet om den økonomiske udfordring ledighed skaber i og med, at ledighed udgør en trussel mod velfærdssamfundets økonomiske fundament. Denne vinkel på problematikken diskuteres mest af politikere og fagpersoner, og diskussionen handler som oftest om, hvordan der skabes flere arbejdspladser, og hvordan arbejdsmarkedet gøres mere rummeligt.

Spørgsmålet om hvilke konkrete tiltag, der skal til for at hjælpe de borgere, der står uden for arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, ud af ledighed, begrænser sig i offentligheden for ofte til det tilbagevendende politiske skænderi mellem højre- og venstrefløjen om, hvorvidt det er det økonomiske niveau for den offentlige forsørgelse, der har betydning for, om ledige kommer i arbejde eller ej. Den nyvalgte socialdemokratisk ledede regerings afskaffelse af de nedsatte ydelser til visse grupper af ledige har således affødt massiv borgerlig kritik, da dette i deres optik fjerner det økonomiske incitament til at arbejde:

"Det skal kunne betale sig at arbejde. Det har vi arbejdet i 10 år for at sikre – og med stor succes. Det vil S, SF og R nu ødelægge. Til skade for arbejdsmarkedet og til skade for integrationen.”
(Beskæftigelsesordfører for Venstre og tidligere beskæftigelsesminister Inger Støjberg til Venstres hjemmeside 01.11.2011)

Uagtet hvordan man ser på det økonomiske perspektiv af diskussionen, bliver det aldrig udelukkende økonomi, der afgør om folk kommer i arbejde eller uddannelse. Fagpersoner inden for det socialfaglige felt påpeger, at faktorer som manglende almene og faglige kompetencer og kvalifikationer, sociale problemer af større og mindre karakter, dårligt fysisk og psykisk helbred osv. har samme, hvis ikke større betydning for, om den enkelte finder fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet (Hansen & Hussain 2009).

Det er altså af afgørende betydning, at der bliver taget fat på disse faktorer, når man har med gruppen af ressourcesvage ledige at gøre. I stedet for, at diskussionen om aktivering udelukkende skal handle om de lediges pligt til at yde for deres offentlige forsørgelse, burde diskussionen i højere grad præges af, hvordan man indretter et system, der er gearet til at tage hånd om netop disse udfordringer og hvordan pligterne kan føre til ressourceudvikling hos de ledige.

1.1.2. Beskæftigelsespolitisk udvikling i Danmark

Allerede under 90’ernes socialdemokratisk ledede regering gennemførtes der flere arbejdsmarkeds- og socialreformer, der ændrede radikalt på beskæftigelsespolitikken i Danmark. Med Lov om aktiv socialpolitik fra 1998 kom de lediges pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og til at deltage i aktivering endnu

---

mere i centrum end tidligere. Denne erstattede Bistandsloven, der i langt højere grad baseredes på passiv forsørgelse.

Efter regeringsskiftet i 2001 kom beskæftigelsespolitikken atter i fokus. Med udgangspunkt i en mere liberalistisk tilgang, ønskede den nye regering at reformere området for aktivering, og de lediges pligter var igen i centrum. Aktiveringsindsatsen skulle opprioriteres og dette skulle ske ved at lade flere og nye aktører tage del i udfordringen. Igenem 00’erne blev der således gennemført flere reformer af området, alle med de lediges ret og pligt til aktivering og inddragelse af andre aktører i centrum.

Beskæftigelsespolitiske reformer


I 2005 gennemførte VK-regeringen integrationsaftalen ”Ny chance til alle”. De vigtigste beskæftigelsespolitiske tiltag i denne aftale var beslutningen om tilbud om aktivering til alle, der det seneste år ikke havde modtaget et sådant tilbud. Desuden inkluderede aftalen en beslutning om ret og pligt til gentagen aktivering for alle kontanthjælpsmodtagere med min. 12 måneders ledighed (Bredgaard m.fl. 2005).

I 2006 vedtog regeringen ”Aftale om fremtidens velfærd og velstand og investeringer i fremtiden”. Det centrale i denne aftale på beskæftigelsesområdet var en fremrykning af tidspunktet for første aktivering fra 12 til 9 måneders ledighed samt fremrykning af ret og pligt til gentagen aktivering fra 12 til 6 måneder (Bredgaard m.fl. 2005).

Udover inddragelsen af andre aktører ses den væsentligste ideologiske ændring i disse reformer ved, at alle kontanthjælpsmodtagere nu havde ret og pligt til aktivering på lige fod med dagpengemodtagere. Den aktive beskæftigelsesindsats sigtede således nu mod at inddrage hele gruppen af ledige i tre overordnede indsatssspørge; 1) vejledning og opkvalificering, 2) virksomhedspraktik i offentlig eller privat virksomhed og 3) ansættelse med løntilskud i offentlig eller privat virksomhed (Skou m.fl. 2009).
**Beskæftigelsesindsatsen og andre aktører**


Med kommunalreformen i 2007 og nedlæggelsen af den statslige arbejdformidling (AF) blev ansvaret for de forsikrede og de ikke-forsikrede ledige samlet i de kommunale jobcentre. De kommunale jobcentre har således i dag ansvaret for begge grupper af ledige og det er jobcentrene, der beslutter hvilke aktører de vil benytte sig af på beskæftigelsesområdet. Den økonomiske smalhals, der har præget kommunerne de senere år, samt den stigende arbejdsløshed, har naturligvis sat sit præg på jobcentrene. Sagsbehandlerne får flere og flere sager og har begrænset tid til individuel sagsbehandling. Derfor benytter jobcentrene sig i høj grad af andre aktører, da disse kan tilbyde at stå for den daglige kontakt, vejledning, jobsøgning osv. mens sagsbehandlerne kan fokusere på opfølgningssamtalter, skriftlig rapportering og eventuel sanktionering. Samarbejdet mellem en bestemt kommune og en anden aktør beror gerne på løbende evaluering og resultatopgørelse, og der stilles som udgangspunkt ikke faste krav til de andre aktører.

Så hvad bidrager disse andre aktører med udover at løfte en del af den tunge arbejdsbyrde jobcentrene kæmper med? Som nævnt støder man ofte på kritik af de andre aktører, der særligt kritiseres, når det kommer til indsatsen overfor de svage ledige:

"Sagen er, at de andre aktører skal vurderes og måles på deres resultater. Det er svært, når vi taler om arbejdet med de svageste ledige, der ofte skal en omvej, før de er klar til at komme i arbejde. Derfor kan beskæftigelsesseffekten være svær at få øje på. Meget tyder på, at det grundlæggende er svært at designe disse udliciterings-reformer, så de tager hensyn til de svageste ledige." (Thomas Bredgaard til 3F’s hjemmeside 02.11.2004)²

Samtidig beskyldes de andre aktører for at bruge aktiveringsområdet som en mulighed for ekstra økonomisk gevinst og for ikke at tage arbejdet alvorligt. Historier om folk, der bliver placeret foran en computer i ugevis for at søge arbejde eller skal gennemgå meningsløse kurser i personlig udvikling, dukker op igen og igen og bidrager til den negative fortælling om aktivering.

Én ting er dog sikkert – aktiveringspligten for kontanthjælpsmodtagere bliver ikke fjernet. Ambitionen om at udarbejde tiltag, der rent faktisk bringer de ressourcesvage ledige tættere på arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, bør derfor løbende diskuteres. Den nuværende regerings oplæg til en fortídspensions- og fleksjobreform, der bl.a. inkluderer et forslag om såkaldte ressourceforløb, der skal modvirke, at unge får tilkendt fortidspension i stedet for at finde plads på arbejdsmarkedet, underbygger behovet for undersøgelser af forudsætningerne for effektfulde forløb.

1.1.3. Kategorisering og antal af kontanthjælpsmodtagere

Gruppen af kontanthjælpsmodtagere er mangfoldig og broget, og kommunerne har siden 2005 inddelt dem efter arbejdsmarkedsparathed. Frem til 2010 betød dette, at alle kontanthjælpsmodtagere tilhørte en af fem matchgrupper, hvor gruppe 1-3 dækkede over de arbejdsmarkedsparate, mens 4 og 5 dækkede over de med ”andre problemer end ledighed”. I 2010 nedsatte man antallet af matchgrupper, så der nu opereres med 3. Gruppe 1 er de arbejdsmarkedsparate eller ”jobklare”. Gruppe 2 er de ikke-arbejdsmarkedsparate med andre problemer end ledighed. De forventes ikke ude af systemet inden for 3 måneder, men kan dog deltage i aktivering og kaldes i matchsystemet ”indsatsklare”. Gruppe 3 er de ”midlertidigt passive”, der har så alvorlige problemer, at de hverken kan arbejde eller deltage i aktivering (Christensen 2009). Disse kategoriseringer kan naturligvis diskuteres, og udtryk som ”jobklar” og ”indsatsklar” kan dække over meget. Ledige i matchgruppe 2 kan således både være tidligere og aktive misbrugere, have psykiatriske diagnoser eller være fysisk hæmmede som følge af sygdom eller arbejdsskade. Hvilke konkrete udfordringer og barrierer, der forhinder den enkelte ledige i at komme i arbejde eller uddannelse, er op til sagsbehandlerne i jobcenteret og på det konkrete aktiveringssted at klargøre.

I 2009 var det samlede antal kontanthjælpsmodtagere i Danmark ca. 103.000 personer. Af denne gruppe var ca. 69.000 kategoriseret som ikke-arbejdsmarkedsparate (Rigsrevisionen 2010, s. 3). Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd var det samlede antal kontanthjælpsmodtagere i maj 2011 steget til ca. 120.000, hvor den ikke-arbejdsmarkedsparate andel (matchgruppe 2 og 3) udgjorde ca. 90.000.3 I de gode år med lav arbejdsløshed frem til 2008 faldt det samlede antal kontanthjælpsmodtagere en smule og i 2006 var tallet således ca. 116.000. Som Arbejderbevægelsens Erhvervsråds tal viser, er det samlede antal dog nu en smule højere end i 2006, mens andelen af ikke-arbejdsmarkedsparate er vokset væsentligt. Den intensiverede indsats overfor denne gruppe af ledige har således ikke haft nogen værneværdig effekt i forhold til at ændre

på den strukturelle ledighed, og ledighedstallene lader til at følge med konjunkturudviklingen, mens andelen af de ikke-arbejdsmarkedspare lader til at stige.

1.1.4. Rigsrevisionens beretning

Rigsrevisionen udgav i oktober 2010 ”Beretning til Statsrevisorerne om effekten af aktivering af ikke-arbejdsmarkedspare kontanthjælpsmodtagere” (Rigsrevisionen 2010). Undersøgelsens udgangspunkt er at afdække, om aktiveringsindsatsen for de ikke-arbejdsmarkedspare kontanthjælpsmodtagere i perioden 2006-2009 førte til en øget selvforsørgelses- og beskæftigelsesfrekvens. Undersøgelsens konklusioner harmonerer med de ovennævnte tal og fastslår endog, at selvforsørgelses- og beskæftigelseseffekten var negativ:


(Rigsrevisionen 2010, s. 5)

I samme undersøgelse finder man en opgørelse over udgiftsniveauet til aktivering af de ikke-arbejdsmarkedspare kontanthjælpsmodtagere, som afslører, at de samlede offentlige udgifter udgjorde ca. 1,6 mia. kr. i 2006, ca. 2,2 mia. i 2007, ca. 3,3 mia. i 2008 og ca. 2,3 mia. i 2009 (Rigsrevisionen 2010, s. 4). Udgifterne er således anseelige, og set i forhold til den ringe effekt Rigsrevisionen dokumenterer, kan det virke besynderligt, at man har holdt fast i samme kurs.

Nu skal det retfærdigvis siges, at Rigsrevisionens undersøgelse alene baserer sig på kvantitativ måling af selvforsørgelses- og beskæftigelsesfrekvens, ligesom Beskæftigelsesministeriet i forlængelse af undersøgelsens konklusioner påpeger, at undersøgelsen ikke siger noget om beskæftigelsespolitikkens såkaldte sorterings-, motivations- og opkvalificeringseffekt. Sorteringseffekten viser sig ved, at ledige afholder sig fra at søge kontanthjælp for at undgå at blive aktiveret. Motivationseffekten viser sig ved, at ledige oftere søger og opnår job umiddelbart inden et aktiveringsforløb skal starte, mens opkvalificeringseffekten viser sig ved, at ledige tilegner sig kvalifikationer under et aktiveringsforløb, der stiller dem bedre i forhold til fremtidig job- og uddannelsessøgning (Rigsrevisionen 2010, s. 37).

Undersøgelsens konklusioner skal således tages med visse forbehold, inden man bruger dem som grundlag for at vurdere den samlede effekt af beskæftigelsesindsatsen. Især opkvalificeringseffekten kan spille en stor rolle i et aktiveringsforløb, ligesom deltagelse i aktivering for de ressourcesvage ledige kan tjene det formål at højne livskvaliteten betydeligt, selvom det ikke fører direkte til selvforsørgelse.
Stadigvæk virker det påfaldende, at en så kostbar og målrettet indsats overfor en afgrænset gruppe af ledige samlet set ikke giver bedre resultater og Rigsrevisionens egen anbefaling om at fortsætte arbejdet med at tilvejebringe viden om hvilke indsatser, der rent faktisk virker overfor de ikke-arbejdsmarkedspare kontanthjælpsmodtager, ligger lige for og harmonerer godt med mit udgangspunkt for denne undersøgelse.

1.2. Forskning på aktiveringsområdet

1.2.1. Kommunale praksislogikker

Forsker i socialt arbejde Dorte Caswell har udgivet ph.d. afhandlingen "Handlemuligheder i socialt arbejde – et casestudie om kommunal frontlinjepraksis på beskæftigelsesområdet" (Caswell 2005). Ved at analysere to forskellige kommuners praksis i arbejdet med aktivering af kontanthjælpsmodtagere analyserer hun sig frem til eksistensen af fire forskellige praksislogikker på aktiveringsområdet. Caswell opstiller et handlingskompas for aktiveringsindsatsen med fire yderpunkter (Figur 1) (Caswell 2005, s. 289):

Figur 1: Praksislogikker i et handlingskompas


Kompassets horisontale akse repræsenterer dermæst to yderpunkter for hvilke socialfaglige redskaber eller metoder, der kommer i spil i aktiveringsindsatsen og indsatser vil, ifølge Caswell, læne sig op ad enten en *organisationorienteret* eller en *professionorienteret tilgang*.
Den *organisationsorienterede tilgang* sætter de institutionelle strukturer, regler og rutiner i centrum, og det sociale arbejdes primære fokus er at få den enkelte sag igennem systemet så hurtigt og lovmæssigt som muligt.

I den *professionssorienterede tilgang* fokuseres der på de grundlæggende værdier, som socialt arbejde bygger på. Caswell nævner, med reference til Yeheskel Hasenfeld, tre grundprincipper for socialt arbejde: 1) den ledige skal tillægges høj moralsk værdi, 2) der skal være en intention om at skræddersy en indsats, hvor den enkelte er i centrum og 3) relationen mellem socialarbejder og ledig skal basere sig på gensidig tillid og respekt (Caswell 2005, s. 290).


Caswells fire praksislogikker er:

1) *Den patologiserende*, som baseres på en *individ- og professionsorienteret tilgang*. Udgangspunktet er her den lediges manglende færdigheder og kvalifikationer, som søges styrket gennem en tilgang, der bygger på den enkelte socialarbejders faglighed og respekten for det sociale arbejdes grundlæggende værdier.

2) *Den bureaukratiske*, som baseres på en *individ- og organisationsorienteret tilgang*.

Fokus er her stadig på de manglende kvalifikationer, men dette overskygges af formelle krav til socialarbejderen om at få den enkelte sag hurtigt igennem systemet.

3) *Den sanktionerende*, som baseres på en *omverdens- og organisationsorienteret tilgang*.

De strukturelle uligheder og samfundsskabte barrierer anerkendes, men fokus er stadig på formelle krav om hurtig sagsbehandling.


Denne tilgang er ifølge Caswells undersøgelse at foretrække i forhold til at udarbejde en succesfuld aktiveringspraksis:
"Her er aktivering ikke en 'administrativ allokatjon', men en indsats, som søges skræddersyet til den enkelte klient, og mulighederne for at støtte en bevægelse hen imod integration på arbejdsmarkedet. I det sidste tilfælde får 'noget for noget’ en mere kvalificeret betydning: det 'noget’, som klienten afkræver (aktivitet, deltagelse), modsvares af et 'noget', som reelt søger at leve op til en universalistisk velfærdsstats grundprincip om, at inklusion på arbejdsmarkedet er en rettighed i samfundet, og at den velfærdsstatslige indsats har til formål at facilitere denne inklusion bedst muligt (efter de højeste standarder)." (Caswell 2005, s. 293)

1.2.2. Effektfulde tiltag

I september 2011 udkom rapporten "Hvad virker i aktiveringsindsatsen?", som er udarbejdet af Forskningscenter for Evaluering for Beskæftigelsesregion Nordjylland (Bredgaard m.fl., 2011). Her søges det afdekket hvad, der forudsetter, at de forskellige beskæftigelsespolitiske tiltag har en effekt. Rapporten undersøger både aktiveringsforløb specifikt målrettet unge såvel som ældre ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere, forløb med virksomhedspraktik og forløb med løntilskudsordninger.

Rapporten støtter op om Caswells konklusioner. I forhold til de unge ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere påvises det således, at de faktorer, der kendetegner succesfulde forløb, er trygge og tillidsfulde relationer til socialarbejderen, specialiseret hjælp og skræddersyede forløb, anerkendelse af de "små succeser", såsom vægttab eller bestået eksamen i et fag på folkeskoleniveau og fastholdelse gennem eksempelvis afklarings- og træningspraktik, hvor den ledige selv er involveret i udvælgelsen og søgeprocessen (Bredgaard m.fl. 2011, s. 6-8).

1.2.3. Det helhedsorienterede fokus

Ifølge den forskning, der her er gennemgået, er det centralt, at man ikke fortaber sig i håb om såkaldte "quick-fixes", hvor man med entydig fokus på beskæftigelse kombineret med økonomisk sanktion og stram administrativ styring, satser på at få ledige igennem systemet så hurtigt som muligt. I stedet skal den inklusionsorienterede individuelt tilrettelagte og til tider langstrakte indsats, som er flerstrønget og helhedsorienteret, respekteres og efterstræbes.

En nærliggende udledning af Rigsrevisionens konklusioner er, at aktiveringsindsatsen overfor de ledige, der står langt fra arbejdsmarkedet, intet nytter overhovedet. Imidlertid viser undersøgelser som ovennævnt, at en målrettet indsats godt kan have positiv effekt. Det kræver dog, at målet med indsatsen ikke begrænser sig til et entydigt fokus på selvforsørgelse og beskæftigelse, men at det også anerkendes, at indsatsen kan medføre andre positive resultater, såsom at hjælpe ledige væk fra kriminalitet og misbrug samt at forbedre den enkeltes livskvalitet ved at tilbyde indhold i hverdagen. Derudover kræver det, at de ansvarlige fagpersoner tager opgaven alvorligt samt har rammerne og ressourcerne til at gennemtænke sit udgangspunkt nøje, så indsatsen hviler på realistiske resultatforventninger og på et værdimæssigt velfunderet grundlag. En del af forklaringen på de dårlige resultater med indsatsen overfor de ikke-arbejdsmarkedsparate
kontanthjælpsmodtagere kan være, at beskæftigelsesfokus har været for dominerende, og at de anvendte metoder derfor har været for smalle. Som socialrådgiver i børne- og ungeteamet i Socialcenter Nørrebro i Griffenfeldsgade Gravers Graversen udtaler:

"Alt for ofte er der et for entydigt fokus på beskæftigelse. (…) En beskæftigelsesindsats er ofte kun en lille brik i en samlet indsats, når vi taler om nogle af de allerdårligst stillede kontanthjælpsmodtagere.”
(Skov 2008, s. 268)

Denne holdning stemmer godt overens med analyserne og anbefalingerne fra både Bredgaard og Caswell.

1.2.4. Ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitik

Citatet ovenfor stammer fra udgivelsen ”Ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitik” (Andersen m.fl. 2008). Undersøgelsen analyserer strategier og praksis i beskæftigelsesindsatsen i de fire udsatte boligområder Mjølnerparken på Nørrebro, Vollsmose i Odense, Gellerup i Århus og Tåstrupgård i Høje Taastrup. Undersøgelsens grundlæggende udgangspunkt er:

”…at vellykket beskæftigelsespolitik handler om at mobilisere menneskelige, sociale og vidensmæssige ressourcer både blandt de ledige borgere og disses netværk, blandt de professionelle der i praksis arbejder med at understøtte lediges integration på arbejdsmarkedet og på virksomheder og arbejdspladser.” (Andersen 2008, s. 11)


Forskningsdesign

Undersøgelsen er omfattende og baserer sig på et triangulært forskningsdesign, hvor empirien både er tilvejebragt via kvantitative og kvalitative metoder. Der er således analyseret data angående områdernes tilknytning til det lokale arbejdsmarked, områdernes beboersammensætning og kontanthjælpsmodtagernes deltagelse i aktiveringsindsatsen. Samtidig er der gennemført telefoninterviews om beboernes holdninger til de lokale beskæftigelsespolitiske tiltag, mens en stor del af undersøgelsen baserer sig på konkrete caseanalyser, der tager udgangspunkt i empirisk data indsamlet via feltarbejde, workshopdeltagelse og kvalitative interviews med aktører i de relevante praksissammenhænge (Andersen 2008, s. 27-28).
Teoretisk analyseramme


Med dette udgangspunkt undersøges de forskellige tiltag i de udsatte boligområder, som hver især analyseres med udgangspunkt i områdets specifikke beboersammensætning, det konkrete samspil mellem kommunen og andre aktører samt den politiske og institutionelle kontekst. Fokus rettes mod områdernes frontlinjepraksisser, altså de konkrete tiltag, hvor medarbejderne møder og samarbejder med områdernes ledige medborgere.

Undersøgelsens konklusioner

Undersøgelsen følger to teoretiske hovedspor. Første kaldes **innovativ fremskudt forvaltning** og andet spor kaldes **kapacitetsopbygning gennem empowerment** (Andersen 2008, s. 306).

I forhold til første spor konkluderer det, at det skaber positive resultater, når indsatsen målrettes meget konkret. Det bar frugt, når de forskellige projekter brugte ressourcer på at opbygge kontakter til et lokalt arbejdsmarked, så der opbyggedes en stærk virksomhedskontakt fra start, samt at denne kontakt blev formidlet med det specifikke områdes beboersammensætning for øje. Den innovative fremskudte forvaltning, der særligt kendegnede indsatser i Vollsmose, forstås således ikke kun som projekternes fysiske placering i områderne, men refererer også til et konkret og målrettet fokus. Samtidig skabte man, ved at rykke indsatser ud blandt borgerne, en langt mere synlig og inkluderende praksis, der fordrede indflydelse og inddragelse af de ledige selv, og den fremskudte praksis fordroede dermed empowermentprocesser.

I forhold til det andet spor – kapacitetsopbygning gennem empowerment, der særligt kendegnede Urbanprogrammet i Gellerup – konkluderes det, at det giver positivt afkast at have ikke-myndighedsudøvende projekter, gerne båret af lokale ildsjæle, som en del af aktiveringstilbuddene. Disse kan modvirke den mistillid ledige ofte har til de traditionelle institutioner og sikrer dermed, at fokus fra begge parter er på ressourcer og muligheder frem for pligter og sanktioner:

"En af styrkerne i empowermentmiljøerne er, at de ansatte ikke er traditionelle ekspert(er)/professionelle, men oftest 'ildsjælsprofessionelle', der på én gang er aktivister og faciliterende professionelle med omfattende 'situated local knowledge', og som inden deltageren i et projekt har demonstreret evne til at mobilisere og engagere borgere, der vil gøre en forskel. En anden styrke er, at der ikke er tale om myndighedsudøvelse, og at der gøres en del ud af at de ydre rammer ikke signalerer traditionel myndighed, men borgerne mødested.“ (Andersen 2008, s. 317-318)
Undersøgelsen påviser i øvrigt en sammenhæng mellem lediges motivation til at deltage i aktivering og sagsbehandlernes brug af sanktioner og trusler. Således faldt motivationen betydeligt, når sanktioner eller trusler derom blev taget i brug, mens højt personligt engagement og medindflydelse på sagsgang entydigt afspejlede sig i en højere motivation:

"I denne forbindelse er det væsentligt, at når respondenternes oplevelse af motivation fra sagsbehandleren sammenholdes med spørgsmålet om sanktion og trusler, viser det sig, at der er en negativ korrelation mellem de to. Således at når oplevelsen af trusler/sanktioner øges, mindskes sagsbehandlerens evne til at motivere de respondenter, der har været i aktivering inden for de sidste fem år. Der synes med andre ord at være en sammenhæng mellem motivation og trusler: øges graden af trusler og sanktion, falder motivationen efter de aktiveredes egne vurderinger." (Larsen 2008, s. 153)

Projekter, der havde kontakter til erhvervslivet og havde "konkrete jobs på hylderne" og således afkortede vejen fra aktivering til beskæftigelse, havde stor effekt for ledige i matchgruppe 1-3⁴. For ledige i matchgruppe 4 og 5, der især kæmpede med helbredsproblemer, var der ligeledes positive erfaringer med virksomhedssamarbejde også selvom ordinær beskæftigelse ikke var aktuelt.

Angående selve projektkulturen i de forskellige områder var den præget af stor administrativ og metodemæssig frihed, hvilket gav rum til kreativitet og nytænkning og i øvrigt gjorde projekterne i stand til at optræde som værende "på borgerens side". Undersøgelsen konkluderer ligeledes, at for projekterne målrettet de svageste ledige medførte empowermenttilgangen gode resultater. Eksempelvis havde "Shaqo" projektet i Gellerup succes med at målrette en indsats mod ledige med somalisk baggrund. Projektets vejledere, som selv har somalisk baggrund og beskrives som engagerede medarbejdere, der nyder respekt i lokalområdet, arbejdede målrettet mod at opsøge de ledige og iværksætte forløb, der tog udgangspunkt i deres konkrete ressourcer. Samtidig etablerede projektet et samarbejde med kommunen, hvor de løbende modtog en liste med praktikpladser, job med løntilskud og ordinære job. På denne vis skabte de en indgang til arbejdsmarkedet, der baseredes på opsøgning og engageret vejledning kombineret med konkrete tilbud (Klemmensen 2008, s. 220).


⁴ Undersøgelsen af udarbejdet før ændringen af matchgruppesystemet i 2010.
Samlet viser undersøgelsen, at frontlinjepraksisserne havde stor succes med at møde de ledige på en anerkendende og positiv forventningsfuld facon, og at dette førte til øget motivation blandt deltagerne. Når indsatsen blev målrettet korrekt, og der blev taget udgangspunkt i de lokale ressourcer, lykkedes det at skabe positive resultater og styrke handlingskapaciteten for de enkelte ledige og deres netværk.

1.2.5. *Empowerment i storbyens rum*


I forhold til beskæftigelsesindsatsen, som er interessant i denne sammenhæng, var området karakteriseret af en stor koncentration af svage ledige, der især havde problemer med dårligt helbred og misbrug. Derfor kom de lokale beskæftigelsesprojekter i høj grad til at arbejde med de bløde værdier, simpelthen fordi det for langt de fleste af deltagerne ikke var realistisk at sigte mod ordinært arbejde. Som en projektleder på et lokalt beskæftigelsesprojekt udtrykker det:

”Jeg tror, at aktiveringen, hvis det er rigtig godt, kan være med til at socialisere og stabilisere folk, som måske er lidt ensomme og sidder derhjemme og ikke rigtig kan finde ud af at komme ud – de kan komme herhen, hvis de ellers fungerer. Lære at stå op om morgenen, lære at have et fællesskab med andre, få noget social kontakt og få noget mad. Vi har en madordning ovre på projekterne, hvor de får frokost hver dag.” (Larsen 2003, s. 127)

Undersøgelsen viser at opfattelsen, der fremgår af ovenstående citat, især deltes af projektmedarbejderne, der havde den daglige kontakt med de ledige. Der sås en klar sammenhæng mellem hvor i systemet medarbejderne arbejdede og i hvor høj grad de vægte ordiner beskæftigelse som det endelige mål. En jobvejleder ansat i Jobhuset udtrykker således:

”Det vigtigste redskab er jo nok det at få snakket med folk og få ud af dem, hvad de egentlig har af ressourcer og ønsker. Og så få parret det med den viden, vi gerne skulle have om, hvilke muligheder der er. Der er utrolig mange muligheder, men det store spørgsmål er jo, om det nogensinde bringer folk frem til, at de får et rigtigt arbejde. Det er jo først dør, succesen er, i mine øjne.” (Larsen 2003, s. 126)
Opfattelserne er således divergerende, men i undersøgelsen konkluderes det, at et snævert fokus på beskæftigelse ikke efterlader det nødvendige rum til fremskridt. Som en teoretisk opfølgning på analysen af den lokale beskæftigelsesindsats, sættes der fokus på beskæftigelsespolitikkens myndiggørende element og her lyder en af grundforudsætningerne:

"For det andet er det vigtigt, at aktiveringen ikke udelukkende er rettet mod fremtidig uddannelse og / eller erhvervsdeltagelse, men at den har et bredt livskvalificerende sigte. Kontanthjælpsmodtagere i restgruppen er jo netop ikke "blot" langtidsledige, hvis situation er uafklaret, de har ofte også problemer ud over deres arbejdslighed." (Kristensen 2003, s. 182)

Herudover harmonerer undersøgelsens konklusioner godt med resultaterne i ”Ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitisik”. Således fastslås det også her hvordan de projektorienterede indsatser, der fjerner sig selv fysisk og fagligt fra de kommunale institutioner, opfattes som positive af deltagerne. Ligeledes konkluderes det, at oplevelsen af de handleplaner for de ledige, som jobvejlederne i Jobhuset udarbejder, opfattes mere positivt jo mere indflydelse på udarbejdelsen, de ledige oplever, de selv har.

1.2.6. Opsamling

På basis af den eksisterende forskning på området kan der opridses nogle generelle linjer for, hvad der fordører frugtbare aktiveringsindsats.

For det første er det nødvendigt, at man gør sig klart, hvad succeskriterierne for indsatserne er. Disse kriterier hænger uløseligt sammen med, hvilken gruppe af ledige man har med at gøre. Arbejder man med de svage ledige, er det nødvendigt ikke at fokusere entydigt på beskæftigelse og selvforsørgelse, men at anlægge en bred formålsbeskrivelse, der ligeledes inkluderer et livskvalificerende og opkvalificerende element. Succeserne skal til en hvis grad anses relatibt og bygge på de konkrete forudsætninger den ledige har med sig. Herudover viser undersøgelserne, at det er afgørende nødvendigt, at socialarbejderne inkluderer de ledige selv i udfærdigelsen af de planer og mål, der opstilles. I det øjeblik den ledige ikke føler medindflydelse falder motivationen for at deltage i aktivering og mulighederne for succes følger med. Ligeledes kan det medføre positive resultater når den ledige oplever, at projektmedarbejdere stiller sig ”på borgerens side”. Blot det, at det tydeliggøres, at man ikke har sanktioneringsmuligheder og ikke kan fratage ledige deres kontanthjælp, bidrager til at skabe et tillidsfuldt forhold. Dette underbygges yderligere af det faktum, at motivationen for at deltage i aktivering ganske enkelt falder, når socialarbejderne gør brug af sanktioner eller blot trusler herom. En beskæftigelsesindsats, der baserer sig på et ressourcemobiliserende og inklusionsorienteret fundament, lader til at være at foretrække frem for den disciplineringsorienterede indsat.
1.3. Problemfelt

Opfattelsen af aktivering som nytteløs, som man kunne sidde tilbage med efter at have læst Rigsrevisionens beretning, nuanceres kraftigt af de undersøgelser, der går mere i dybden med de konkrete indsatser. Aktivering behøver ikke at være meningsløs, heller ikke for de ressourcesvage kontanthjælpsmodtagere, da forløbene også kan fungere opkvalificerende for denne gruppe. Det centrale er indholdet af forløbene og hvilken værdimæssig og metodisk tilgang de hviler på.

Den eksisterende forskning viser, at såfremt det respekteres, at vejen til beskæftigelse, uddannelse og i sidste ende selvforsørgelse for gruppen af ressourcesvage ledige kan være langvarig og går gennem de "små" succeser, hvor barriererne nedbrydes trin for trin, kan aktiveringsforløb godt bidrage til en positiv udvikling. Samtidig kræver dette, at de enkelte aktiveringsforløb tilrettelægges ud fra et ressourcemobiliserende og inklusionsorienteret udgangspunkt, hvor indsatsen baserer sig på et helhedsorienteret fokus, der anerkender, at de ressourcesvage ledige ikke uden videre kan indtræde på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Rammerne for aktiveringsindsatsen skal derfor give mulighed for, at socialarbejderne kan arbejde ud fra et skræddersyet individuelt udgangspunkt, der efterlader plads og overskud til, at der kan handles på de konkrete problemstillinger, der samlet set udgør barriererne for, at en ledig kan komme videre i livet.

1.3.1. Problemformulering:

Hvordan udvikler og implemenerer den anden aktør New Connection en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserende aktiveringsindsats, der styrker ressourcesvage lediges forudsætninger for at nærme sig arbejdsmarkedet?

Det analytiske udgangspunkt for undersøgelsen er to grundlæggende spørgsmål:

1. Hvilken værdimæssig og pædagogisk tilgang og praksis fordrer, at New Connection kan skabe en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserende indsats, der medfører, at relevante barrierer for arbejdsmarkedsdeltagelse kan identificeres og nedbrydes, således, at de ledige højner deres livskvalitet og styrker deres kompetencer?

2. Hvordan influerer New Connections samarbejde med den kommunale forvaltning og andre relevante instanser på mulighederne for at skabe en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserende indsats og hvordan skaber New Connection en metodemæssig og administrativ frihed, der er nødvendig for en helhedsorienteret praksis?

1.3.2. Teoretisk ramme

Den eksisterende forskning påpeger, at en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserede tilgang udgør det bedste normative udgangspunkt for udarbejdelsen af en stærk aktiveringsindsats. Forudsætningen for en
sådan indsats er, at den baserer sig på de lediges konkrete livsituation, at de ledige involveres aktivt i selve indsatsen samt, at der arbejdes målrettet mod at løse de lediges konkrete og hverdagsnære problemstillinger.

Jeg vil i denne forbindelse udpege empowerment, social kapital og anerkendelse, som centrale værdier og analytiske begreber, og disse bliver bærende for min undersøgelse.

**Empowerment** kan igen defineres som: ”... processer, der forbedrer underprivilegerede individers og sociale gruppens evne til at skabe og håndtere mentale, materielle, sociale, kulturelle og symbolsk relevante ressourcer.” (Andersen m.fl. 2003, s. 9-10)


**Social kapital** baseres i denne sammenhæng på Robert D. Putnams udlægning af begrebet, hvor social kapital forstås som en ressource, der opbygges gennem tillidsfulde relationer og normer for gensidighed inden for privatlivets og samfundets netværk:

”’Interaktionsformer i netværk, der fremmer skabelsen af tillid og normer for gensidighed, der forøger kapaciteten for kollektive handlinger og forfølgelsen af fælles interess’ (Putnam 1993: 35-36).”
(Andersen 2008, s. 22)

Jeg vil undersøge i hvilken grad New Connections kursusforløb kan styrke kursisternes sociale kapital i den forstand, at kursusforløbets indhold og praksis bidrager til en øget tillid fra kursisternes side til hinanden og til New Connections medarbejdere. For kursisterne på New Connections Kursus for unge, som generelt har dårlige erfaringer med skolegang og beskæftigelse og ligeledes ofte har haft svære sociale kår i opvæksten, handler det om at tilbyde et nyt og for mange ukendt tillidsfuldt læringsfællesskab, hvor der kan udveksles erfaringer, og hvor kursisterne oplever, at de kan oparbejde ny og brugbar viden gennem fælles aktiviteter. Samtidig har mange af kursisterne på dette forløb dårlige erfaringer med det sociale system og har andre
aktiveringsforløb bag sig, der ikke bragte dem nye kompetencer eller kvalifikationer. Kursusforløbet kan, såfremt det formår at udgøre et tillidsfuldt og trygt fællesskab, hvor der skabes konkrete resultater, styrke troen på at det sociale system kan være en hjælpende og ikke blot en disciplinerende og sanktionerende instans.

**Anerkendelse** forstås i denne sammenhæng som et nødvendigt udgangspunkt for et forløb som Kursus for unges pædagogiske fundament. Involvering af den enkelte i udarbejdelsen af den individuelle plan med forløbet, samt i den løbende dialog med sagabeholderne jobcenteret, ses som afgørende nødvendigt for at oparbejde og bibeholde kursisternes motivation for at deltage i forløbet. Anerkendelse drejer sig om at skabe en tillidsfuld relation til kursisterne, så man gør det muligt at stille krav og udtrykke forventninger, uden dette opfattes som krænkende fra kursistens side.


Med inspiration fra denne, vil jeg behandle spørgsmålet om kursisterne som etisk autonome personer, forstået således, at jeg skal afklare hvordan kursisternes egen historie og konkrete livssituation tænkes ind i New Connections tilgang og praksis.

1.3.3. **Analytisk tilgang**

New Connection tilbyder kursusforløb, der bygger på en vekslende mellem individuel vejledning og gruppebaseret undervisning. Det grundlæggende udgangspunkt for deres arbejde er at identificere relevante problemstillinger, der udgør barrierer for, at de enkelte ledige kan komme på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet og derefter arbejde konkret på at løse disse problemstillinger ved hjælp af individuel vejledning, der tager udgangspunkt i den enkeltes konkrete livssituation og fælles gruppebaseret undervisning, der sigter mod generel opkvalificering af almene og faglige kompetencer.

Kursus for unge, som er et 26 uger langt aktiveringsforløb, New Connection tilbyder til kontanthjælpsmodtagere i alderen 18-30 med ”andre problemer end ledighed”, er det centrale omdrejningspunkt for denne undersøgelse. Det er dette forløb, jeg selv har været tilknyttet som underviser og vejleder. Ved at bruge min egen erfaring og supplere denne med ekspert- og fokusinterviews med ansatte og kursister på New Connection, skal jeg søge at udarbejde en fyldestgørende analyse, der kan karakterisere New Connections samlede indsats.

New Connection fungerer som anden aktør på aktiveringsområdet, og grundlaget for deres arbejde er samarbejdsaftaler med omkringliggende kommuner. For at forstå rammerne for New Connections arbejde må jeg indtage en analyse af det samarbejde med de kommunale jobcentre, New Connections arbejde bygger på. Jeg vil således undersøge samarbejdet, der foregår på ledelsesniveau, samt det løbende samarbejde, der foregår mellem New Connections vejledere og jobcentrenes sagsbehandlere. Alle kursister, der bliver indskrevet på New Connections forløb, er visiteret fra et kommunalt jobcenter, og samarbejdet mellem vejlederne på New Connections og sagsbehandlerne i jobcentrene er afgørende for de beslutninger, der træffes i jobcentrene i forhold til de enkelte lediges sagsgange.

Som den sidste del af analysen vil jeg indtage en case-beskrivelse. Denne skal fungere som en illustration af et konkret forløb på New Connections Kursus for unge, og således vise hvordan den pædagogiske tilgang, de konkrete arbejdsmetoder og samarbejdet med sagsbehandlerne samlet set danner rammen om aktiveringsindsatsen, og hvordan tilgangen kan medføre positive resultater.

1.3.4. Empiri og metode

Det centrale udgangspunkt for udarbejdelsen af denne undersøgelse, er min egen ansættelse som vejleder og underviser på New Connections Kursus for unge. Over en periode på 20 måneder var jeg tilknyttet 3 fulde kursusforløb og har samarbejdet med et betydeligt antal kursister om alt fra uddannelse og praktik, sociale og helbredsmæssige udfordringer, indlæringsvanskeligheder som ordblindhed, misbrug, depression, ADHD og andre psykiatriske diagnoser. Det var denne ansættelse, der gjorde, at min akademiske interesse i området voksede sig stor, og efter ansættelsens ophør er den mundet ud i nærværende opgave.

Jeg står således med en udfordring om at bruge min egen erfaringsmængde som egentlig videnskabelig empiri og i undersøgelsens metodekapitel vil jeg redegøre for, hvorledes mit ansættelsesforhold i et videnskabeligt lys kan ses som deltagende observation og aktionsforskning. Det at have samarbejdet med kursusforløbets deltagere om konkrete problemstillinge, samt at have fulgt deres udvikling har givet mig et unikt indblik i hvilke processer, der bidrager til en positiv udvikling. De mange individuelle og gruppebaserede samtaler, jeg løbende har haft med kursisterne, gør mig i stand til at karakterisere kursisternes forudsætninger og kvalifikationer i forhold til at komme i beskæftigelse eller uddannelse,
ligesom de har muliggjort en dybdegående indlevelse i barriererne for at komme ud af ledighed, sådan som kursisterne selv oplever dem. Netop denne sidste pointe er central, da indlevelsen i de lediges egen opfattelse af den konkrete virkelighed, i min optik, er af afgørende nødvendighed, når man skal udvikle frugtbare indsatser.

Til at supplere min egen erfaring er jeg, efter udarbejdelsen af emnet for min undersøgelse, taget tilbage til New Connection, hvor jeg har gennemført ekspertinterviews med Kurt Hansen, der er leder af New Connection, Lisbeth Andersen, der er stedets pædagogiske chef, Ellen Yde Andersen, den nuværende vejleder på Kursus for unge samt fokusinterviews med to kursister fra Kursus for unge. Disse interviews vil udbrede grundlaget for min analyse, og bidrage til en bredere forståelse. I forhold til at karakterisere New Connections værdiggrundlag og pædagogiske praksis, til at karakteriserer de konkrete vejledningsmæssige udfordringer samt til at karakterisere samarbejdet med de kommunale jobcentre, bliver de tre interviews med ansatte på New Connection frugtbare bidrag. Deres vinkler kan således bakke op om og nuancere mine egne generaliserede erfaringer, ligesom de kan kaste nyt lys og dermed styrke grundlaget for min analyse.

Med denne empiriske base og de følgende nødvendige metodiske overvejelser besiddes jeg en unik samling materiale, der muliggør et nuanceret syn på en konkret aktiveringsindsats.
2. New Connection

2.1. Historie

New Connection startede som en projektbaseret institution, og i de første 4 år beskæftigede institutionen sig med udvekslingsprojekter med ledige danske unge og ledige fra de baltiske lande – deraf navnet Baltic Connection. Målgruppen var unge, der var droppet ud af erhvervsuddannelserne, og projekterne sigtede mod at lade disse unge tilegne sig nye erfaringer og kvalifikationer gennem deltagelse i udvekslingsprogrammer, hvor de rejste til de baltiske lande og bl.a. arbejdede på hoteller, inden for børneomsorg eller arrangerede kunstudstillinger.


2.2. Værdigrundlag
Værdimæssigt har New Connections arbejde altid baseret sig på opkvalificering af lediges kompetencer med udgangspunkt i folks egne almene og faglige forudsætninger, eller som Kurt selv udtrykker det: ”…kvalificering på folks egne betingelser.” (Bilag 1, s. 1)

New Connection ønsker at være ”et værdigt alternativ til ledighed”, og Kurt udtrykker den grundlæggende metode til at blive dette alternativ således:

”...det allervigtigste og den måde man gør det på allerbedst, det er at finde nøglen til en ting, nemlig begejstring hos deltagerne. Tilbyde et voksenpædagogisk læringsmiljø, hvor deltagerne kan lide at være, føler sig hjemme og føler sig trygge og synes at de lærer noget og hvor man hver dag kan gå ud af døren og sige ’jeg har lidt mere med hjem end jeg havde da jeg kom’”. (Bilag 1, s. 2)
New Connection arbejder grundlæggende ud fra en anerkendende tilgang til mennesker, der handler om at gøre folk synlige og aktive i processen med at finde frem til vejen ud af ledighed. En vej, der baserer sig på en ressourcemobiliserende indsats, hvor de lediges konkrete forudsætninger indtrægges og respekteres:

”...de bliver taget alvorligt, der bliver hørt på hvad de faktisk siger, samtidig med, at der bliver stillet krav til dem og samtidig med at vi kan levere et undervisningsforløb med den nødvendige energi og den nødvendige respekt for deltagerne.” (Bilag 1, s. 2)

Denne tilgang baserer sig ikke kun på et menneskesyn, men repræsenterer ligeledes en holdning til, hvad der bedst skaber positive resultater i et aktiveringsforløb:

”Jo mere folk selv er med i de forandringer, der sker med dem selv, desto bedre er det jo. (...)...få frigjort de der ressourcer, det er der deltagerne netop måske får adgang til at skrive drejobogen til deres eget liv.” (Bilag 1, s. 9)

Kurt udtrykker her en holdning til aktiveringsindsatsen, der ikke ligger fjernt fra den inklusionsorienterede og ressourcemobiliserende tilgang, jeg gennemgik i indledningen. En sådan tilgang forstår som det bedste udgangspunkt for at skabe en aktiveringsindsats, der sikrer respekten og anerkendelsen for det enkelte menneske og som samtidig giver de bedste forudsætninger for at kunne bidrage til en konkret opkvalificering af de lediges kompetencer og dermed sikre et stærkt afsæt for, at de ledige kan nærme sig en status som selvforsørgende. Kurt opsammerer indsatsen på følgende vis:

”Ja. Det hele handler som udgangspunkt om kursisten, om kursistens muligheder og at udvikle disse og gøre kursisten bedre i stand til at træffe de nødvendige beslutninger.” (Bilag 1, s. 10)

Det står klart hvilken udfordring New Connection opstiller for sig selv. Ønsket er at tilbyde læringsforløb, hvor kursisterne kan udvikle deres kompetencer på deres egne præmisser. Udgangspunktet er at gøre kursisterne til aktive deltagere i aktiveringsforløbene ud fra en grundholdning om, at mennesker ønsker at være aktive og ønsker at blive i stand til at træffe beslutninger omkring deres eget liv. Derfor skal New Connection de aktiveringsforløb, de tilbyder, danne en tryg og tillidsfuld ramme, der kan blive en platform for et konstruktivt samarbejde med kursisterne, hvor modet og udviklingen af kompetencer til at træffe nye beslutninger understøttes. New Connections pædagogiske chef, Lisbeth Andersen, udtrykker det grundlæggende udgangspunkt således:

”Grundsynet er, at mennesket er født aktivt og skabende. Hvis du ser på små børn, så er de det. Så kan der være forskellige livsomstændigheder eller man kan være i forskellige faser i livet, hvor nysgerrigheden forandrer karakter, kan man sige. De mennesker, der kommer hos os er mellem 18 og slut 50’erne. Og synet er, at mennesket er ikke en øde ø, mennesket spejler sig i andre mennesker og i ethvert menneske bor svaret på den problemstilling og den livsomstændighed, hvis der er noget, der skal løses, bor svaret i det enkelte menneske. Men man kan have brug for andre mennesker til at finde svaret. Så det vi i høj grad skal være, det er et spejl. Det man skal genspejle er noget, der er tydeligt,
noget, der er synligt, noget, der er klart. Det vi skal være som fagpersoner og som mennesker det er, at vi skal være tydelige omkring det vi siger, vi skal være klare i vores møde og vi skal være synlige i vores holdninger. Man påvirker altid, det er i hvert fald min tese, man påvirker altid andre mennesker med den måde man er på. Især...her er der tale om et magtforhold og så må man anständigvis være tydelig i det man mener. Ikke fordi man skal være enig, men når man påvirker, kan man lige så godt gøre det bevidst og her har vi med mennesker at gøre. De mennesker, der kommer hos os og deltager i vores kursusforløb er mennesker, der står i en forandringssituation i deres liv, de skal gøre noget andet end det de ellers har gjort. Mennesket forandrer noget, enten af stor nysgerrighed og vovemod eller også af nød. Når man skal gøre noget andet end det man plejer, så bliver de fleste mennesker utrygge, det vil sige, at det, der er vigtigt det er, at vi skaber en tryghed. Tryghed, tillid og mod, det er nogle nøglebegreber. Man skal være i et trygt rum, hvis man skal få nye ideer og turde sige dem højt. Man skal være tryg ved, at der er nogen, der lytter til det man siger og har mod til at stille spørgsmål. Det er de ansatte, der skal have det mod, også til at være katalysator, også til at være konfronterende, men ikke fordømmende, aldrig fordømmende, men nysgerrigt spørgsmålsstillende. ”(Bilag 2, s. 5-6)


2.3. New Connections samarbejdspartnere


Samarbejdet omkring visitation af kursister fungerer således, at sagsbehandlerne i de forskellige jobcentre retter henvendelse til New Connection angående en borger, der matcher målgruppen for et af New

\(^5\) På tidspunktet for min undersøgelse, var et samarbejde med Albertslund Kommune ligeledes under opbygning.

Herudover foregår der løbende et mere uformelt samarbejde mellem forløbenes vejledere og kursisternes sagsbehandere. Dette samarbejde, som oftest tager form som løbende telefon- og mailkontakt, har lige så stor, hvis ikke større, betydning for kursisternes forløb, da det ofte vil være på basis af dette samarbejde, at sagsbehandlerne træffer beslutninger angående kursisternes kommunale sagsgang.

2.4. Nuværende forløb

New Connection har i dag tre faste forløb: IT-værkstedet, Jobværkstedet og Kursus for unge.6 Samlet er der på årsbasis i gennemsnit indskrevet omkring 50 kursister på de tre forløb. Alle kursister er som udgangspunkt kontanthjælpsmodtagere.

**IT-værkstedet** er et tilbud målrettet midaldrende ledige, primært i matchgruppe 2, der mangler almene IT-kvalifikationer for at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Flere af kursisterne på dette forløb har nedsat arbejdsevne som følge af dårligt fysisk eller psykisk helbred, og for nogle er forløbet del af en revalidering, mens det for andre også fungerer som arbejdsprøvning. På IT-værkstedet undervises der i grundlæggende IT-færdigheder, og deltagerne har mulighed for at erhverve sig Pc-kørekort på basis og udvidet niveau. På IT-værkstedet er der tilknyttet en fuldtidsansat underviser og en fuldtidsansat vejleder.

**Jobværkstedet** er et 4-6 uger langt forløb målrettet arbejdsmarkedspare ledige, dvs. ledige i matchgruppe 1. Forløbet fokuserer på afklaring af kursisternes erhvervs- eller uddannelsesomsker og på udarbejdelse af CV'er og ansøgninger. Derudover har kursisterne mulighed for at komme i kortvarige praktikophold. På jobværkstedet er der tilknyttet en fuldtidsansat underviser/vejleder og en fuldtidsansat virksomhedsokulent.

**2.4.1. Kursus for unge**

*Kursus for unge* er et tilbud målrettet unge ikke-arbejdsmarkedspare kontanthjælpsmodtagere mellem 18 og 30 år, der tilhører matchgruppe 2.9 Dette forløb er det centrale omdrejningspunkt for denne undersøgelse.

---

6 Disse var de eksisterende tilbud ved undersøgelsens opstart i juli 2011.
7 Før ændringen af matchsystemet i 2010 tilhørte de matchgruppe 3 og 4.
8 Før ændringen af matchsystemet i 2010 tilhørte de matchgruppe 1 og 2.
9 Før ændringen af matchsystemet i 2010 tilhørte de overvejende matchgruppe 4. Enkelte kursister tilhørte matchgruppe 3 og 5.
Da det er dette forløb, jeg selv har været tilknyttet som underviser og vejleder, stammer min praksiserfaring i høj grad fra de relationer, jeg har haft til kursister på dette forløb, og når jeg i min analyse inddrager eksempler og case-beskrivelse, baserer de sig på dette forløb. Jeg vil derfor i det følgende uddybe beskrivelsen af dette forløb.

**Kursusforløbets ophygning**

Kursus for unge er et 26 uger langt afklarings-, vejlednings- og undervisningsforløb, der overordnet set er delt i et 14 uger langt fælles undervisningsforløb og et 12 uger langt individuelt tilrettelagt forløb. Forløbets overordnede formål er, via løbende samspil mellem gruppebaseret undervisning og individuel vejledning, at afklare og styrke kursisternes almene og faglige kvalifikationer og derigennem nå frem til et konkret resultat for den enkelte deltager, helst i form af job eller uddannelsesstart.

Undervisningen på forløbet er både fagspecifik såvel som mere alment dannende. Der undervises i alt fra matematik, dansk og engelsk til etik, moral, historie og generelle samfundsforhold. Emner og temaer varierer fra forløb til forløb, da det tilstræbes at imødekomme ønsker fra deltagerne på de forskellige hold. Forløbet tager afsæt i individuelle vejledningssamtaler med kursister, der har til formål at klargøre, hvilke konkrete barrierer den enkelte oplever i forhold til at blive selvforsørgende, samt hvordan der bedst arbejdes på at fjerne dem.

**Målgruppen**

Kursisterne på Kursus for unge er forskellige, men har typisk til fælles, at deres skolegang og erhvervserfaring er begrænset, og mange har afbrudt skole- og uddannelsesforløb og kortvarige ansættelser og praktikophold bag sig. Flere af kursisterne er diagnosticeret med psykiatriske lidelser som depression, ADHD, social fobi og angst, ligesom flere har dårligt fysisk helbred. Derudover er nogen kursister i sideløbende behandling for misbrug, typisk af alkohol og/eller hash, ligesom der er en del enlige mødre blandt, hvor deres børn for fleres vedkommende har psykiatriske diagnoser eller har generelle sociale og indlæringsmæssige vanskeligheder. En stor del af kursisterne (mit gæt er mellem 50 og 75%) har tidligere været i kontakt med det sociale system og har andre aktiveringsforløb bag sig.

På holdene starter der som udgangspunkt 15 kursister. På grund af frafald som følge af kursister der kommer i job og uddannelse eller tilbagevisiteres med behov for anden type specialiseret hjælp, arbejdes der med løbende indtag på forløbet en til to gange om måneden. Kursusforløbet har tilknyttet en fast underviser og en fast vejleder, ligesom hver kursist har en sagsbehandler tilknyttet i det jobcenter, de tilhører. Undervejs i forløbet har kursisterne mulighed for at komme i praktikophold, ligesom nogen sideløbende vil være tilknyttet andre forløb, som eksempelvis misbrugsbehandling eller ordblindeundervisning.

**Figur 2** viser en oversigt over en konkret holdsammensætning på Kursus for unge, der indeholder en beskrivelse af hver kursists relevante baggrund og forudsætninger for at blive visiteret til Kursus for unge.
Beskrivelserne baserer sig på visitationssamtaler med vejlederen på Kursus for unge. Ikke alle barrierer er inkluderet, men oversigten giver et godt overordnet billede af, hvad der kendetegner målgruppen for Kursus for unge.

Figur 2: Oversigt over et kursisthold indskrevet på Kursus for unge


et par gange på psykiatrisk afdeling. Han bor i egen lejlighed og i sin fritid brygger han sin egen mjød og
interesserer sig for japansk popkultur. Han går pt. til udredning hos egen læge for ADHD. Han har arbejdet
som telesupporter i et par år.

på efterskolen. Hun har påbegyndt uddannelsen til porcelænsmaler og som SOSU-medhjælper, men begge
blev afbrudt pga. depression. Hun kommer fra en meget stor familie med 11 soskende og hun er alenemor til
en søn på 5 år. Hendes lillebror og kæreste bor hos hende. Hun er medicineret for depression. Hun er meget
usikker på sig selv pga. en hård barndom. Hun har ingen erhvervserfaring, men hun vil godt have en
uddannelse som kok eller lign. Hun interesserer sig meget for at lave mad.

2.5. Ansatte

New Connection har 9 ansatte udover Kurt\textsuperscript{10}, hvoraf tre er ansat på særlige vilkår. Disse er en receptionist og
administrativ medarbejder med ansvar for fakturering. Hun er pensionist og er ansat på deltid. En assistent,
der hjælper til med rengøring og oprydning i frokoststuen. Hun er ligeledes pensionist og har en
flygtningebaggrund og er ansat på få timer. Den sidste er ansat i fleksjob og fungerer som
undervisningsassistent på IT-værkstedet, ligesom hun forvalter kontakten til Dansk IT, i forbindelse med
New Connections udstedelser af Pc-kørekort. Ansættelsen af medarbejdere på særlige vilkår hænger også
sammen med New Connections værdigrundlag. Som Kurt udtrykker det:

\textit{“Det handler selvfølgelig også om, at vi derigennem gerne vil vise, at vi også er en social institution på
den måde.”} (Bilag 1, s. 4)

\textit{Kursus for unge} har tilknyttet en fuldtidsansat underviser og en fuldtidsansat vejleder.\textsuperscript{11} Anne, som er ansat
som underviser, er under uddannelse som cand.mag. i dansk og Ellen, der er ansat som vejleder, har en
uddannelsesmæssig baggrund som biolog, men har arbejdet som vejleder på en produktionsskole og som
sagsbehandler i et jobcenter i flere år.

\textit{Jobværkstedet} har tilknyttet en fuldtidsansat underviser og vejleder og en fuldtidsansat virksomhedskonsulent. Christian, der er ansat som underviser og vejleder har en baggrund som
produktionsleder i det private erhvervsliv, mens Anette, der er ansat som virksomhedskonsulent, har en
erhvervsmæssig baggrund inden for beskæftigelsesområdet og har været ansat på Havneskolen, et nu nedlagt
projekt for ledige og ligeledes i et jobcenter.

\textit{IT-værkstedet} har tilknyttet en fuldtidsansat underviser og en vejleder, der er ansat på 30 timer om ugen.
Niels, der er underviser, er oprindeligt uddannet bager, men er selvstændigt IT-ekspert og forestår al undervisning
på IT-værkstedet. Lisbeth, der er vejleder, er uddannet pædagog og har årelang erfaring inden for det
socialpædagogiske område. Hun har været ansat på AFUK (Gøglerskolen), Erhvervshøjskolen og

\textsuperscript{10} Antal ansatte ved undersøgelsens opstart i juli 2011.

\textsuperscript{11} Mens jeg var ansat, var der ligeledes tilknyttet en deltidsansat matematikunderviser.
Havneskolen. Lisbeth fungerer også som New Connections pædagogiske chef og som personalechef, hvilket betyder, at hun har ansvaret for New Connections pædagogiske profil såvel som personalepolitik.

2.6. Miljø og fysiske rammer

New Connection holder til på første sal i en erhvervsejendom, hvor de er naboer til forskellige større og mindre virksomheder. Stedet er indrettet med et receptionsområde, som ligeledes fungerer som fælles opholdsrum. Herudover er der en fælles frokoststue, hvor der er køleskab, komfur, opvaskemaskine og service til fælles brug. Frokoststuen danner ligeledes rammen om en ordning med fælles frokost hver fredag, hvor New Connection køber varm frokost hos en lokal café, eller hvor de forskellige hold selv laver frokost til alle i huset.

Hvert forløb har deres eget undervisningslokale, og herudover findes der en række mindre lokaler, der fungerer som samtale-/vejledningsrum eller ekstra undervisningslokaler.

New Connection præges af en uformel og afslappet omgangsform, og der lægges vægt på at skabe et rum, hvor kursisterne kan skabe sig en normal og behagelig hverdag. Som en kursist fra Kursus for unge udtrykker det:

"Og så hygger jeg mig skidegodt herude. (...) Man føler man er hjulpet herude og nærmest lidt beskyttet..." (Bilag 4, s. 2)
3. Empiri og metode

Dette kapitel skal redegøre for den empiri, der ligger til grund for undersøgelsen. Med udgangspunkt i en beskrivelse af mit eget ansættelsesforhold hos New Connection vil jeg klarlægge undersøgelsens empiriske base, og jeg vil diskutere min ansættelse ud fra en forståelse af metoderne deltagende observation og aktionsforskning. Fokus rettes i denne forbindelse særligt mod den position og rolle jeg har haft i forhold til de kursister, jeg har samarbejdet med. Det centrale er at beskrive hvordan det konkrete indblik, jeg har opnået gennem min ansættelse, kan bruges videnskabeligt.

Som supplement til min egen praksis erfaring, har jeg, jf. indledningen, gennemført interviews med New Connections leder, pædagogiske chef, den nuværende vejleder på Kursus for unge samt med to kursister. Jeg vil redegøre for, hvilken rolle disse interviews vil spille i min analyse, ligesom jeg vil beskrive min brug af skriftligt materiale som relevante dokumenter og statistikker.

3.1. Mit ansættelsesforhold

3.1.1. Opstart og oplæring


Ved kursusforløbets start havde min oplæring således primært bestået af planlægning af det egentlige forløb, naturligvis kombineret med praktisk oplæring og megen værdifuld sparring fra kursets vejleder. Opstarten
blev på denne vis udgangspunktet for den lange læreproces min ansættelse var. En læringsproces, der med tiden blev til en egentlig videnskabelig interesse.

3.1.2. Arbejdsopgaver

Min ansættelse var i første omgang tidsmæssigt begrænset til at følge et enkelt kursusforløb, men denne blev forlænget inden kontraktens udløb til et forløb mere. Jeg var nu ikke længere studentermedhjælper, men ansat som primær underviser med vejledningsopgaver. Efter dette forløbs ophør blev min ansættelse igen forlænget til endnu et forløb, og der blev samtidig truffet beslutning om at ansætte endnu en medarbejder til Kursus for unge, hvilket betød, at der ansattes en ny fast underviser, og jeg selv fik ansvaret som fast vejleder. Dette betød et skift i mine arbejdsopgaver, som blev mere rettet mod individuelle vejledningssamtaler, skriftlig rapportering til jobcentrene, statussamtaler med kursisternes sagsbehandlere, etablering af og opfølgning på praktikophold samt skriftlig evaluering og dokumentation. Dette var gradvist blevet del af mine arbejdsopgaver, siden jeg blev ansat, men blev ved opstarten af det tredje kursusforløb officielt mine opgaver, da den hidtil tilknyttede vejleder blev fritaget for vejledningsopgaver på Kursus for unge for at dedikere sig som fast vejleder på New Connections IT-værksted. Efter tredje kursusforløbs ophør afsluttedes min ansættelse hos New Connection efter gensidig aftale, og der blev ansat en ny vejleder til de videre forløb.


34
Selvom undervisnings- og vejledningsdelen på Kursus for unge som udgangspunkt er opdelt, falder de to områder naturligt sammen. Det blev da også hurtigt tydeligt for mig, at det ikke var muligt at adskille disse to arbejdsopgaver. Ofte udviklede fællesundervisningen sig til egentlig gruppebaseret vejledning, hvor vi i fællesskab diskuterede dilemmaer og problematikker, som havde relevans for flere på holdet. I denne forstand kom metoden *vejledningsbaseret undervisning* i spil, hvilket er en af de mest centrale arbejdsmetoder, Kursus for unge bygger på. Kernen i denne metode er, at man tager udgangspunkt i de konkrete problemstillinger og barrierer, der tydeliggøres under visitationssamtalerne og i de løbende individuelle vejledningssamtaler med kursisterne for derefter at udarbejde mere generaliserede temaer, der kan bruges i fællesundervisningen. Jeg vil i delanalyse 1 komme nærmere ind på denne arbejdsmetode. 

Pointen med at redegøre for ovenstående er dels at give et overblik over hvilke arbejdsopgaver og ansvarsområder, jeg varetog i mine 20 måneder som ansat samt, og mere centralt, at give et billede af min indgang til feltet. Det er vigtigt for mig at understrege, at jeg ikke gik til dette arbejde med et defineret formål om at skulle bruge det videnskabeligt. Snarere er denne vinkel opstået løbende som min ansættelse skred frem, og jeg via mit arbejde fik mere og mere viden om et område, der havde min interesse. Videnskabeligheden er således fremavlet i takt med min praksiserfaring, hvor jeg løbende har samarbejdet med kursisterne, sagsbehandlere fra jobcentrene, erhvervslivet, diverse socialarbejdere som misbrugskonsulenter og støtte-/kontaktpersoner, uddannelsesssteder, specialskoler osv. Dette har samlet set givet mig en solid erfaring i forhold til feltet og dets problemstillinger. Selvom min ansettelser ikke fra start var tænkt som et decideret observationsforløb, vil jeg i følgende afsnit argumentere for, hvordan min ansettelser kan forstås som *deltagende observation* og *aktionsforskning* og derigennem redegøre for, hvordan jeg vil bruge min egen praksiserfaring som videnskabelig empiri.

### 3.2. Deltagende observation


"Erkendelse sker ikke gennem passiv iagttagelse af en uforanderlig verden, men gennem handling: Tilpasning og problemløsning. Derfor bliver det gennem deltagelsen, indsocialiseringen i en anden
Deltagende observation baserer sig således på et epistemologisk udgangspunkt, der betoner, at erkendelse om individer og gruppens handlen dels må ske gennem observering af disse i deres eget "rum" samt gennem konkret indsocialisering i deres livsverden. Når man begynder at samarbejde med deltagerne om problemløsning, indføres man som forsker gradvist i denne livsverden.

Jeg gik ikke til jobbet som underviser og vejleder med en stor mængde professionel erfaring. Min baggrund var derimod en interesse for området og et ønske om at indsamle praksiserfaring, der kunne inspirere til mine videre studier. At jeg nu har defineret netop dette specialeområde skabte i høj grad en proces, der ligger tæt op ad ovenstående citat. Det er netop de konkrete arbejdssituationer, der har givet mig det nødvendige indblik i feltet. I forhold til indsocialiseringen i gruppen af kursister på Kursus for unge var ambitionen aldrig, at jeg skulle betragtes som et ligeværdigt "medlem", da min position som ansat og ansvarende i sagens natur umuliggjorde dette. Indsocialiseringen skal i mit tilfælde forstås som den relation, jeg skabte til kursisterne. Tillid og forventning fra kursisterne om, at jeg havde som primær ambition at tjene deres interesser bedst muligt, var en forudsætning for, at relationen blev stærk, og dermed er den blevet en kilde til en nuanceret indsigt i kursisternes forudsætninger og kvalifikationer. Jeg har aldrig skjult min uddannelsesmæssige baggrund for nogen kursister og har været åben omkring ambitionen om at bruge jobbet som erfaringsbase i forhold til min videre uddannelse. Min oplevelse var da også, at dette ingen stor relevans havde for kursisterne, idet de primært agerede overfor mig i forhold til de konkrete problemstillinger, jeg forsøgte at løse i fællesskab med dem. Indsocialiseringen eller relationen blev på denne vis en forudsætning for at kunne gøre et ordentligt styrke arbejde og der ses her en klar tråd mellem deltagende observation som metode og selve mit arbejdes karakter.

3.2.1. Metodens dimensioner

Hanne Warming refererer til M. Q. Patton, der i "How to Use Qualitative Methods in Evaluation", opstiller fem dimensioner, som udgør grundstrukturen i deltagende observation som metode. Som supplement til disse opstiller Hanne Warming selv yderligere tre dimensioner, så strukturen i denne forståelse udgøres af i alt otte elementer. Jeg skal i det følgende gennemgå overvejelser omkring min egen rolle og position i forhold til disse otte dimensioner.


Som type 3 og 4 begynder forskeren at bevæge sig væk fra den tydelige forskerrolle i en bestræbelse på at indgå mere naturligt i gruppens praksis samt forstyrre de naturlige interaktionsmønstre mindst muligt. Det handler om at udvide sin forskning fra at være rettet mod beskrivelse af handlings- og interaktionsmønstre til også at inkludere den symbolske dimension af gruppens praksis og dynamik, såkaldt sense-making (Warming 2007, s. 317). Her søges erkendelsen gennem et samarbejde med gruppen, og forskeren bestræber sig på at deltage i gruppens praksis på gruppens præmisser.


I forhold til min rolle lægger den sig tættest op ad, hvad Patton kalder ”deltager som observatør”. Mit udgangspunkt har været at skulle udføre et stykke arbejde og som sådan ikke forskning, og der kan argumenteres for, at jeg nærmere har indtaget rollen som ”komplet deltager”. Dog mener jeg, da jeg løbende har været åben omkring min ambition om at bruge arbejdet som erfarings til videre studier, ligesom jeg, i takt med at den videnskabelige vinkel voksede frem, har diskuteret dette med mine kolleger, at forskerrollen indirekte har sat et præg på mit arbejde, og min position harmonerer derfor bedst med rollen som deltager som observatør.

I forhold til Pattons anden og tredje dimension har jeg i sagens natur ikke kunnet fremlægge et beskrevet forskningsformål for hverken kursisterne eller mine kolleger, da et sådant ikke eksisterede under min ansættelse. Jeg befinder mig derfor i en gråzone mellem de forskellige grader af åbenhed og kan som sådan ikke karakteriseres ud fra disse. Jeg har ikke skjult noget for nogen, men dette skyldes bl.a., at jeg ikke selv
betragtede min ansættelse som decideret forskning. Havde forudsætningerne for min ansættelse været anderledes, og var jeg gået til jobbet med et klart beskrevet forskningsformål, havde jeg været tvunget til i højere grad at tage stilling til min rolle.

Pattons fjerde og femte dimension omhandler varighed af selve forskningsprocessen, og hvad der fokuseres på. I det etnografiske arbejde er det epistemologiske udgangspunkt, at det lange ophold er en forudsætning for viden om den fremmede kultur (Warming 2007, s. 318).


På denne vis bliver selve empirigenereringen og fortolkningen ikke adskilte processer men væves ind i hinanden, og de erkendelser, forskeren opnår undervejs i forløbet, er med til at bestemme observationernes fokus og forløb. Dette forstås som en epistemologisk konstruktivistisk tilgang til deltagende observation, hvor videnskabeligheden bygger på en konstant stræben efter at skabe det optimale rum til læring gennem deltagelse (Warming 2007, s. 318).

I Hanne Warmings supplement til Pattons grunddimensioner er forskerens deltagerningsposition i centrum. Dette drejer sig om, hvilken grundlæggende tilgang forskeren har til det, der observeres. Warming nævner to forskellige tilgange, der karakteriseres som henholdsvis en objektivistisk, empiristisk eller positivistisk tilgang og en fænomenologisk og konstruktivistisk tilgang (Warming 2007, s. 319). I førstnævnte præges tilgangen af, at målet med observationerne er at indsamle ”førstehåndsdata”, der kan klarlægge og systematisere handlemønstre. Ved f.eks. at dokumentere gentagelser verificeres handlemønstrene, og data får dermed empirisk værdi.


Skal jeg karakterisere min ansættelse i forhold til de to nævnte tilgange, har den karakter af at være fænomenologisk og konstruktivistisk. Som jeg har rundet flere gange, har kernen til succesfulde resultater i mit arbejde været at opbygge en tillidsfuld relation til kursisterne. Denne relation har i høj grad bygget på en forståelse af kursisternes egen holdning til at være i aktivering. En forudsætning for at forstå denne holdning er, at man kan se de bagvedliggende mere symbolske årsager til, at kursisterne handler som de gør, og hvordan de forstår årsagerne til deres egen ledighedssituation. Derfor må man som vejleder forholde sig til den enkelte kursists historie som borger med kontakt til det sociale system, og hvordan oplevelserne fra eksempelvis tidligere aktiveringstilgange er med til at forme kursisternes holdning til et forløb som Kursus for unge. Har en kursist på et tidligere aktiveringstilgange haft følelsen af at være ”placeret” uden egentligt formål andet end at opfylde sin aktiveringpligt, kan der eksistere en ekstra barriere overfor at skulle deltage i et nyt forløb. Denne indsigts opstår hen ad vejen, og som vejleder må man forholde sig til dette og ofte
ændre sit fokus i forhold til den enkeltes forløb. Det er således afgørende nødvendigt, at man forstår indsatsen som en løbende proces, der kan udvikle sig og skifte spor undervejs, hvilket lægger sig klods op ad den observationspraksis, den fænomenologiske og konstruktivistiske tilgang bygger på.

3.3. Aktionsforskning

Udover at min ansættelse har mange ligheder med et deltagende observationsforløb, kan den ligeledes forstås ud fra metoden aktionsforskning. Denne metode bygger på en kritisk metodetradition, der har meget til fælles med empowerments samfundsforståelses. Aktionsforskning tager således udgangspunkt i samfundsulige fordeling af ressourcer og fokuserer på konkrete ændringsmuligheder:

"Vi definerer aktionsforskning som en kobling mellem (1) kritisk teori/samfundsdiagnose, (2) demokratisk vidensopbygning ”fra neden” og (3) facilitering/understøttelse af forandringsprocesser.”

(Andersen & Bilfeldt 2010, s. 1)

Kernen i metoden er, at der ses en klar sammenhæng mellem viden og forandring. Som empowerment teorien ligeledes betoner, må de strukturelle vilkår, der medfører mangelfuld behovsopfyldelse for visse individer og grupper, identificeres for derefter at blive udgangspunkt for aktiv handling og forandring (Andersen & Bilfeldt 2010). Her kommer der ligeledes en lighed til syne med den konstruktivistiske tilgang til deltagende observation, idet viden og forandring forstås som uadskillelige elementer. Som det formuleres af Kurt Lewin, der anses som én af aktionsforskningens fædre: ”The best way to understand things is to change them...” (Lewin, 1946). (Andersen & Bilfeldt 2010, s. 2).

Aktionsforskningens primære mål er via et samarbejde med grupper, der karakteriseres som afmægtige, at skabe et rum for refleksion over de strukturelle vilkår og derigennem sætte konkrete handlemuligheder for forandring i centrum. Der opereres i denne forbindelse med begreberne practice og praxis. Practice forstås som de eksisterende handlemønstre, vaner og logikker, der præger en given institution og kobles dermed til begrebet institutionel dømmekraft (jf. kapitel 3). Praxis forstås som en social og moralsk forpligtende logik, der kan opstå som et resultat af refleksion over de strukturelle betingelser, en gruppe er underlagt (Andersen & Bilfeldt 2010, s. 1). I rummet for refleksion skal der udvikles alternativer til den eksisterende practice, som gerne må tage udgangspunkt i utopiske tilstande. En metode til dette er at arbejde med såkaldte fremtidsværksteder, hvor grupper i samarbejde med forskeren kan formulere visioner, for hvordan den specifikke practice eller institutionelle dømmekraft, de er underlagt, kan forandres og derefter med udgangspunkt i visionerne, at formulere konkrete ændringsforslag. På denne vis søges det at koble et teoretisk blik på samfundsæmiggende strukturelle utilstrækkeligheder og konkret handling, der inddrager de berørte individer og grupper.

12I delanalyse 3 belyses det helt konkret hvordan viden om en kursists helbredsmæssige situation, der opstod under et tidsmæssigt langstrakt forløb, blev forudsætning for egentlig positiv forandring.
3.4. Opsamling

Den metodiske tilgang til denne undersøgelse er ikke traditionel, da grundlaget udgøres af en erfaringsbase, der ikke er kommet i stand med udgangspunkt i et formuleret forsikningsformål. De metodiske refleksioner er derimod opstået som en konsekvens af at have taget del i en praksis, hvor jeg kan se ligheder til de berørte videnskabelige metoder. Særligt betoning af at tage del i konkrete udfordringer og problemstillinger, som både deltagende observation og aktionsforskning bygger på, forbindes direkte med det arbejde, jeg har udført som ansat på Kursus for unge. Nøglen til kursisternes reelle muligheder for at kapitalisere på et forløb som Kursus for unge findes i en løbende proces, hvor der er opstået ny indsigt fra både min og kursisternes side, der har influeret på det konkrete forløbs fokus. Forudsætningen for denne indsigt er den nære relation, der er opstået ved, at jeg både har haft en daglig kontakt til kursisterne, jf. deltagende observation, samt ved i samarbejde med kursisterne at have sat fokus på løsning af konkrete og hverdagsnære problemstillinger og dermed godet jorden for kursisternes refleksion over mulighederne for aktiv handling, jf. aktionsforskning.

Når jeg skal udarbejde min analyse, bygger den således dels på den indsigt og forståelse, jeg selv har opnået og udviklet undervejs i mit ansættelsesforhold både i forhold til min egen rolle og i forhold til kursisternes egen forståelse af deres ledighedssituation og deres handlemuligheder. Via denne analytiske tilgang kvalificeres min egen praksiserfaring som videnskabelig empiri og danner dermed grundlag for en nuanceret forståelse af, hvad der forudsætter en effektfuld indsats. At min ansættelse strakte sig over en periode på 20 måneder og tre fulde forløb på Kursus for unge har i øvrigt givet mig mulighed for at forstå det tidsmæssige perspektiv i forhold til aktiveringsindsatsen. Indsigten i, at de positive resultater ofte forudsætter et tidsmæssigt langstrakt forløb, ville have været svært at opnå via en mere traditionel tilgang, hvor den empiriske base udelukkende udgjordes af kortere observationsprocesser kombineret med interviews.

3.5. Supplerende empirisk materiale

Som jeg nævnte i starten af dette kapitel, har jeg som supplement til min egen praksiserfaring gennemført ekspertinterviews med New Connections leder, pædagogiske chef og Kursus for unges nuværende vejleder samt to fokusinterviews med kursister fra Kursus for unge. Disse interviews har alle kvalitativ karakter og skal bidrage til, at min forståelse af emnet udvikles gennem inddragelse af andres forståelser. I forhold til at forstå New Connections rolle som aktør på et lokalt beskæftigelsesområde bliver interviewene med medarbejderne brugbare, da disse kan kaste yderligere lys over de rammebetegelser, der karakteriserer New Connections arbejde. Samtidig kan de danne grundlag for en bredere forståelse af New Connections værdimæssige og pædagogiske fundament og de konkrete metoder, der arbejdes med.

Interviewene med de to kursister skal primært fungere som konkrete ”vidneudsagn” i forhold til Kursus for unges praksis, men også i forhold til New Connection som ramme for et voksenpædagogisk læringsmiljø. Kursisternes karakteristik er brugbare som konkrete eksempler på et udefrakommende ”blik”, der indeholder et uforbeholdent syn på New Connections arbejdsmetoder og praksis.
Udover disse kvalitative interviews udgøres min empiriske base ligeledes af kvantitativt materiale som dokumenter og statistikker. Jeg har således undersøgt skriftlig dokumentation angående New Connections resultater i form af nyhedsbreve og andre offentliggjorte opgørelser, ligesom jeg har rekvireret opgørelser over kursisternes baggrund og forudsætninger for at deltage i Kursus for unge, jf. holdoversigten i kapitel 2. Undersøgelsen bygger således på et *triangulært forskningsdesign*, hvor flere typer empirisk materiale samlet danner grundlaget for min undersøgelse.
4. Teoretisk analyseramme


Slutteligt vil jeg skitsere et analysesdesign, hvor jeg illustrerer opbygningen af og temaerne for min analyse.

4.1. Empowerment

I indledningen berørte jeg empowerment teorien, og hvordan den er anvendt i den eksisterende beskæftigelsespolitisk forskning. Jeg skal i dette afsnit beskrive teorien med primær fokus på, hvordan den relaterer til gruppen af kontanthjælpsmodtagere og deres position i samfundet, samt hvordan teorien konkret kan danne en del af grundlaget for min analyse.

4.1.1. Baggrund og position

Empowerment bygger på en samfundsmæssig forståelse, der betoner de strukturelle vilkår og kampen mellem forskellige befolkningsgrupper om økonomisk, social og politisk magt. Som hos Bourdieu forstås en stor del af samfundets udvikling og dynamik gennem den løbende kamp om interesser og indflydelse:

"Det handler grundlæggende om et samfundskritisk og forandringsorienteret perspektiv på analyser af underpriviligerede gruppers position i samfundet, hvor omdrejningspunktet er social forandring gennem social mobilisering, og hvor vidensproduktionen ses som led i forandring af tingenes tilstand (Friedmann, 1987). I en dansk sammenhæng kan man således placere empowermentperspektivet i en slags ’produktiv gråzone’ mellem egentlig aktionsforskning (Ågård, 2003) og magtkritisk socialforskning (Flyvbjerg, 1991).” (Andersen 2005, s. 1)

indflydelse inden for disse tre, og underprivilegerede grupper vil være kendetegnet af afmagt inden for en eller flere af disse tre ordener. Illegale flygtninge uden økonomiske ressourcer og statusmæssig anerkendelse i samfundet, der tilmed ikke besidder politiske eller sociale rettigheder, er et eksempel på afmagt inden for alle tre. Hårdt arbejdende hjemmehjælpere og sosu-assistenter er eksempler på grupper kendetegnet af økonomisk og politisk lavstatus, men en høj statusmæssig position som følge af en generel folkkelig anerkendelse af vigtigheden af det arbejde, de udfører (Andersen 2005, s. 8).

Grupper må derfor blive i stand til at mobilisere kræfter og derigennem indflydelse på de vilkår, de selv lever under for dermed at udfordre den eksisterende orden. Det ligger i begrebet, at fordelingen af kapital er ulige, men ikke upåvirkkelig og derfor skal de strukturelle vilkår udfordres og ændres ved social mobilisering. Denne mobilisering skal finde sted under fælles erkendelse af de strukturelle vilkår, så kræfterne samles og handlingskapaciteten styrkes (Andersen 2005).

Empowerment hviler i denne forstand på:


Kernen i denne transformative empowermenttilgang er, at der abonneres på det kritiske udgangspunkt, at magten er ulige fordelt. Empowerment forudsætter dis-empowerment, og man må derfor nødvendigvis antage en konfliktorienteret samfundsopfattelse, der siger, at økonomisk magt, social status og politisk indflydelse fordeles ud fra en løbende kamp mellem modstridende interesser.

Empowermentprocesser skal ideelt set være at finde på alle niveauer, såfremt man skal tale om et fuldt demokratisk samfund. Fraser understreger med sin retfærdighedsteori, at de økonomiske, kulturelle og politiske strukturer er overindividuelle betingelser for samfundsmæssig retfærdighed, og derfor er et samfund først retfærdigt forløst, når deltagelses- og indflydelsesmulighederne er lige for alle (Andersen 2005, s. 7).
4.1.2. Dimensioner og relation til mit problemfelt

Empowerments dialektiske samfundstilstande kommer til udtryk gennem de to grundlæggende dimensioner: Den objektive/mægtiggørende dimension og den subjektive/myndiggørende dimension.

Begrebet splittes i yderligere 4 dimensioner:

1) Identitetsempowerment, der omhandler ændringen af en negativ ”taberidentitet” til en kollektiv ”vinder- eller modstandsidentitet”.
2) Symbolsk eller statusmæssig empowerment, der omhandler evnen til at ændre omverdenens negative eller stigmatiserede syn på marginaliserede gruppens statusmæssige plads i samfundshierarkiet og til at modarbejde fjendebilleder.
3) Politisk eller demokratisk empowerment, der omhandler opbygningen af konkret kapacitet til at opnå politisk og demokratisk indflydelse.
4) Institutionel empowerment, der omhandler gruppens organisatoriske forankring, som viser sig i lovmæssige rettigheder, såvel som i varetagelse gennem ressourcetildeling til interesseorganisationer.

Jeg må i et analyseperspektiv forholde mig til, hvornår de forskellige dimensioner kommer i spil i forhold til mit problemfelt.

Processerne, der udgør den objektive dimension af begrebet og kaldes vertikal empowerment, kommer i forhold til mit emne i spil gennem både det fastlagte og det mere uformelle samarbejde, der foregår mellem kursusforløbets vejleder og kursisternes kommunale sagsbehandlere. Det er i høj grad på baggrund af dette samarbejde, at de væsentligste beslutninger i forhold til kursisternes kommunale sagsgang træffes. Processen er på baggrund af dette samarbejde, at kursusforløbets vejleder kan påtage sig en advocacy rolle og fungere som en slags ”varetag” af kursistens interesser opad i systemet. Dimensionen kommer også i spil i spørgsmålet om New Connections strukturelle rolle forstået som de handlemuligheder, New Connection som aktør har for at influerer på den aktiveringspraksis, der prøger de kommunale samarbejdsparterne.


Ser vi på målgruppen for min analyse i et empowermentperspektiv, må udgangspunktet være at forstå gruppen af kursister ud fra præmissen om magt og afmagt inden for de tre samfundssystemer. Kontanthjælpsmodtagere hører økonomisk set blandt de dårligst stillede i samfundet. Statusmæssigt ligger de ligeledes lavt, hvilket særligt tydeliggøres af den offentlige debat om gruppen. Politisk har de en kritisk
stemme, som regel på den yderste venstrefløj, men denne overløbes af en generel konsensus omkring den disciplinerende beskæftigelsespolitik. Min målgruppe er således kendetegnet af afmagt inden for alle tre ordener, og i forhold til min analyse må jeg fokusere på hvornår, og hvordan det lykkes gennem det individuelt tilrettelagte forløb at mobilisere kræfter og kapacitet hos gruppen til at forstå og handle aktivt på denne afmagt.

Ud fra et empowermentperspektiv må udgangspunktet for kursusforløbet være, at vejledningen og fællesundervisningen skal understøtte processer, hvor fokus rettes mod, hvilke muligheder den enkelte har for at modarbejde afmagten. Som det også er kernen i den ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitik, og som Caswell betoner med sin inklusionsorienterede praksislogik, er målet at finde frem til de konkrete ressourcer, der bor i den enkelte for derefter aktivt at handle på de ressourcer og søge at finde samfundsmæssige sammenhænge, hvor ressourcerne yderligere kan fremvelges, anvendes og styrkes. Empowerment bygger også på medinddragelse, og i forhold til kursusforløbet skal jeg derfor undersøge, hvordan kursisternes forudsætninger og personlige kompetencer søges afspejlet i kursets indhold og praksis.

I forhold til kursusforløbets indhold og dets undervisnings- og vejledningspraksis rører jeg således primært ved empowermentens horisontale dimension. Det er netop gennem vejledningssamtalerne og de fælles aktiviteter, at kursusforløbet søger at understøtte den individuelle og gruppmæssige handlingskapacitet. Ved i fællesskab med andre ligesindede og engagerede medarbejdere at sætte positivt fokus på hvornår man kan ændre sin egen adfærd, og hvordan man ruster sig til at springe ud i den nye udfordring, som en praktikplads eller en uddannelsesstart kan udgøre, sættes handlemulighederne i centrum. For min målgruppe, hvor mange har afbrudte forløb bag sig, kan det at skulle møde udfordringen om et nyt forløb, være forbundet med stor usikkerhed og frygt, og det at mobilisere handlingskapacitet handler dermed også om at flytte fokus fra potentielle gentagne nederlag til nye mulige succeser.

Min tese om, at min målgruppe er karakteriseret af afmagt inden for alle tre samfundssamfund, betyder, at kursusforløbet ideelt set både skal understøtte den identitetsmæssige og statusmæssige empowerment såvel som den politiske og institutionelle empowerment. De to første bringes i spil, når fokus er på de horisontale empowermentprocesser, mens de to sidste er i spil, når der fokuseres på de vertikale processer.

Når vejledningen og undervisningen sætter fokus på erkendelsen af og handling på kursisternes konkrete problemstillinger, er målet at gøre kursisterne til aktive individer, der via vejledende støtte selv træffer nødvendige beslutninger omkring eksempelvis at påbegynde et uddannelsesforløb eller et praktikophold. Dermed bygger arbejdet netop på at fremdyrke en mere handlekraftig identitet hos kursisterne, der således danner basis for, at de kan styrke deres sociale status. Ved at kursisterne oplever, at de gennem fællesundervisningen kan tillegne sig nye kompetencer samt, at de med støtte fra vejlederen kan løse konkrete problemer og gøre hverdagen nemmere og mere overskuelig, modarbejdes opfattelsen af, at ledighed skyldes adfærdsmæssige utilstrækkeligheder eller naturgivne mangler, som både præger samfundets generelle
indstilling til ledige, men i høj grad også præger kursisterernes selvopfattelse. I det øjeblik kursisterne oplever at kunne identificere og nedbryde barrierer for ledigheden, bliver ledighed et vilkår, der kan ændres på. Jeg vil i de tre analysedele give konkrete eksempler på dette.

Samtidig suppleres denne indsats af et samarbejde mellem kursusforløbets vejleder og de kommunale sagsbehandlere, og derigennem kommer den politiske og institutionelle empowerment i spil. Som nævnt besidder kontanthjælpsmodtagere ikke nogen videre synlig politiske stemme, og de har heller ingen interessemæssig repræsentation. De er således ikke bakket op af en faglig organisation, som f.eks. dagpængemodtagere er. I forhold til min analyse er det ikke realistisk at antage, at kursusforløbet kan bidrage direkte til en øget politisk eller organisatorisk indflydelse på landsplan. Derfor handler den politiske og institutionelle empowerment i denne sammenhæng om, at kursusforløbet er med til at sikre, at kursisterne har en indflydelse på og dermed en forståelse for de beslutninger, der bliver truffet i jobcenteret omkring deres sag. Dette kan dreje sig om bevilging til efteruddannelse, ansøgning om revalidering i forbindelse med opstart af uddannelsesforløb, forlængelse af forløbet på New Connections osv..

Min analyse skal altså gennem et empowermentperspektiv afdække, hvordan kursusforløbets praksis understøttet empowermentprocesser på de forskellige niveauer, og hvordan kursusforløbet dermed styrker kursisternes kapacitet til at flytte sig væk fra ledighed.

4.2. Social kapital
4.2.1. Baggrund og position

En central præmis for begrebet social kapital er, at sociale netværk har værdi, og at sociale relationer kan betragtes som en form for kapital, hvorfor det er attraktivt for mennesker at indgå i netværk, der er bundet sammen af netop sociale relationer (Rosenmeier 2007, s. 10).

Flere forskere har behandlet begrebet, og overordnet kan de, ifølge Michael Woolcock og Deepa Narayan, placeres inden for fire forskellige perspektiver:


social kapital, hvor den afgrensende opbygges i de stærke og mere lukkede netværk, og den brobyggende i de mere tværgående og mangfoldige netværk.

I det institutionelle perspektiv betones de politiske, juridiske og institutionelle miljøer. Hvor social kapital i de førstnævnte perspektiver anses som et uafhængigt parameter, anses muligheden for, at grupper er i stand til at handle i kollektivets bedste interesse, i dette perspektiv, som bestemt af de formelle institutioner, grupperne er underordnet. Rammerne for social kapital er således først og fremmest i fokus.

Synergiperspektivet søger at kombinere netværksperspektivet og det institutionelle perspektiv ud fra den betragtning, at dynamisk samarbejde og alliancer mellem civilsamfundet og de statslige organer, bedst sikrer en positiv samfundsudvikling. De statslige organer eller institutioner skal afspejle de grupperinger, der eksisterer i civilsamfundet, og udviklingen skal drives fremad gennem et samarbejde mellem disse (Rosenmeier 2007, s. 11-12).

4.2.2. Robert D. Putnam

Robert D. Putnam, Pierre Bourdieu og James S. Coleman anses som social kapital begrebet fadere. De betoner hver især de ovennævnte perspektiver forskelligt. I forhold til mit problemfelt, er Putnam mest interessant. Han forstår social kapital som:

"Interaktionsformer i netværk, der fremmer skabelsen af tillid og normer for gensidighed, der forøger kapaciteten for kollective handlinger og forfølgelsen af fælles interesser (Putnam 1993: 35-36)".

(Andersen m.fl. 2008, s. 22)

Putnam kan placeres inden for henholdsvis det fællesskabsbaserede perspektiv og netværksperspektivet. Putnams udgangspunkt for at beskæftige sig med social kapital er en normativ ide om, at et effektivt demokrati er en nødvendig forudsætning for økonomisk udvikling, samt at social kapital er en forudsætning for det effektive demokrati. I sin undersøgelse ”Making Democracy Work” fra 1993 analyserer han den demokratiske udvikling i Syd- og Norditalien og konkluderer, at demokratiet har bedre vilkår i Norditalien, hvilket er kendetegnet af en højere grad af social kapital i samfundet. Dette skyldes, at hvor samfundsstrukturen i Syditalien typisk er feudal og udgøres af familiebånd og lukkede netværk, er strukturen i Norditalien præget af en moderne pengeøkonomi, hvor organisationer og foreninger er mere udbredt (Rosenmeier 2007, s. 25-26).

netværk, der bygger på normer om gensisidighed, i sidste ende blive mere demokratiske medborgere, der er positivt indstillet overfor eksempelvis at betale skat og udføre samfundsopgaver. De vil have en naturlig tillid til og forventning om, at samfundet vil komme dem til hjælp, hvis de får brug for det (Rosenmeier 2007, s. 28). På denne vis rummer Putnams forståelse både en individuel og kollektiv del. Individer vil således indgå i netværk og knytte sociale bånd med individuelle mål for øje, men de normer, de vil tilegne sig via medlemskab af netværket, vil blive transformeret til generaliseret tillid, der styrker samfundets samlede demokratiske kapacitet og sammenhængskraft.


De to typer social kapital kommer således i spil på forskellige tidspunkter i individets liv. Et stærkt familiebånd er en vigtig forudsætning for at blive socialiseret ind i samfundet og for mange en nødvendig støtte i hverdagen, mens de horisontale relationer individet indgår i, gennem deltagelse i uddannelsessystemet, arbejdsmarkedet, foreninger og organisationer, skaber yderligere forudsætning for individets selvstændige udvikling.

Hvor den brobyggende sociale kapital forstås i et entydigt positivt lys, kan der eksistere vertikale netværk, hvor den afgrænsende kapital antager en negativ form. Inden for et hierarkisk opbygget vertikalt netværk kan tilliden og de stærke bånd, således udmønte sig i selvstændige normer og regler, der ikke harmonerer med samfundets. Et godt eksemplet på dette er et kriminelt netværk som Hells Angels, der må karakteriseres som et stærkt vertikalt netværk. Normerne for gensisidighed er dog her karakteriseret af en ekskluderende relation.
til omverdenen, hvor der f.eks. skabes et delvist parallelt retssystem, og sådanne netværk skaber dermed ikke grundlag for brobyggende social kapital.

4.2.3. Relation til mit problemfelt

Med udgangspunkt i Putnams teori kan jeg karakterisere kursisternes sociale kapital set i forhold til de vertikale og horizontale netværk, de tilhører. Mit kendskab til kursisternes familiemæssige og sociale baggrund, skole- og uddannelsesmæssige baggrund samt tilknytning til arbejdsmarkedet danner baggrund for denne karakteristik. Ifølge Putnam kan mængden af social kapital måles gennem en optælling af de netværk, individer tilhører, og ved at tage udgangspunkt i kursisternes konkrete relationer i både privat- og samfundssfæren kan jeg forstå mængden af kursisternes afgrænsende og brobyggende sociale kapital. Den afgrænsende forstås især som kursisternes bånd til deres familie og deres sociale omgangskreds, mens den brobyggende forstås som de bånd, kursisterne har knyttet gennem deres erfaringer fra uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. Samtidig refererer den brobyggende sociale kapital i denne forbindelse til de relationer og netværk, kursisterne indgår i inden for det sociale system. Kursisternes forhold til deres sagsbehandlere og deres oplevelse af den kommunale praksis er i høj grad definerende for, om forholdet og relationen kan betegnes som et netværkstilhørsforhold, der fordrer brobyggende social kapital.

En stor del af vejledningsindsatsen på Kursus for unge præges af kursisternes konkrete og hverdagsnære udfordringer, og som vejleder fik jeg indblik i alt fra deres familiemæssige og sociale baggrund, deres helbredsmæssige forhold, deres skole- og erhvervsmæssige baggrund og erfaringer til deres boligsituation og sociale liv. Ved at forstå kursisternes relationer på dette hverdagsnære niveau er det muligt at karakterisere disse relationer ud fra normerne om tillid og gensidighed. Har en kursist eksempelvis oplevet svigt igennem sin opvækst, er der grund til at antage, at vedkommende besidder en mindre mængde afgrænsende social kapital, da det netværk familien udgør, ikke har været præget af tillidsfulde relationer. Samtidig vil udgangspunktet for at indtræde i nye horizontale netværk være mangelfuld, og kursistens muligheder for at udvikle sin identitet gennem nye relationer og tilegne sig brobyggende social kapital er dermed besværliggjort. Kursistoversigten i kapitel 2 giver et godt overblik over, at kursisternes baggrunde og forudsætninger ikke er præget af stærke netværk af hverken vertikal eller horisontal karakter. Den illustrerer således, hvordan flere kursisters sociale opvækst har været hård, ligesom deres familiemæssige relationer er dårlige, hvordan skole- og uddannelsesbaggrunden er præget af afbrudte forløb og sociale vanskeligheder samt hvordan kursisternes generelle fysiske og psykiske helbredstilstand er svag.

I analysen skal jeg derfor afdække, hvordan selve kursusforløbet skaber forudsætninger for, at kursisterne kan styrke deres sociale kapital, og der ligger her en sammenhæng mellem social kapital og empowerment. I selve opbygningen af handlingskapacitet, der er kernen i empowermentperspektivet, spiller mængden af social kapital en betydelig rolle. Konkret betyder det, at der både i kursusforløbets vejledningsdel, men også i den fælles undervisning, må sættes fokus på værdien af at udvide og styrke sine vertikale og horizontale

4.3. Anerkendelse

4.3.1. Baggrund og position

Axel Honneth står som en af de mest betydningsfulde eksponenter for anerkendelsesbegrebet. Udgangspunktet for hans teori er, at individets positive forhold til sig selv er grundlæggende for dets udvikling, og forudsætningen for dette positive forhold er, at individet anerkendes af andre i forskellige sammenhænge (Honneth 2003, s. 18).

Honneth uddifferentierer begrebet i tre anerkendelsessfærer: privatsfæreren, den retslige sfære og den solidariske sfære. Anerkendelse inden for hver af disse tre ses som nødvendige trin i individets udvikling, der for at blive fuldt ”individueret”, må opleve anerkendelse i alle tre former (Honneth 2003, s. 14).

I privatfælren er kærlighed i centrum og anerkendelse inden for denne sfære danner forudsætning for, at individet kan indtræde i et intersubjektivt forhold. Kærlighed fra eksempelvis forældres udløser individets fundamentale selvtilfølighed, og individet oplever herefter, hvordan anerkendelsesbehovet dækkes gennem eksistensen af ”den konkrete anden” (Honneth 2003, s. 15).

Anerkendelse i den solidariske sfære sker gennem individets relationer inden for grupper og fællesskaber, hvor dets deltagelse og engagement anerkendes som værdifuldt af andre. Individet indgår her i fællesskabets solidaritet og bliver anerkendt for sine evner, kvaliteter og bidrag, hvilket medfører, at individet ser sig selv som en positiv bidrager til gruppen, fællesskabets eller samfundets hele. Hvor den retslige anerkendelse giver individet selvrespekt, giver den solidariske anerkendelse individet selvværdsættelse, idet individet nu forstår sig selv som medvirkende til samfundets reproduktion (Honneth 2003, s. 16-17). Der ses en klar sammenhæng mellem anerkendelse inden for de forskellige sfærer og identitetsmæssig, symbolsk, demokratisk og institutionel empowerment.


4.3.2. Anerkendelse i socialt arbejde

Formålet med undersøgelsen er at udvikle en normativ ide om anerkendelsen og dømmekraftens plads i det sociale arbejde. Tesen er, at når anerkendelse og dømmekraft spiller den rigtige rolle, minimeres risikoen for krænkelser og disrespekt:

"Eftersom anerkendelse af borgeren som et værdifuldt menneske og som et ligeberettigt medlem af samfundets retsfællesskab er den universelle betingelse for selvvirkeliggørelse, må socialt arbejde bygge på anerkendelse af princippet om etisk autonomi." (Høilund og Juul 2005, s. 61)

Ud fra anerkendelsesperspektivet sætter Høilund og Juul fokus på to krænkelsesformer:

2. Krænkelse af borgeren som juridisk person – hvilket forekommer som næg telse af borgerens lovmæssige rettigheder. (Høilund og Juul 2005, s. 33)

Først når borgeren hverken oplever krænkelse af sig selv som etisk eller juridisk person, kan man samlet set sige, at det sociale arbejde bygger på anerkendelsen af borgerens etiske autonomi.

Igennem interviews med 25 såkaldt "svage klienter", som alle har en langvarig socialhistorie i det offentlige system bag sig samt via gennemgang af relevante sagsakter, stilles der skarpt på klienternes krænkelses erfaringer. Med Honneth som inspiration sættes det sociale arbejd des moral i fokus, og det søges afklaret, hvilken indflydelse de institutionelle rammer, der omgiver det sociale arbejde, har på anerkendelsens rolle. Kernen i denne del er, at den økonomiske rationalitet og entydige beskæftigelsesfokus, hvor "det gode liv" sidestilles med "det normale arbejdsliv", der præger den kommunale beskæftigelsespolitik, forhindrer sagsbehandlerne i at behandle borgerne med den nødvendige respekt for deres egne livsvisioner. Der argumenteres for, at borgerens sagsgang styres af overindividuelt betingede vilkår:

"I en tid hvor økonomiske kalkuler og en politisk retorik, der handler om 'noget for noget', er stærkt dominerende, bliver det en næsten selvvældende sandhed, at det sociale systems primære opgave er at motivere, anspore og om nødvendigt presse enhver, der har den mindste erhvervsevne, til arbejdsmarkedsdeltagelse." (Høilund og Juul 2005, s. 67)

I denne logik udgøres rammerne for det sociale arbejde af et "sandhedsregime", der skabes af den beskæftigelsesmæssige diskurs og de økonomiske prioriteringer. I ideallet for socialt arbejde bygger relationen mellem socialarbejder og borger på en gensidig anerkendelse af hinanden som ligeværdige partnere, hvor begges evner og egenskaber er betydningsfulde for den fælles praksis (jf. den inklusionsorienterede praksislogik). De krænkelser, der findes belæg for i undersøgelsens empiri, tegner et billede af en praksis, hvor anerkendelsen ikke tillægges nævneværdig værdi, men hvor socialarbejderens

Som supplement til anerkendelsesbegrebet inddrages dømmekraftsbegrebet., som deles i tre: Personlig dømmekraft, institutionel dømmekraft og social dømmekraft.

**Personlig dømmekraft** udtrykker socialarbejderens anskuelser og vurderinger, der bunder i arv og miljø, f.eks. uddannelse og livserfaringer, der samlet danner den horisont, verden anskues ud fra. Den personlige dømmekraft påvirkes yderligere af generelle fremherskende opfattelser som eksempelvis, at passiv forsørgelse er roden til alt ondt (Høilund og Juul 2005, s. 68).

**Institutionel dømmekraft** udgøres af en slags faglig og moralsk kode for, hvordan socialarbejderen bør handle overfor borgeren. Kernen i dette er, at de strukturelle magtformer medfører, at selvom socialarbejderen er udstyret med kompetencer til at træffe selvstændige beslutninger, vil disse beslutninger bære præg af den praksis, der generelt er konsensus omkring.

**Social dømmekraft** opstår i mødet mellem socialarbejderen og borgeren. Den baserer sig både på borgerens livshistorie og visioner samt på socialarbejderens erfaringer og socialfaglige indsigt.


Disse begreber kommer alle i spil i mødet mellem socialarbejder og borger. Forholdet mellem den personlige og institutionelle dømmekraft kommer til udtryk ved den afvejning, der finder sted i sagsbehandlingen mellem, hvad socialarbejderen fagligt og personligt anser som det bedste for borgeren, hvad borgeren lovmæssigt er berettiget til, samt hvad den konkrete institutionelle praksis vælger. Disse afvejninger finder sted i et spændingsfelt mellem tre fortællinger: borgerens livshistorie, som er den historie socialarbejderen skal forholde sig til, institutionsfortællingen, som udgøres af de bærende værdier og normer, der præger institutionen og socialarbejderfortællingen (Høilund og Juul 2005, s. 70). Socialarbejderfortællingen forstås som det egentlige grundlag for den konkrete sociale indsats, og det er i denne fortælling, at socialarbejderen definerer sin rolle. Denne fortælling er et samlet produkt af de gennemgåede elementer og formes således af
Undersøgelsen konkluderer, at fortroligheds-skabens mulighed for at være det bærende element i det sociale arbejde forstyrres af den herskende institutionelle dømmekraft. Fortroligheds-skaben indeholder moralske styrker, der respekterer borgerens etiske og juridiske autonomi, og den mindsker derfor risikoen for krænkelse. Dette er sjældent tilfældet, når det sociale arbejde bygger på politiske rationaler om, at socialarbejderen først og fremmest har til opgave at presse sager igennem systemet så hurtigt som muligt, samt at det vigtigste redskab til dette er økonomiske sanktioner. I denne logik tilsidesættes hensynet til borgerens egne perspektiver for vejen ud af ledighed og fører i værste fald til, at borgeren nægtes sine lovmæssige rettigheder og moralske kapabilitet. Dermed bygger det sociale arbejde ikke på anerkendelse inden for hverken den relælige eller solidariske sfære, og det sociale system bidrager således til, at borgeren mister selvagtelse og selvværdæstning.

4.3.3. Relation til mit problemfelt

Inddragelsen af Høilund og Juuls konklusioner skal ikke forstås sådan, at jeg med en abduktiv tilgang, ønsker at undersøge, om ideallet om etisk og juridisk autonomi kan verificeres via min analyse af New Connections praksis. Snarere er betragtningerne anvendelige som en del af min teoretiske vinkel, og særligt i forhold til den vejledningsmæssige praksis er anerkendelsespraksen brugbar. Samtidig er tilgangen anvendelig, når jeg skal karakterisere New Connections værdigrundlag og det syn på de ledige, der præger dette grundlag.

New Connections rolle som anden aktør gør, at de metodemæssigt og administrativt har friere rammer, end det er tilfældet for jobcentrenes sagsbehandlere, og dette perspektiv er interessant, når fokus rettes mod samarbejdet med netop jobcentrene. Det er således relevant at stille spørgsmålet om, hvordan New Connections leder og øvrige medarbejdere forholder sig til den praksis, der præger de kommuner, der samarbejdes med. På denne måde kobles empowerment- og anerkendelsesperspektivet, og jeg skal søge at afdække i hvilken grad, samarbejdskommunerens institutionelle praksis rummer muligheder for, at New Connection kan arbejde ud fra et værdimæssigt grundlag, der bl.a. bygger på en anerkendende tilgang til kursisterne.


I forhold til den juridiske autonomi spiller denne en mindre rolle i min undersøgelse. New Connection har ingen myndighed til at bevilge eller sanktionere økonomisk, hvilket på mange måder er positivt for relationen til kursisterne. Dog kommer den juridiske del indirekte i spil, når analysen drejer sig om den skriftlige dokumentation New Connections vejledere udarbejder og sender til de relevante sagsbehandlere. Det er både en lovmæssig rettighed, men i anerkendelsesperspektivet i høj grad også en pædagogisk metode at sørge for, at kursisterne involveres i udarbejdelsen af den skriftlige udveksling. Skal følelsen af, at sagerne køres henover hovedet på kursisterne undgås, er det centralt, at de løbende er orienteret om, hvad der sendes til jobcenteret samt får indblik i hvad, der konkret skrives. Samtidig kommer den juridiske dimension indirekte i spil gennem det løbende mere uformelle samarbejde mellem vejlederen og sagsbehandleren. En del af den løbende drøftelse om kursistens udvikling og behov kan således omhandle kursistens muligheder for at få bevilget evt. revalidering eller særlige uddannelsesforløb, og vejlederens advocacy funktion kobles her direkte til anerkendelsen af kursisten som rettighedsbærer.

### 4.4. Analysedesign

De følgende tre kapitler vil udgøre undersøgelsens analyse.

I **delanalyse 1** rettes fokus mod en karakteristik af New Connections pædagogiske tilgang og værdiggrundlag, den vejlednings- og undervisningsmæssige praksis og relationen mellem vejlederne og kursisterne. Med udgangspunkt i mine interviews og suppleret med min egen erfaring skal jeg karakterisere visitsationsfasen til

I sidste del af denne analyse vil jeg lade de to interviews med kursister fra Kursus for unge komme i centrum. Jeg skal her vise, hvordan New Connections praksis opfattes af kursisterne selv og søge at udlede nogle analytiske perspektiver, der kan illustrere de centrale elementer i kursusforløbet og deres betydning for at skabe en inkluderende praksis.


Jeg vil løbende gennem de tre analysedele forholde mig til, hvordan min teoretiske vinkel kommer i spil og således trække tråde tilbage til forståelsen af de tre teoretiske hovedbegreber. Derudover vil hver analysedel afsluttes med en opsamling, hvor jeg udleder nogle delkonklusioner ud fra temaerne i delanalyserne.
5. Delanalyse 1: Værdimæssig og pædagogisk tilgang og praksis

5.1. Den anerkendende tilgang

New Connection gik i år 2000 fra at være en projektbåret organisation, hvor de forskellige tiltag var tidsmæssigt begrænsede til at blive en egentlig driftsvirksomhed, der på dette tidspunkt tilbød IT-undervisning med erhvervelse af Pc-kørekort til ledige. Erfaringen fra de tidligere projekter med opkvalificering af unge ledige fulgte med over i undervisningen, og leder Kurt Hansen beskriver sammenhængen i den pædagogiske tilgang således:

"Den lige linje kan være svær at beskrive, men det har jo handlet om kvalificering på folks egne betingelser. Ikke forstået på den måde, at folk selv bestemmer hvad de skal gøre hele vejen igennem, men altså at folk kommer til og får adgang til at bruge deres egne ressourcer i det læringsforløb vi tilbyder.” (Bilag 1, s. 1)

At arbejdet fra start har handlet om opkvalificering af lediges kompetencer på deres egne betingelser, ligger som en rød tråd i New Connections arbejde, og i dag, hvor New Connection har udvidet med de eksisterende tilbud, er det stadig bærende for stedets praksis. En praksis, der bygger på en insisterende stræbende og at skabe et læringsmiljø, hvor kursisterne opfattes som ressourceholdige, og hvor vejen til positive resultater går gennem personligt engagement, der skal skabe begejstring og tro på en bedre fremtid hos kursisterne:

"Det handler om undervisernes og vejledernes nærvær og tilstedeværelse og at deltagerne også kan opleve sig som synlige personer, der bliver taget alvorligt og som der også bliver stillet krav til. Det handler om at få tilrettelagt noget som, det lyder måske lidt abstrakt, men altså hvordan fanden får vi skabt... hvordan tager vi udgangspunkt i deltagernes forudsætninger? Hvordan forstår vi deres baggrund og hvordan finder vi frem til det, der kan skabe begejstring der og tro på, at der er nogle andre muligheder end at bevæge sig gennem livet på kontanthjælp, hvilket jo ikke er noget der er mange perspektiver i?” (Bilag 1, s. 2)


Således bliver New Connections fornemste opgave, ifølge Kurt, at skabe et rum for læring og myndiggørelse, hvor kursisterne kan forme deres egen fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet:
”Det kan godt være det lyder højttravende, jeg kan ikke gøre det helt konkret omkring hvad vi gør når vi skaber det pædagogiske rum, hvad vi gør når vi får folk til at grine en gang i timen. Det handler også om at grine, det handler om at have det sjovt, det handler om at føle sig tryg, det handler om at tilbyde et voksenpædagogisk læringsmiljø. Fordi svaret på udviklingen af de personlige ressourcer ligger jo hos den enkelte. Man kan jo ikke bare komme her og hælde noget viden på de deltagere der er her. Nej det handler netop om, at svaret på hvordan udviklingen skal gå, det har folk i sig selv, og så gælder det selvfølgelig også om at få ryddet så mange barrierer væk og af vejen således at ressourcerne, der ellers er blevet lukket til af de her barrierer, faktisk får lov til at udfolde sig.” (Bilag 1, s. 2)

Fokus bliver her indsnævret en smule, og det tydeliggøres, at en vigtig del af New Connections opgave er at bidrage til at få ”ryddet op” i kursisternes liv, så der skabes forudsætning for, at det fremadrettede ressourceorienterede arbejde kommer i centrum. Den gode visitationssamtale er helt afgørende i denne sammenhæng, da denne danner rammen om det første møde mellem den kommende kursist og New Connections vejledere. Den pædagogiske chef, Lisbeth Andersen, påpeger i den forbindelse:

”….visitationssamtalens formål er dels at give deltageren en oplevelse af, at det her er et tilvalg. Vi ved jo godt, at sådan som lovgivningen er sat sammen med de pålæg de måtte have fra sagsbehandleren om, at det er det du skal, så vil vi gerne have, at det giver mening for deltageren og også for os. Derfor har vi den her visitationssamtale, som handler om nr. 1 fortælle om hvem vi er og om hvad vi er for et sted, hvilke værdier vi er båret af, høre kursisten om hvilke tanker den enkelte har gjort sig om hvad jeg kan få ud af det her. Og filosofien bag det er at styrke den enkeltes oplevelse af, trods alt, at have mulighed for at vælge til og fra og have snøren i sit eget liv.” (Bilag 2, s. 1)

Her kommer der en vigtig pointe på banen, hvor Lisbeth italesætter den udfordring, der består i at lade kursisten forstå, at New Connections kursusforløb skal ses som et tilbud til kursisten og ikke et pålæg. Selvom situationen ofte vil være den, at kursisterne oplever at være ”tvunget” til at skulle påbegynde et forløb, så er det en væsentlig forudsætning for at igangsætte et succesfuldt forløb, at kursisten føler et medansvar for udviklingen bl.a. ved at opleve at have muligheden for at sige fra. Lisbeth fortsætter i denne forbindelse:

”Fordi visitationssamtalen er faktisk det, der skaber grundlaget for hvad der er muligt senere i forløbet. Vi møder jo ofte deltagere, der kommer med bremsesor med ind på NC. Og en måde at møde på, det er jo at møde det man ser, så et pædagogisk værkøj det er at sige hej, davs med dig, giv hånden, behandle folk som om de er gæster. Det vil sige, det er jo ikke et magtfrit rum, det er det ikke, men at give mennesker mulighed for, ja at blive ordentligt behandlet. Være anstændig i mødet med mennesker (...): ’Dav og velkommen. Jeg tænker har du selv valgt at være her?’ ’Nej det har jeg sgu ikke’. ’Nå, hvem har sagt det og hvorfor?’ Og så prøve at putte det ind i en kontekst og ikke forsøge, fordi det ville være løgn, at sige at der er frit valg på alle hylder. Så det næste vi gør når man er kommet ind og blevet mødt med de signaler man nu har, det er at man får lov til at fortælle hvordan
man har det med det og de erfaringer man for øvrigt ellers har haft. For nogen har jo været rundt på syv forskellige projekter med det samme definerede formål; afklaring, vejledning, at skrive et CV, ‘det får jeg fandme ikke noget job af’. ‘Godt, er der noget vi kan gøre anderledes, hvilke erfaringer har du med det, er du nogen oplevelser, har du talt med dem, der har givet dig afslag, har du overhovedet fået nogen, har du fået nogen begrundelser?’” (Bilag 2, s. 1-2)

Den anerkende og ressourcemobiliserende visitationssamtale tjener således flere formål, og i anerkendelsesperspektivet er det mest centrale, at den skal invitere kursisten ind i det ”rum”, New Connection er og gerne efterlade kursisten med et indtryk om, at her er et sted, hvor der er hjælp at få, og at arbejdet bygger på en respekt for de forudsætninger og den historie, kursisten selv kommer med.

Som jeg tidligere har berørt, kan det i aktiveringsøjemed tjene et formål, at de konkrete projekter og forløb ikke fremstår som traditionelle myndigheder, da dette er en forudsætning for at højne tillid og motivation og skabe medejerskab til en positiv og realistisk forandring fra kursisternes side. Samtidig påpeger Lisbeth dog, at det er vigtigt at informere kursisterne om, hvilke forpligtelser New Connection trods alt har i forhold til det samarbejde, de indgår i med jobcentrene. I samme tråd fremhæves nødvendigheden af at gøre det klart, hvad New Connection kan og ikke kan:

"Vi har ingen myndighed, vi er ikke myndighedsudøver. Vi arbejder værdibaseret forstået på den måde, at der står i vores fundament, at vi skal være et anstændigt alternativ og anstændigt, det er jo et begreb man kan gradbøje på mange måder. For os ligger det i det, at hvordan møder man andre mennesker og hvordan tænker man om andre mennesker, kan vi sige, respektere til- og fravalg. Hvor forpligtelserne ligger jo i, for os, at informere om konsekvenser, de økonomiske konsekvenser, hvis man vælger det fra. Og vi er jo en del af systemet på den måde, en del af systemets forlængede arm, vi skal rapportere tilbage osv.. Men værdibaseret handler også om at være tydelig og være synlig og være klare. ‘Det her kan vi sammen, det her kan vi ikke sammen’. ‘Det er et andet sted, hvis det er de mennesker og de behov du har’. Fortælle om hvordan man gør det man gør, men også at konteksten er klart defineret. ‘Vi er en del af et system og vi kan gøre det og det her kan vi ikke gøre’. ” (Bilag 2, s. 2)

Selvom New Connection ikke er myndighedsudøver som sådan, er de naturligvis underlagt visse forpligtelser. Eksempelvis er det et krav fra en af samarbejdsstamme, at der hver uge fremsendes oversigt over kursisternes fremmødte, ligesom New Connection selv har fastlagt en praksis om løbende at sende skriftlige statuskrivelser til sagsbehandlerne omkring kursisternes udvikling på forløbet. Udover at sådanne forpligtelser skal gøres klart for kursisterne, er det et vigtigt element i visitationssamtalen, at vejlederen lægger vægt på, hvilke udfordringer New Connection ikke kan hjælpe med. Det samlede mål er, at kursisten går fra visitationssamtalen med en tydelig forståelse af, hvad et forløb på f.eks. Kursus for unge fokuserer på. Flere kursister, der bliver visiteret til Kursus for unge har misbrugsproblemer, ofte af hash og/eller alkohol, ligesom de har psykiatriske diagnoser. I denne forbindelse er det centrat at gøre det klart, at New Connection ikke er et behandlingssted, og såfremt en kursist eksempelvis har misbrugsproblemer, der
er så store, at de står i vejen for, at vedkommende kan have en velfungerede hverdag, er det en forudsætning for at indtræde på et forløb, at der sideløbende er iværksat et misbrugsbehandlingsforløb. Bliver alle disse elementer tydeliggjort under visitationssamtalen, skabes forudsætningen for en realistisk forventningsafstemning, hvor både kursisten og New Connections vejleder forstår hinandens forventninger til forløbet. Målet er, at kursisterne selv skal kunne formulere et formål med at deltage i forløbet samtidig med, at der skabes et fælles referencepunkt, der kan vises tilbage til undervejs i forløbet. Som den nuværende vejleder på Kursus for unge, Ellen Yde Andersen, der forestår visitationssamtalene til det forløb, formulerer det:

"(...) hovedformålet er jo, at folk skal sige 'vi vil jer gerne, jeg har lyst til at gå her og jeg har lyst til at indgå i det her samarbejde'. Og det siger de jo også når de sidder der, de fleste af dem i hvert fald. Der er så nogen, der bakker ud og siger 'nu har jeg tænkt over det og det er ikke noget for mig'. Og det er helt fair, helt fair, men der er så også nogen, der siger 'ja det vil jeg godt og vi skal bare i gang', hvor man så senere opdager, jomne de sidder her faktisk kun fordi, at ellers får de ingen kontanthjælp. Så man kan sige frivilligheden den er der, men den er der ikke alligevel, fordi mange jobcentre har ikke andet at tilbyde. Så det bliver 'enten tager du det her, eller også står du ikke til rådighed'." (Bilag 3, s. 1)

Det påpeges her, at det aktive tilvalg, som Kursus for unge gerne skal være for kursisterne til dels baserer sig på en form for frivillig tvang. Ballerup og Herlev kommune, som er de to samarbejdskommuner i forhold til Kursus for unge, har ikke mange tilbud til gruppen af ledige kontanthjælpsmodtagere, og Ellen oplever da også, at flere af dem, der bliver visiteret til New Connections har erfaringer fra andre tilbud, som ikke altid er gode. En væsentlig pointe i forhold til, hvor mange af kursisterne, der tidligere har været i aktiveringsforløb (jf. kapitel 2):

"(...) men når vi får dem, som ligger i starten af 20’erne så har de fleste været andre steder. Hvis det er Ballerup, har de været på Djursvang og de har været i KomVidere (...). Og i Herlev, der er der nogen af dem, der har været i Projektthuset, dengang det eksisterede og den vej rundt.”

Andreas: "Hvordan er deres erfaringer med de andre kurser, når du taler med dem, som har været på andre kurser?"

Ellen: "De er ikke særlig gode, de er ikke særlig gode. Det bliver den der frivillige tvang, 'enten gør du det her eller også får du ikke kontanthjælp'. Og det er den de hele tiden har været mødt med, og også stadig bliver mødt med fra jobcenterets side." (Bilag 3, s. 2)

Jeg ønsker ikke at gå nærmere ind i en diskussion om indholdet af de andre tilbud, samarbejdskommunerne benytter sig af, men vil blot konstatere at flere har negative erfaringer fra disse, og at dette er et faktum, vejlederne bliver nødt til at forholde sig til i mødet med kursisterne. Den bedste måde at gøre det på er, ifølge Ellen, at lade historierne blive fortalt, men derefter fastholde at New Connections tilgang er, at et forløb som
Kursus for unge skal være et aktivt tilvalg, også selvom kursisterne føler myndighedernes pres på deres skulder:

"Jeg synes vores fornemste opgave det er at sige, at det her det er et tilvalg og hvis det ikke er et tilvalg for dig, så kan vi simpelthen ikke hjælpe dig. Og det kan vi jo bruge mange uger på i starten, med at sige 'det er dig selv der vælger'. 'Og hvis du ikke vælger det, så vælger du også'. 'Hvis du ikke vælger, så gør du også noget, så sidder du stadig i suppedasen'.” (Bilag 3, s. 2)


5.2. Kursisternes egne fortællinger

Under min ansættelse, hvor jeg som vejleder forestod en lang række visitations- og vejledningssamtaler, oplevede jeg en generel tendens hos kursisterne, som kan indfanges under overskriften ”kursisternes egne fortællinger”. Det er centralt, at man forholder sig til denne fortælling og forholder sig til, hvad der har skabt denne fortælling. Som Lisbeth udlægger det:

"Jeg er tilhænger af det narrative, man bliver også den man bliver fortalt man er, og i en gruppe kan der ligge mange fortællinger.” (Bilag 2, s. 8)

At have kontakt til det sociale system, hvilket de fleste af kursisterne på Kursus for unge har haft gennem længere tid og gerne i mange forskellige sammenhænge, smitter af på kursisternes syn på sig selv. De skaber en fortælling, som i høj grad præges af deres erfaringer med det sociale system, ligesom den præges af den sygdomshistorie flere af dem har. I kontakten med det sociale system er det gerne de mange nederlag de ressourcesvage ledige har oplevet gennem livet samt deres helbredsmæssige problemer, der er i fokus, og det sociale arbejde har en tendens til at lade dette være omdrejningspunktet. Det er netop denne tendens som Caswell, i den tidligere omtalte undersøgelse af den kommunale aktiveringspraksis, kalder for den individorienterede tilgang, som munder ud i en patologiserende eller stemplende praksislogik, hvor fokus konstant rettes mod de lediges individuelle mangler eller problemer. De ledige tvinges til at skulle
genfortælle den negative fortælling om sig selv, hvor der bliver rippet op i dårlige erfaringer fra skoletiden, som mobning og manglende boglige færdigheder, ligesom de skal fortælle om deres psykiske problemer, deres misbrug, hårde barndom osv. De negative, og fra et alment samfundsperspektiv, anormale livserfaringer, bliver på denne vis det centrale i de lediges marginaliserede selvforståelse, og gør det dermed ekstra kompliceret at finde frem til den konstruktive vej ud af ledighed, som nu engang er New Connections primære opgave. Når kursisterne herudover har erfaringer fra andre aktiveringsforløb, der på papiret skulle hjælpe dem videre, men i sidste ende blev endnu et nederlag, forstærkes den negative fortælling om både kursisterne selv og om det sociale system. I vejledningsojemed ligger der her en væsentlig udfordring, som den anerkendende tilgang kan bidrage til at løse. Det handler om at lade fortællingen komme til udtryk, men ikke lade den være dominerende. Når kursisterne fortalte mig, at de var diagnosticeret med ADHD, social fobi eller angst, var medicineret, havde dårlige erfaringer fra skoletiden, fordi de ikke var fagligt stærke eller blev mobbet pga. overvægt el.lign. og i øvrigt ikke havde stor tiltrø det til det sociale system generelt, forsøgte jeg altid at gøre det meget konkret, hvad forløbet på Kursus for unge skulle fokusere på - vel at mærke på en konstruktiv og fremadrettet positivt forandrende faccon. Det handler om at tydeliggøre, at når det kommer til fællesundervisningen på Kursus for unge, så er det ikke manglerne, der er i centrum, men eksempelvis muligheden for at forbedre de faglige evner indenfor dansk eller matematik. Når det kommer til den individuelle vejledningsdel, så er det handlemulighederne, der skal i centrum, så man ikke fra vejlederens side bidrager til at forstærke det mangelfokus, der typisk har været alt for dominerende og fastlåsende. Kursisterne skal forstå, at det altid er muligt at handle og så rent praktisk understøtte og facilitere handlemuligheder - ofte ved helt konkret at fungere som bisidder eller støtteperson i forhold til meget konkrete problemer. Som Ellen beskriver det:

"Det har også noget at gøre med, at de unge som vi har, de har andre barrierer end bare det at være ledig og det kan jo være et utal af barrierer. Det kan være manglende bolig, det kan være nogen diagnoser, som de fokuserer helt vildt på og som bliver en undskyldning for alt det der mislykkes. Det kan være børn, det kan være altsamt og man kan sige, at vejledningen inde på ungeforløbet bliver anderledes, fordi jeg flytter sten. Jeg er med på boligkontorer, jeg er med ude og kigge på campingpladser for akutboliger og til møder om børn og det bliver hele tiden det der med, at der er nogen sten, der skal væk, før de overhovedet kan fokusere på, at der kan være et andet liv." (Bilag 3, s. 4)

Citater her indkapsler på fin vis, hvad det konkret vil sige at skabe en helhedsorienteret indsats, der sætter handlemuligheder i centrum, og hvor det respekteres, at for denne gruppe ledige er vejen mod beskæftigelse eller uddannelse ofte snørket og lang. Selvom kursisterne visiteres med et snævert defineret formål om at få støtte til at komme i praktik, søge optagelse på en uddannelse, eller få hjælp til at søge job, så er virkeligheden ofte en anden, og heri ligger fordelene ved, at man som vejleder på et forløb som Kursus for unge, via det mere indgående kendskab til kursisterne man opnår ved det længerevarende forløb, ikke kun
forholder sig til kursistens egen fortælling, men har mulighed for at grave dybere og finde frem til hvad, der har skabt denne fortælling. Når dette kombineres med vejlederens aktivt handlende advocacy funktion, hvor vejlederne bidrager til at løse konkrete problemer som eksempelvis et akut boligbehov, forandres kursistens fortælling og syn på sig selv, og den afmagtssituation, kursisten er låst fast i, løses gradvist op. De positive resultater skabes således tran for tran og succeskriterierne bredes ud, netop fordi det anerkendes, at der kan være lang vej til det endelige mål. Ellen fortsætter i denne forbindelse:

"(…) men jeg tror vi skaber et fundament til, at det måske senere kan lade sig gi’ sig, at de kan vælge en vej. For nogen er vi…’gud de fik hjulpet mig lige præcis ind på den uddannelse jeg gerne ville’ og det vil vi smadder gerne, eller ’jeg fik lige præcis det job, som var rigtig godt for mig’, og det vil vi også rigtig gerne, men der er bare nogen, der er tusind kilometer fra overhovedet at kunne overveje at tage den beslutning." (Bilag 3, s. 4)

At kunne reflektere over de fortællinger kursisterne bærer med sig og gøre sig klart, at det undervejs i forløbet kan være nødvendigt at skifte fokus i forhold til de problemstillingere, der opstår, ses som klare forudsætninger for, at indsatsen kan blive en succes. Hvor det overordnede pædagogiske udgangspunkt, der præger New Connections arbejde, afspejler den anerkendende tilgang som Høilund og Juul efterlyser, afspejler de konkrete eksempler, Ellen giver, en empowermentorienteret og handlingsfokuseret tilgang. Opgaven, som Kurt beskriver i starten af dette kapitel, med at flytte barrierer ses som en nødvendighed, som de klare eksempler som at skulle hjælpe med boligsøgning eller sidde med ved et møde i den kommunale børne- og familieafdeling. Sådanne eksempler tydeliggør, at vejlederen på et forløb som Kursus for unge skal forholde sig til menneskers samlede livssituation og egen fortælling om denne og ikke bar det op til for at tage en jobplan udarbejdet i jobcenteret baseret på en "mangelliste". Som det blev pointeret tidligere er der dog grænser for, hvilke problemstillingere New Connection kan og skal forholde sig til, og denne grænse går, ifølge Ellen, der hvor de psykiske problemer tager overhånd:

"Kurt har også sagt, at nu skal du passe på du ikke sagsbehandler, og det er fuldstændig rigtigt, men hvornår skal jeg sige til det unge menneske ’jeg kan ikke hjælpe dig’? Jeg synes helt klart grænsen går der, hvor man kan mærke, at nu begynder man at blive halvpsykolog, og man kan sige, at ’her går I helt vildt ud over mine kompetencer, og der skal I have professionel hjælp på en helt anden måde’. Men det der med at hjælpe en ung pige til at få en akut bolig, hvor går grænsen der?” (Bilag 3, s. 6)¹³

I forhold til den forventningsafstemning mellem kursisterne og vejlederne forløbene gerne skal bygge på, er det vigtigt, at der bliver sat grænser, som dem citatet illustrerer. Dette handler ikke kun om at sikre, at New Connection holder fokus på hvilken faglighed, de kan og ikke kan levere, men handler også om at sikre at kursisterne får den rigtige hjælp. Kursisterne er tilbøjelige til at læsse hvad som helst af, når de sidder overfor én i en vejlednings situation. Her er det vigtigt, at vejlederen kan bidrage til at "sortere" i

¹³ Delanalyse 3 illustrerer et godt eksempel på dette dilemma.
problemerne, så det også bliver tydeligt for kursisterne, hvad der giver mening at fokusere på i hvilke sammenhænge. Kursisternes liv er ofte karakteriseret af en meget stor uoverskuelighed, hvor problemstillinger omkring diagnoser, børn, bolig, gæld, sygdom, familie osv. alle blandes sammen og bliver til uoverkommelige forhindringer, medmindre de brydes ned i mindre stykker. Derfor tjener det et positivt formål, at kursisterne ved, at når de er på New Connection, så er det et sæt afgrænsete problemstillinger, der er i fokus, og skulle der være behov, der rækker ud over disse, så kan vejlederen hjælpe med at henvise til en relevant instans. På denne vis sørger man for hele tiden at fastholde den overskuelighed, der skaber forudsætning for at kunne arbejde konkret og handlingsorienteret og dermed gradvist bidrager til, at kursistens fortælling og syn på sig selv ændres i en positiv retning.

5.3. Vejledningsbaseret undervisning og gruppedynamik

Som jeg beskrev i kapitel 2 er Kursus for unge bygget op omkring en vekslen mellem individuel vejledning og gruppebaseret undervisning. Undervisningen kan have et konkret fagligt opkvalificerende formål, når der undervises i dansk grammatik eller matematik og kan have et mere alment dannende formål, når der diskuteres samfundsrelevante temaer, politik, kunst og kultur. "Skattesystemet” er altid et tema, hvor kursisterne oplever, at de opnår ny og konkret viden, som f.eks. hvor pengene til deres kontanthjælp kommer fra.

Tidsmæssigt udgør fællesundervisningen den største del af Kursus for unges indhold og i og med, at de fleste af kursisterne har dårlige erfaringer med traditionelle undervisningsformer, ligger der en stor udfordring i at gøre fællesundervisningen jordnær og konkret for kursisterne.

På Kursus for unge er en af metoderne til dette at benytte såkaldt *vejledningsbaseret undervisning*. Ideen med denne metode er, at man flytter elementer fra den individuelle vejledning ind i fællesundervisningen og dermed søger at generalisere de problemstillinger, som mange af kursisterne deler. Således suppleres undervisningens faglige og alment opkvalificerende elementer med en mere vejledningsorienteret del, hvor kursisternes personlige erfaringer kan diskuteres, og hvor det efterstræbes at give kursisterne en mere aktiv rolle i undervisningsdelen. Selvom gruppen af kursister på Kursus for unge er mangfoldig, deler kursisterne flere problemstillinger og erfaringer. Et eksempel på dette er mobning fra skoletiden, som er en negativ erfaring, mange af kursisterne deler. Dette vil typisk komme i fokus allerede under visitationssamtalen og kan så tages op i en fælles sammenhæng:

"(...) jeg ved, at der sidder en, der er blevet heftigt mobbet i skolen og man kan så tage det emne op og så kan andre komme med input og deres meninger omkring det og man kan ligesom få lavet en krølle på det.” (Bilag 3, s. 3)

Mobning er her et eksempel på en konkret problemstilling, man kan flytte fra vejledningen over i undervisningen. Mere generelt kan man sige, at det drejer sig om at identificere nogle generelle udfordringer eller karakteristikker, der kendetegner kursisterne og så brede disse ud til nogle temaer, der kan arbejdes med
i fællesskab. Et tema, der altid anvendes i starten af et nyt forløb, er kommunikation og samarbejde. Ved at diskutere kommunikationsformer og samarbejde åbner man op for refleksion fra kursisternes side omkring hvilke signaler, de udsender, og hvordan de præsenterer sig selv overfor gruppen. Med tanke på, at flere af kursisterne har haft svære kår i opvæksten, har haft en problematisk skolegang og generelt ikke har mange erfaringer med at indgå i positive netværk med andre mennesker, kan overskuet til at tage del i en gruppe være småt. Lisbeth siger i denne forbindelse:

"(...) rent pædagogisk kan man sige, at vi har meget få regler her. Den ene hedder, at man skal behandle sig selv ordentligt, man skal behandle de andre ordentligt og der skal være plads til dem, der er her. I og med, at det bliver synliggjort og udtalt i visitationssamtalen, så kan man altid følge op på det undervejs i undervisningsforløbene (...) vi bærer alle sammen nogen mønstre og nogen overlevelsesstrategier kan man sige, og det kan betinge, at man har en adfærd, hvor man nedgør det andre gor. Ikke fordi man er et ondt menneske, men det er det, der falder en mest naturligt, i forhold til de erfaringer man har og så kan man jo gå ind og stille spørgsmålstegev ved det og sige ’det er ikke OK, fordi vi har aftalt noget andet’. " (Bilag 2, s. 7-8)

Trækker man en tråd tilbage til forståelsen af social kapital og ordspillet getting by og getting ahead, ses det illustreret i ovenstående. Det, Lisbeth her kalder en overlevelsesstrategi, kan komme til udtryk via en adfærd, hvor overskuddet til at omgås andre på en positiv facon ikke er udtalt. I forhold til at den afgrensende sociale kapital ses som et udgangspunkt for at kunne opbygge brobyggende social kapital (getting by før getting ahead), giver det god mening at tage fat i omgangsformer som startskud til et opkvalificerende forløb. I forhold til introdelen på Kursus for unge påpeger Ellen således:

"Og på det der introforløb, der fortæller jeg også mere om hvem vi er og hvordan vi arbejder, og vi taler også meget om kommunikation, konfliktløsning og netop også; ’hvordan taler vi med hinanden?’ Der er jo nogen af dem, der har et sprog som de ikke aner støder folk fra sig, med deres kommunikation alene, så der starter vi allerede der.” (Bilag 3, s. 2-3)

Der fokuseres her på de helt grundlæggende forudsætninger og sociale kompetencer, der kræves for at kunne indgå i positive relationer med andre mennesker, og det viser en forståelse af, at det at begå sig på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt kræver, at man er i stand til at reflektere over sin egen adfærd og dermed komme nærmere en forståelse af, hvordan man selv kan handle i forhold til at ændre på sin livssituation. På denne vis udtrykker fællesundervisningens indhold den kobling, der eksisterer mellem den subjektive empowerment og opbygningen af social kapital. En grundforudsætning for at sætte handlemuligheder i centrum og blive i stand til at gøre noget andet end man plejer, bliver italesat med et udgangspunkt, der hviler på kursisternes egne præmisser. Ellen beskriver videre:

"(...) fordi, der er også rent abstraktions- og selverkendelsesmæssigt et vidt spænd mellem de unge. Der er nogen, som har abstraktionsbegreberne i orden og godt kan se på sig selv udefra og godt kan reflektere over deres situationer og når man beder dem om at lave noget, kan sætte sig og lave det, og
så siger jeg; ’prøv at kigge på det oppefra, hvordan ser det ud?’ Og så kan de sagtens sige, ’jamen jeg kan se at...' Og så sidder der nogen i den anden ende, som slet ikke har de redskaber, hvor det at skulle flytte sig fra hvad jeg mener og tror, til at kigge på det udefra, det er sgu en øvelse de ikke kan.” (Bilag 3, s. 3)

Den vejledningsbaserede undervisning bliver en platform, hvorpå der kan arbejdes med kursisternes egne fortællinger på en måde, hvor fortællingerne kan sættes i relation til og spejles i andres fortællinger og forståelser og på denne måde nuanceres. Den anerkendende tilgang, det empowermentorienterede fokus og forståelsen af social kapital bliver evident i både udgangspunktet og i kursusforløbets konkrete indhold. Samtidig bliver fællesundervisningen relevant for kursisterne på en ny måde, ligesom denne metode understøtter gruppedynamik, så gruppen af kursister tager form som et netværk, hvori der kan skabes nye relationer, tillid, viden og information. Som Lisbeth beskriver det:

“Gruppen kan, når den fungerer godt, skabe tryghed og tillid. Det kan være en afprøvningsform, det kan for nogen være et alternativt fællesskab, at høre til med de forskelligheder, der er. Accepten af forskelligheder er en enorm styrke. At opdage, at når jeg er en del af en gruppe, så er det bidrag jeg har med til at få gruppen til at fungere. Man behøver ikke at skulle kunne det hele. Der er ikke noget, der nødvendigvis har en højere status af kompetencer eller talenter end noget andet. Gruppen kan give mulighed for, at man kan spejle sig i forskellige personer. Forskellige mennesker kan have forskellige meninger om én, eller se forskellige ting hos én. Så gruppen kan åbne op for, at hver enkelt kan få øje på flere muligheder hos sig selv.” (Bilag 2, s. 8)

En velfungerende gruppe kan bidrage direkte til anerkendelse af kursisterne inden for Honneths solidariske sfære, idet de vil opleve, at deres deltagelse opfattes positivt. Den negative fortælling om sig selv, eller i mere teoretisk forstand den manglende selvagtelse modarbejdes, og gruppen danner dermed ramme om konkrekt opbygning af handlekapacitet, idet barriererne for at skulle indgå nye relationer og de eventuelle dårlige erfaringer fra tidligere i livet bliver udfordret. Som en kursist på Kursus for unge udtrykker det:

"Men altså jeg er gennem min skolegang blevet mobbet i stort set alle mine folkeskoleklasser, så det er meget rart at opdage, at det behøver ikke at være lort, når man kommer i en ny gruppe. Det er meget rart.” (Bilag 4, s. 7)

Man kan sige, at der skabes en positiv "bruderfaring”, hvor kursisterne oplever, at tingene kan være anderledes, end det tidligere har været. Dermed kan kursisterne begynde at bryde med den hidtil dominerende mangelprægede fortælling, jf. identitetsempowerment.

5.4. Kursisternes oplevelser af Kursus for unge og New Connection

I mit samlede empiriske materiale indgår to fokusinterviews med kursister fra Kursus for unge. Jeg skal i det følgende koncentrere mig om deres oplevelser af New Connections praksis.
Begge kursister blev oprindeligt visiteret til New Connections Jobværksted, men blev efter en periode, i overensstemmelse med deres respektive sagsbehandlere, overflyttet til Kursus for unge. Af hensyn til deres anonymitet benævner jeg dem i det følgende ”P” og ”S”. P startede som kursist efter min ansættelse ophørte, mens S var en del af et det sidste Kursus for unge, jeg var tilknyttet.

5.4.1. "P"


P har i øvrigt psykiske problemer, som har medført, at han to gange har været indlagt på psykiatrisk afdeling med henblik på generel psykiatrisk udredning, ligesom han på interviewtidspunktet var i et udredningsforløb for ADHD hos sin egen læge.

Som ledig har P ad flere omgange været aktiveret i forskellige projekter, før han kom på New Connection. Først i Ballerup jobcenters eget projekt KomVidere og sidenhen hos en anden aktør med navnet IT-Recycling. P beskriver forløbet op til at komme på New Connection således:

"(...) i Ballerup har vi et projekt, der hedder KomVidere, som er noget med, ’sæt dig her og skriv en ansøgning og så kigger vi på om den er god nok’. Og man er så på hold med omkring 20 og 50 andre, så det blev meget upersonligt. Og den mølle havde jeg været igennem tre gange. Efter jeg havde været igennem det én af gangen, kom jeg på IT-Recycling, som er et projekt ude i Skovlunde, hvor man samler computere og reetablerer computere for kommunen til skoler og den slags. Da jeg så bliver arbejdsløs igen, ved at jeg dropper ud af HF her lige før jul, så siger jeg til vejlederen jeg får fat i, at jeg ikke vil på KomVidere igen. ’Det får jeg ikke noget ud af. Kan jeg ikke bare blive sendt direkte ud på IT-Recycling igen, fordi det fik jeg noget mere ud af?’ . Nej, det kunne hun ikke, men der var så et andet sted, der hed New Connection og det havde jeg hørt om, fordi Christian, som arbejder på stedet her, har været ude og snakke om hvad det er på KomVidere og folk, der havde lyst til det, blev tilbudt at komme herud i stedet for KomVidere. Og jeg spurgte så om ikke jeg kunne komme herud, fordi det måtte da være noget andet. Og hun tjekkedde lidt rundt, og jo det kunne godt lade sig gøre.” (Bilag 4, s. 1)

Formålet var i første omgang defineret til, at P skulle have hjælp til at skrive ansøgninger, og han brugte i første omgang en måneds tid på at søge uafgjørte stillinger som eksempelvis lagermedarbejder. Dette

---

kastede dog ikke noget af sig og med udgangspunkt i, at P i virkeligheden gerne vil have en uddannelse, blev det i samråd med hans sagsbehandler besluttet, at han blev visiteret til Kursus for unge med henblik på at styrke sine faglige færdigheder samt arbejde med sin prestationssangst i forhold til at skulle arbejde bogligt.

P beskriver den umiddelbare oplevelse af Kursus for unge således:

"Det er et kursus, hvor man gør det klart med sig selv, hvor man skal hen, hvor man gerne vil ende i en uddannelse eller sådan noget (...) Altså man vænner sig til at skulle op om morgenen, man vænner sig til noget undervisning og det fungerer sgu udmærket. Altså de prøver...de er anderledes frem for kommunen, idet at man føler sig ikke som...altså når man går op og siger 'hej, jeg vil gerne tilmeldes her', så er det ikke sådan noget med, 'nå det er dig, der gerne vil tjæle vores penge', som kommunen virker som. Her virker det sådan, 'hej velkommen, hyg dig mens du er her', og det er jo super cool, det er noget man meget bedre kan håndtere." (Bilag 4, s. 1)

Én af de ting, P hæfter sig ved på Kursus for unge, er den fælles undervisning og den gruppebaserede tilgang, som han beskriver på følgende måde:

"En af de ting, som gør, at det fungerer rigtig rigtig godt for mig det er, at meget af undervisningen handler om, at vi debatterer og at vi alle sammen er en del af det. Man sidder ikke hver for sig og bliver aktiveret for sig selv, 'du skal være her fordi, der er nogen, der siger du skal være her', sådan virker det ikke. Det er meget rart at føle sig som en personlig del af et fællesskab nærmest. Sidder og snakker og rådgiver hinanden osv. når stemningen er god derinde ik'." (Bilag 4, s. 1)

P oplever en væsentlig forskel mellem jobcenterets aktiviteter og Kursus for unge. En forskel, der både omhandler tilbuddenes konkrete indhold, men også den tone og det miljø, der præger stederne:

"Man føler man er hjulpet herude og nærmest lidt beskyttet herude overfor...Når man har det dårligt, så er der plads til det, hvor på sådan noget som jobcenteret, der er der ikke rigtig plads til, at man har en off-dag. Der skal man bare sidde og være aktiv. (...) Hvis man bare sidder der, på f.eks. jobcenteret, og gemmer sig i sin computer og sender ansøgninger, så kommer man aldrig nogensinde til at netværke på samme måde. Jo flere man kommer sammen, uden at være for mange, jo større bliver netværket, og så kan man benytte sig af hinandens netværk. Og det er en fed ting ved New Connection, at der er plads til det. De påstå, at det er en af de fede ting man kan på jobcenteret, men det kan man ikke. Folk er alle sammen præget af, at det er en nederen situation de er i, og de sidder og er kede af, at de sidder fast i systemet, hvor man bliver set ned på af de tilstedeværende, hvor her der er der meget mere plads til at gro. Jeg oplever tit og ofte, at jeg kommer her – jeg har det med nogle gange at have nogen sygedage osv. – og så når jeg kommer tilbage så 'nej vi har savnet dig', den får man ikke på jobcenteret. Der er det mere 'hvor fanden var du henne?' 'Hvis du har haft et lidt for langt frikvarter, så skal du have lægeerklæring, det ved du godt'. Det virker ikke lige så meget som et fængsel som jobcenteret nogen gange godt kan virke som." (Bilag 4, s. 2-3)
P taler her direkte om det at indgå i det netværk, som gruppen på Kursus for unge udgør. Han oplever det som positivt, at gruppen giver mulighed for at udveksle erfaringer og viden og tilkendegiver dermed, at en del af formålet med at have gruppebaseret undervisning i hans øjne opfyldes. Han opfatter gruppen som en platform for positiv "bonding", hvor selvstillingen styrkes gennem deltagelse i et trygt fællesskab, og som en konsekvens af dette styrkes hans sociale kapital.

Derudover værdsætter P den pædagogiske tilgang, der ligger i, at han ikke oplever mistænkeliggørelse, når han har været væk pga. sygdom. Han sætter i det hele taget pris på det fællesskab Kursus for unge, men også New Connection samlet set, formår at udgøre. På spørgsmålet om hvorvidt han generelt oplever New Connections medarbejdere som imødekommende og nogen, man er trygge ved at henvende sig til, svarer han:

"Jeg er personligt meget nervøs ved at gå igennem en lukket dør osv., men ja det synes jeg godt man kan her. Nu er det også sådan, at jeg snakker med stort set alle underviserne. Vi har jo det der arrangement med, at der er nogen, der laver frokost hver fredag og så nogen gange så snakker man med underviserne fordi nogen af dem sætter sig ude blandt os andre osv. og så debatterer man osv. altså man kommer nærmest på fornavn med alle sammen, bort set fra, at jeg er en dør til at huske navne, men hvis jeg havde kunnet huske navne, så havde jeg kendt alle navnene på alle underviserne og receptionist og kontor og alt det der. Det er hyggeligt. (Bilag 4, s. 6)

Det sociale element er tydeligvis centralt for P og med tanke på, at han har været udsat for mobning igennem hele sin skoletid, er det ikke uvæsentligt, at han oplever at kunne færdes i et miljø, hvor han er social tryg:

"Det er jo altid godt at kunne smile til sine kolleger. Og det lærer man lidt, hvis man ikke kunne det i forvejen. Man får vel social træning, altså vi går op og ned ad nogen vi ikke har valgt at op og ned ad og alligevel så er der en god tone, og det er fedt. (...) Det sociale er ikke akavet..." (Bilag 4, s. 6)

I forhold til vejledningsdelen bemærker P, at selvom han ikke er helt afklaret omkring hvilken uddannelse han ønsker at tage, så er der fokus på at finde frem til den rette løsning for ham, og han føler sig ikke "placeret" i et aktiveringsforløb, der ikke kan føre ham videre:

"Og så en gang imellem, så snakker vi også om, hvad jeg vil, men det har jeg ikke rigtig fundet ud af. Jeg ved bare, at det ikke skal være for bogligt, det må gerne være noget kreativt og noget, hvor man ikke bare er et tal."

Andreas: "Men har du det sådan, at du synes, at det her er et sted, hvor du føler det muligt at få en støtte i det øjeblik du vil få en idé?"

P: "Mon ikke, mon ikke. I modsætning til andre aktiveringssteder såsom IT-Recycling, hvor det egentlig virker som, at de er gladest for hvis man blev, selvom de understreger mange gange, at de vil jo gerne have, at man kommer videre, så virker det lidt som om, 'nå ja, det er jo gratis arbejdsraft og vi hygger os meget godt ik'. (...) Den store forskel er så, at IT-Recycling, de stak ikke én i røven for at komme videre. Her er det mere sådan, at man bliver skubbet videre, får et kærligt klap på skulderen;"
Hvor IT-Recycling mere var; ’nå ja, du har ikke fundet noget endnu, derovre der er der en computer du kan samle, værsgo’.” (Bilag 4, s. 4)

Med hensyn til undervisningen kommenterer P direkte på nogle fælles undervisningstimer Ellen har gennemført, hvor fokus har været på arbejdsmarkedet og dets muligheder:

“Så det er ikke individuelle samtaler, men en gruppesamtale, som rent faktisk giver indsigt i hvordan man egentlig kommer videre, hvordan man nemmest vælger noget, og du bliver motiveret til at finde et job som vi kan blive ved med, som vi har lyst til at blive ved med, i stedet for...med mindre man er meget glad for Netto.”

Andreas: “Du mener i stedet for, at det bare er det første og det bedste, sådan så der også bliver lagt en overvejelse bag omkring, om det her rent faktisk er noget jeg gider at lave?”

P: ”Nemlig. Ligesom undervisningen, så er det virkelig noget, der udbredes én horisont og får én til at tænke sig lidt mere om i stedet for bare at tage et eller andet, af en eller anden ugyldig grund.” (Bilag 4, s. 4)

Her tilkendegiver P en følelse af ikke at være presset til at skulle finde et arbejde, men at Kursus for unges praksis rent faktisk understøtter ham i at finde det job eller den uddannelse, han vil blive glad for. På denne vis udtrykker P en følelse af anerkendelse af sine egne visioner, og New Connections ønske om at være et værdigt alternativ til ledighed med fokus på folks egne ønsker og ressourcer skinner igennem.

Som en sidste ting taler P om introperioden på Kursus for unge. I og med at der opereres med løbende optag, er praksis den, at Ellen har et uge langt introforløb med nytillkømne kursister, inden de bliver en del af den eksisterende gruppe:

”Og en anden ting, der er fedt ved ungeholdet det er, at vi bliver sluset ind, Vi får en uge, hvor vi sidder kun med Ellen og forklarer hvad vi har af mål. (...) og bliver sådan lidt sammentømret indbyrdes og når man så kommer over så er man stadig den her lille sammentømrede gruppe, man er det bare i en større sammenhæng ik’. Og det er meget rart at have lidt at holde fast i. Der bliver taget hensyn til folk, der ikke er gode til nye ting og det er jo en ny ting det der med at komme et nyt sted hen osv. Det er jeg personligt rigtig rigtig dårlig til, men alligevel har jeg kort rigtig godt her.” (Bilag 4, s. 6)

Samlet set udtrykker P stor glæde ved New Connections samlede pædagogiske tilgang til aktiveringsindsatsen. Alene det at han oplever stedet som et værdigt alternativ til de andre forløb, han har været igennem gør, at hans holdning til det at gå på Kursus for unge bliver langt mere positiv. Samtidig udtrykker han en generel begejstring for de undervisningsmetoder og det indhold, Kursus for unge bygger på og udviser en stor grad af social tryghed ved at færdes på stedet.

Ud fra et anerkendelsesperspektiv oplever P at være blevet mødt med en respekt for sit eget udgangspunkt. Ud fra et empowermentperspektiv oplever P, at kursusforløbets indhold rent faktisk bringer ham ny viden, ligesom han sætter pris på det opkvalificerende element, der ligger i, at fællesundervisningen bygger på aktiv
I forhold til at opbygge social kapital, ses det, at P mener, at forløbet understøtter en udvikling, hvor kursisterne kan udbrede deres generelle viden på deres egne præmisser. Kursus for unge og New Connection i det hele taget kommer til at fungere som et netværk, hvor det rent faktisk bliver muligt at opleve en konkret opkvalificering og alene det, at P oplever en aktiv udvikling, skaber gode betingelser for, at Kursus for unge i sidste ende vil bidrage til, at han kan træffe en beslutning om et uddannelsesvalg og også vil have opbygget positive erfaringer i forhold til at skulle kaste sig ud i en ny uddannelse på trods af de nederlag, han tidligere har oplevet.

5.4.2. "S"

S er født i 1983. Hendes skolemæssige baggrund er en uafsluttet folkeskole. S har en socialt belastet opvækst bag sig, ligesom hun i perioder har haft et voldsomt hashmisbrug. Hun har haft kontakt med det sociale system, siden hun var lille og har været på kontanthjælp i flere år.

I første omgang blev hun visiteret til jobværkstedet med henblik på at søge ufaglært arbejde, men i samarbejde med jobværkstedets vejleder, Christian, fandt hun frem til, at hun på sigt vil uddanne sig som socialrådgiver. Derfor blev hun visiteret til Kursus for unge med henblik på at blive klar til at færdiggøre sin folkeskoleeksamen på VUC. Hun beskriver starten på New Connection således:

"Jeg havde fra start af ikke noget særlig kant syn på New Connection, fordi det var et projekt jeg bare skulle overstå på grund af aktivering. Så uanset hvad han (Christian, red.) sagde, så var det bare ikke særlig tiltalende for mig, selvom han sagde nogen rigtig gode ting. At han gerne ville hjælpe mig med en uddannelse og finde et arbejde jeg gerne ville.

Andreas: "Du blokkede lidt af for det, eller hvad?"

S: "Ja det gjorde jeg. Han kunne ikke rigtig nå igennem til mig, det var sådan lidt mere 'oprørsteenager mod pædagog agigt'. Og vi havde også en del diskussioner om det faktum, at han ville have jeg skulle gøre ting og jeg mente, at sådan noget gør jeg bare ikke. Men jeg har jo lært ham at kende og han er faktisk en rigtig god vejleder og han går meget op i hvad borgeren siger, frem for hvad kommunen siger, og det er jo det vigtigste, for man kan som borger på bistand godt blive glemt som menneske, hvor sagsbehandlere siger, at det er bare sådan det er, fordi det siger loven." (Bilag 5, s. 1)
S’ tilgang til New Connection præges af den historie, hun har haft med det sociale system. Det ses tydeligt, at hun har haft en oplevelse af at have haft systemet ”på nakken”, og udsigten til at skulle i et nyt aktiveringsforløb var ikke udpræget positiv. I S’ tilfælde kan man i høj grad tale om, at der lå en vejledningsmæssig udfordring i at skabe en grundlæggende motivation for at skulle indgå i et samarbejde med New Connection om et positivt forløb. S fortæller videre om opstarten og mødet med Christian:

”Der står i loven, at sagsbehandlerne kan tilbyde aktivering, men det er borgeren, der selv skal bestemme, hvorhenne de skal aktiveres. Men jeg har aldrig fået lov selv at vælge, jo denne gang hvor jeg er kommet ud på New Connection, det har jeg selv valgt 15, men ellers har jeg jo været igennem dem alle sammen. Når der kom et nyt projekt, så blev jeg sendt derhen. Så det synes jeg er lidt irriterende, men det er Christian, der har fortalt mig, at det er sådan det fungerer, at jeg rent faktisk kan sige nej til et tilbud. Og det er der han går ind og er en lidt bedre vejleder en éns sagsbehandler er, hvor det er sagsbehandleren, der er éns person i systemet. Så Christian har jo været en rigtig rigtig stor hjælp, sidste år og i år har han været en rigtig stor hjælp for mig.”

Andreas: ”Så han har været god til at sætte sig på din side?”

S: ”Ja. Og det får man også følelsen af. Normalt kan man godt få følelsen af, at man er imod systemet når man er på kontanthjælp, men han er god til at stille sig på éns side og sige: ’jeg tager kampen sammen med dig og ikke imod dig’, det synes jeg er fedt.” (Bilag 5, s. 1)

Her ses det illustreret, at S i høj grad har defineret sin rolle og skabt sin fortælling ud fra en oplevelse af at være i kamp med systemet. Endvidere ses det illustreret, at det giver positivt afkast, at vejlederne på New Connection ikke fremstår som en del af det traditionelle kommunale system. Årsagen til, at S skiftede holdning, lyder da også som følger:

”Det gik op for mig omkring onsdag i anden uge, at Christian ikke var imod mig, han var med mig. Så smed jeg bare øyen og al min forsvar og tænkte ’fint, så tager vi det sammen’.”

Andreas: ”Var det noget konkret, der skete der?”

S: ”Vi havde en stor diskussion, hvor han endte med til sidst at give mig ret, hvor jeg følte at jeg triumferede lidt, fordi jeg havde vundet over en fra systemet, men han var jo ikke fra systemet, han var ligesom mig, bare smidt ind i systemet. Så det var det fede ved det.” (Bilag 5, s. 1)

Her kommer følelsen af at have fundet fælles fodslag tydeligt til syne. Uagtet om Christian vil have samme udlægning af det, der skete, er det centrale, at S her fik oplevelsen af, at der her var én, der rent faktisk havde en interesse i at hjælpe hende videre. Anerkendelsesfællesskabet fødtes så at sige her, og grundlaget for at igangsætte et forløb blev skabt. S fortæller videre:

15 S ophørte på New Connection efter at have gennemført et fuldt forløb på Kursus for unge og påbegyndte undervisning på VUC. Hun færdiggjorde dog ikke alle fag, og kom derfor på kontanthjælp igen. Da hun blev pålagt aktivering endnu engang, bad hun, efter at have været forbi andre projekter, selv om at blive aktiveret på New Connection.
"Ja jeg fik lyst til at være her, det var ikke tvang. Det var ikke, 'hvis ikke jeg kommer så mister jeg penge', det blev til, 'hvis ikke jeg kommer så går jeg glip af noget', og det synes jeg var fedt. Det var en ny dag hver eneste dag, selvfølgelig jeg sad på jobværkstedet og skulle søge arbejde." (Bilag 5, s. 1)

Det interessante er her, at selvom planen på dette tidspunkt stadig var, at S skulle søge arbejde, og formålet med aktivering som sådan ikke var ændret, skabtes motivationen for at indgå i et samarbejde alene af den grund, at S for første gang gennem hendes erfaringer med aktivering oplevede, at hun selv havde truffet et valg om at forsøge at ændre på sin ledighedssituation. Nødvendigheden af at visitationsfasen ender med at skabe en følelse hos kursisterne af, at det at påbegynde et forløb på New Connection skal være et aktive tilvalg for at blive klar til at færdiggøre sin folkeskoleeksamen. S beskriver overgangen fra jobværkstedet til Kursus for unge på følgende måde:

"Kulturchok. Det var det virkelig, fordi inde på jobværkstedet var jeg den yngste og jeg var blandt de mellemste og ældste på ungeprojektet, så det var lidt anderledes, men det var jo spændende nok at møde en masse mennesker som i bund og grund sad i præcis samme situation. Var lidt forvirrede over 'hvad er fremtiden', og 'hænger jeg for hårdt fast i fortiden?' Så det var rart at opdage, at man ikke er Palle alene i verden, selvom det kan føles sådan." (Bilag 5, s. 2)

Det er væsentligt at bemærke, at S med det samme oplevede, at gruppen havde noget at byde på i form af det ligesindede fællesskab, den gerne skal udgøre, ligesom de fremadrettede tanker gjorde sit indtog fra start. S beskriver i denne forbindelse oplevelsen af fællesundervisningen på Kursus for unge:

"Meget motiverende. Altså det var en ting i virkelig gik op i, jeg ved ikke om I gjorde det bevidst, men at I motiverede os til at følge med og følge op på det og stille spørgsmål. Og få en interesse for et emne, selvom man ikke havde det i forvejen. Det synes jeg var meget fedt." (Bilag 5, s. 2)

At undervisningen er optaget således, at der både er en fagspecifik del og en mere alment opkvalificerende samfundssorienteret del, oplevede S som positivt:

"Det mærked jeg fra første dag, da jeg havde Lisbeth og hun fortalte om skattesystemet og sådan noget og A-kasse som jeg overhovedet ikke vidste noget om og det syntes jeg var meget fedt, fordi man lærte noget. Det var ikke 'du skal søge arbejde', der var nogen andet ved det, der var noget sammenhæng i det faktum, at man skulle sidde herude i så mange timer hver dag. Så det kunne jeg rigtig godt lide."  
Andreas: "Så der var en grund til at kommer her?"
Dette er et eksempel på, hvordan en diger den naturlige tekst ud af et dokument. Sådan kan den blive brugt til at overvåge og evaluere dokumenter, eller der kan være behov for at oversætte teksten.
Som afslutning på interviewet bad jeg S sammenligne New Connection med de andre aktiveringstilbud, hun har erfaringer med:

"New Connection er nummer et, 100 % og det er det bedste tilbud jeg nogensinde har fået. Og vi skal have flere tilbud. New Connection burde ligge i alle kommuner, det burde det."

Andreas: "Og hvad er den primære årsag til, at du har en så meget bedre oplevelse med det end andre?"

S: ‘Det er ikke ’dam i arbejde’. Det er ikke et sted, hvor jeg spiller min tid, hvor jeg kommer væk fra arbejdsmarkedet. Jeg kommer faktisk tættere og tættere på...” (Bilag 5, s. 5)

Kilden til S’ store begejstring for New Connection skal utvivlsomt først og fremmest findes i hendes første møde med stedet. Oplevelsen af at blive mødt på en facon, der brød med hendes forventninger, dannede grundlag for at se nye muligheder. De negative erfaringer, et langt tilhørsforhold til det sociale system og adskillelige aktiveringsprojekter havde skabt, blev sekundære og mulighederne for tilegne sig ny viden og skabe nye relationer kom i fokus i stedet for, at kræfterne skulle bruges på at kæmpe mod et uovervindeligt system. Værdien af, at S fra start oplevede at blive hørt og fik den anerkendelse, der ligger i at opleve at have mulighed for at vælge til og fra, er helt central og dannede grundlaget for et forløb, hvor S oplevede, at hendes faglige og almene kompetencer blev stærkt. Dette mundede ud i et helt konkret resultat i form af påbegyndt uddannelse. Selv efter at have oplevet et tilbageslag i forhold til det første forløb på VUC, udviste S kapaciteten og modet til at genoptage studierne i et nyt forsøg. Alt dette vidner om en borger, der har kapitaliseret på forløbet i en grad, hvor det helt konkret har skabt forudsætninger for at kunne træffe selvstændige og fremadrettede beslutninger i forhold til sit eget liv.

5.5. Opsamling

Der ligger i New Connections tilgang til aktiveringsindsatsen en forståelse af, at kursisterne må og skal være synlige i forløbet fra start forstået på den måde, at deres erfaringer og historier får lov at spille en rolle allerede under visitationssamtalen. Det anerkendes, at det ikke er muligt at iværksætte succesfulde forløb, hvis ikke udgangspunktet tages i kursisternes egne konkrete livssituationer samt deres egne forestillinger omkring hvad, der har skabt disse livssituationer. Dette betyder dog ikke, at der ikke kan stilles spørgsmålstegn ved forestillingerne, og netop via den vejledningsbaserede undervisning kan der skabes et rum for refleksion, hvor kursisterne bliver konfronteret med deres fortællinger, og hvor de kan sættes i perspektiv i forhold til de andre kursister, der indgår i gruppen. På denne måde anvendes gruppen både som et læringsfællesskab, men også som et dynamisk netværk, hvor kursisterne oplever at kunne danne relationer på en ny måde. Dermed bliver gruppedynamikken et konkret værktøj til at opbygge social kapital, og samtidig understøttes processer, hvor kursisternes negative erfaringer kan nuanceres ved at spejle dem i andre ligesindedes erfaringer og derigennem få støtte til at modarbejde en negativ selvagtelse – fortællingen kan ændres. Gruppen bliver et fællesskab, hvor positiv forandring er i centrum, og som medvirker til at
styrke den selvtillid og det mod, der kræves, for at skabe mulige forandringer i livssituationen. Kombineret med den støtte, der kan gives fra vejlederen, ofte i form af en handlende advocacy rolle, hvor vejlederen hjælper med helt konkrete problemstillinger, danner kursusforløbet samlet set ramme om en fremadrettet og ressourcemobiliserende praksis, hvor kursisternes ledighedssituation forstås og søges ændret gennem en tilgang, der tager fat på de grundlæggende betingelser for, at kursisterne kan skabe nye forudsætninger for at komme videre i livet. Identitets- og statusmæssig empowerment understøttes således gennem en kombination af udvikling af kursisternes egne ressourcer og støtte eller facilitering til at overkomme barrier for inklusion, hvor det sidste indebærer vejlederens nødvendige advocacy funktion.
6. Delanalyse 2: Samarbejde med jobcentrene og New Connections strukturelle rolle

6.1. Samarbejde på ledelseniveau og økonomiske rammer


"Det vi tilstræber i forhold til jobcenterledelsen det er, at jævnligt, én gang, nej to, tre gange om året, har vi nogle møder med dem, gerne nogle evalueringsmøder. 'Hvordan er det her samarbejde forløbet, hvordan er det gået med kursisterne og har I fortsat en behov for at kunne evaluere folk til de typer aktiviteter som vi har, eller kunne I forestille jer, at det var nogle andre typer aktiviteter som vi skulle iværksætte, med hvilke formål, overfor hvilke målgrupper?' Der vil vi godt rundt, og kommer rundt i de der jobcentre og taler med ledelsen. Vi inviterer også jobcenterledelserne herud, netop for, at de bedre kan få et indtryk af hvordan stedet fungerer. Altså én ting er at sidde et sted og sætte en masse ord på hvordan vi fungerer. En anden ting er at komme ud og opleve det. Så når ledelserne har været rundt...altså vi har dem ude en gang imellem og tegner og fortæller og laver arrangementer, hvor de får indtryk af konkret hvordan og hvorledes deltagerne fungerer her. Derudover så laver vi jo...og det er jo rent for at promovere egne resultat, så laver vi jo nyhedsbreve, der fortæller om vores forskellige linjer og tilbud. Om hvor mange vi har haft og hvordan det er gået og hvem er kommet i arbejde og hvad er det for nogle typer job vi har adgang til. " (Bilag 1, s. 3-4)

Kurt sætter her ord på en del af det overordnede samarbejde, der foregår med ledelserne i samarbejds Kommunerne. Selvom New Connection kan betegnes som en driftsorganisation, betyder vilkårene stadig, at driften ikke er sikret ud over de løbende aftaler, der er indgået, og det giver udfordringer i forhold til at sikre et samlet antal indskrevne kursister, der kan få New Connections økonomi til at hænge sammen:

lave de her planlægninger. Det er svært også at få udnyttet vores personaleressourcer maksimalt.”

(Bilag 1, s. 6)

Udover de økonomiske udfordringer der skabes ved, at samarbejdet ikke beror på faste kontrakter, illustreres det her, at disse udfordringer har en direkte indflydelse på New Connections daglige arbejde. Kurt kan således aldrig være sikker på, at de personalemæssige ressourcer, han allokerer, bliver udnyttet og fra tid til anden, er det da også nødvendigt at ændre på New Connections personalesammensætning. Den bedste måde at forholde sig til disse realiteter er, ifølge Kurt, at holde fokus på at styrke New Connections praksis og sørge for, at de positive resultater formidles:

“(...) det er, i forhold til hvad, der er meget oppe i tiden, så er det sådan en meget liberalistisk tilgang der er. Vi må se hvad der kommer og vi må gøre vores bedste og vi må skærpe vores indsats og gøre den tydeligere og klarere således, at vi kan blive ved med at tilbyde aktiviteter på nogenlunde det grundlag og i det omfang som vi gør nu. Det gør vi ved at fortælle om vores resultater. Altså ud og besøge jobcentrene, få jobcentrene, få ledelserne og sagsbehandlerne til at komme her og fortælle om hvad vi gør og hvordan vi gør det.” (Bilag 1, s. 4)

Den markedsorienterede og liberalistiske tilgang, der præger aktiveringsområdet, skaber de grundlæggende vilkår, som New Connections arbejde hviler på. New Connection er en anden aktør, der lever af, 1) at kommunerne anerkender deres indsats og resultater, og 2) at kommunerne laver økonomiske prioriteringer, der skaber rum til at kunne benytte sig af en aktør som New Connection. De samlede vilkår formes i en løbende veksløb mellem disse to, og fra New Connections side er det klart, at der kun kan fokusere på det første. Som Kurt nævner er hans grundlæggende oplevelse da også, at New Connection i det store hele anerkendes for den indsats, de laver og de resultater, de leverer. Ikke desto mindre kan de økonomiske prioriteringer sommetider veje tungere, og det mærkes da også direkte, når der træffes beskæftigelsespolitiske beslutninger på både nationalt og lokalt niveau:

“Det har da en meget direkte indflydelse på hvad vi gør. Meget direkte. Vi kan mærke når der bliver omprioriteret i kommunerne og når de omprioriterer som følge af nogle nationale politiske beslutninger om refusionstildeling, hvad der giver refusion og hvad der ikke giver refusion. Det kan vi mærke lige med det samme.” (Bilag 1, s. 5)

Kurt giver følgende eksempel, hvor økonomiske hensyn influerede direkte på et eksisterende tilbud hos New Connection:

“Jeg kan da nævne ét eksempel i hvert fald, som handler om, at vi for én af vores samarbejdskommuner i høj grad lavede nogle kortere jobsøgnings- og arbejdsmarkedssøgte forløb for de nyledige kontanthjælpsmodtagere. Her fik vi visiteret en hel del deltagere hver eneste uge og vi fik omkring 63% af samtlige de nyledige kontanthjælpsmodtagere, der startede hos os i job, inden for en 4 maks. 6 ugers periode. Den aktivitet har vi ikke mere. Den er blevet...og det kan ærger mig bagdel
Selvom resultaterne i dette konkrete tilfælde ikke var mangelfulde, valgte kommunen altså at afbryde samarbejdet omkring dette tilbud, og Kurt er ikke i tvivl om, at prioriteringen har bundet i økonomi.

Hvis man overordnet skal karakterisere, hvad der sætter rammerne for New Connections samlede arbejde, er der således ingen tvivl om, at rollen som anden aktør sætter begrænsninger for at kunne målrette ressourcerne mest hensigtsmæssigt. New Connections lange historie og erfaring som aktør på området kommer dem dog i det store hele til gode, og samlet set udtrykker Kurt da også en oplevelse af at blive opfattet som en faglig kompetent aktør:

"Jeg tror også, der bliver hørt på os, men netop vores besøg på jobcentrene og det, at også ledelsespersoner fra jobcentrene vælger at komme her, er jo i en eller anden grad et udtryk for, ja vi vil godt dialogen med jer og vi anerkender bestemt at I kan nogle ting.” (Bilag 1, s. 6)

6.2. Samarbejdet med sagsbehandlerne

Visitationen af en kursist til New Connection, hvad enten det er til Kursus for unge eller til et andet forløb, sker altid gennem kursistens sagsbehandler i det respektive jobcenter, vedkommende tilhører. Derfor er det også den sagsbehandler, der er vejlederens primære samarbejds- partner i jobcenteret, og det er gennem både de formelle og forpligtende aftaler omkring rapportering samt gennem den løbende dialog med denne sagsbehandler, at relationen mellem vejlederne og sagsbehandlerne opbygges og vedligeholdes. Samarbejdet med sagsbehandlerne er interessant af flere grunde. Først og fremmest er det gennem dette samarbejde, at vejlederne danner en forståelse af de institutionelle betingelser, sagsbehandlerne arbejder under og dermed hvilke betingelser, vejlederne selv indirekte arbejder under. Yderligere er det gennem samarbejdet, at mulighederne for at præge kursistens kommunale jobplan opstår, og et konstruktivt samarbejde med sagsbehandlerne er den vigtigste forudsætning for, at vejlederne kan påtage sig en aktiv rolle i forhold til kursistens kommunale sagsgang – en **vertikal advocacy funktion**. Samtidig er en viden om og indsigt i de enkelte sagsbehandleres personlige indstilling til aktiveringsindsatsen en god forudsætning for, at vejlederne kan skabe sig det administrative og metodemæssige frirum, som kan gøre relationen til kursisterne god. Sagt på en anden måde er kendskab til de enkelte sagsbehandleres forhold til formelle krav og lovgivningsbestemmelser brugbar viden for vejlederne. Jeg skal i det følgende koncentrere mig om at karakterisere det samarbejde, der løbende foregår mellem New Connections vejledere og kursisternes sagsbehandlerer under aktiveringsforløbene. Jeg vil basere min gennemgang på interviewene med Lisbeth og Ellen, ligesom jeg vil supplere med min egen erfaring.
6.2.1. Rapporteringer til sagsbehandlerne

Ligesom selve samarbejdet med jobcentrene ikke er fastlagt ud fra faste kontraktmæssige bestemmelser, er dette heller ikke tilfældet i forhold til rapporteringer. New Connection har dog selv fastlagt nogle tidspunkter, hvor der altid rapporteres skriftligt til sagsbehandlerne. Første gang er efter visitationssamtalen, hvor der udarbejdes en skrivelse, der redegør for resultatet af visitationssamtalen, hvilke aftaler, der er indgået med den kommende kursist angående forløbets formål og andre relevante oplysninger, der måtte være kommet frem under samtalen. Allerede her har vejlederen således mulighed for at præge den forståelse, sagsbehandleren har af formålet med aktivøreringsforløbet. De udfordringer og barrierer, der er blevet tydeliggjort under visitationssamtalen, tilbagerapportereres her og kan dermed nuancere sagsbehandlerens opfattelse af, hvad der skal i fokus under et forløb for den enkelte kursist.

Under forløbet tilbagerapportereres der fast til sagsbehandleren. I jobcentrene er der typisk en fast praksis omkring opfølgningssamtaler hver tredje måned, og sagsbehandlerne vil typisk henvende sig på tidspunktet for en sådan samtale med henblik på en skriftlig statusskrivelse. Lisbeth siger i den forbindelse:

"(…) der er nogle 3 måneders opfølgningssamtaler. Men det er ikke nødvendigvis 3 måneder efter de er startet hos os. Det kan være de har været en del af systemet i 2 måneder inden, så når de har været her knap en måned så forventes det… (…) Det jobcenter, hvor vi får flest deltagere fra, der har sagsbehandlerne en forventning om de lige kan ringe eller skrive, ’vil du lige skrive noget om vedkommende, for nu skal jeg lave en status?’ " (Bilag 2, s. 3)

"Det er på den måde det foregår. De der løbende tilbagerapporteringer, som jo i nogen sammenhænge giver os lidt sværere planlægningsodds i forhold til tilbagemeldinger. Nogen gange er det så tidligt, at vi ikke har ret meget vi kan rapportere tilbage andet end ’hvordan er fremmødet og virker deltageren interesset ved undervisningen’, som mere kan have karakter af kontrol.” (Bilag 2, s. 3)

Det opleves, at tilbagerapporteringerne kan have bureaukratisk karakter og ikke altid tjener et egentligt fagligt formål. Den bedste måde at forholde sig til dette på er at holde fokus på fagligheden i det skriftlige arbejde og den vej igennem søger at præge sagsbehandlernes opfattelser og forståelser af kursisternes situationer:

"(…) men det vi mærker, det kan være sagsbehandlernes stress. Og det giver automatisk en afsmittende virkning fordi, der er røde knapper, der står og blinker hos dem. Og nogen gange er de også uklare på hvad det er de har brug for. De skal have lavet et notat og de skal have røven ud af glaskolben, hvis der kommer revision. Klart det giver mindre frihed, for så bliver det ikke, når det er nødvendigt. (…) „men det handler også om, at vi ved hvad vi gør og hvorfor vi gør det vi gør. Så vi kan i høj grad være med til at præge, hvis der skal være en omdefinering af målet. Derfor er det vigtigt, at den skriftlighed vi benytter os af, når vi rapporterer tilbage, at vi tænker den ind i konteksten og foderer sagsbehandlerne med argumenter til deres overordnede til revision osv. Især der, hvor undtagelserne er. Når man arbejder med mennesker, så er der rigtig mange undtagelser. Så det, det kræver, synes jeg, det er, at
man har en fagspecifik viden, både lovgivningsmæssigt og pædagogisk og i forhold til arbejdsmarkedet.
Vores kendskab til arbejdsmarkedet, er betydeligt større end sagsbehandlernes.” (Bilag 2, s. 3-4)

Citatet her illustrerer, hvordan vejlederne nødvendigvis må forholde sig til de konkrete rammer, sagsbehandlerne arbejder inden for. Lisbeth forsætter:

”De har nogen andre stående på skuldrene af dem, tættere på. De har en jobcenterchef, de har nogen kommunalpolitikere, de har deres interne organiserings. For det vi oplever, det er meget interessant, nu kan jeg tage 3 kommuner som vi samarbejder forholdsvis meget med, som agerer fuldstændig forskelligt, hvor de samarbejdsafsnitler vi har med jobcentrene er meget forskellige. Nogen jobcentre eller sagsbehandlere har det sådan, at hver gang, der sker bare en lille forandring, så vil de informeres. Det fortæller også noget om, at der er nogen, der står rigtig meget på deres skuldre. Hvor meget handlefrihed har de selv, hvor mange kompetencer har de selv? Så er der et helt andet jobcenter, hvor deres klare forventning er, at alt det der måtte ske undervejs, det får vi jo penge for at klare, og kun hvis vi må sige, at den er opgave, den kan vi ikke magte, så er de interesseret i at blive underrettet, ellers er de ikke. Så har de en forventning om, at vi klarer det, der måtte være.” (Bilag 2, s. 4)

De forskellige strukturer eller institutionelle betingelser kan variere fra jobcenter til jobcenter, og forventningerne og kravene til New Connections arbejde varierer derefter. Samtidig opleves det, at kulturen kan være forskellig, hvilket igen er med til at sætte rammerne for den indflydelse, New Connections kan øve:

”Ja, nogen har visioner og så vil jeg gå så langt som til at sige, at nogen har ikke så mange visioner. Det vi tydeligt oplever det er, hvilken grad af bevægelsesfrihed har de enkelte teams og den enkelte sagsbehandler på det enkelte jobcenter, og det er også sådan, at forskellige grupper på samme jobcenter har forskellige ledere med forskellig ledelsesstil og forvalter og oplever og fortokker lovgivningen forskelligt og de direktiver, der kommer overordnet fra.” (Bilag 2, s. 4)

Den nuancerede indsigt i de forskellige jobcenters praksis, Lisbeth her giver udtryk for, er brugbar viden og eksemplificerer på fin vis, hvordan en forståelse af de rammer, der arbejdes under, kan styrke kvaliteten i de skriftlige rapporteringer og i sidste ende komme kursisterne til gode. Lisbeth beretter da også, at der fokuseres direkte på disse vilkår, når en ny medarbejder skal oplæres:

”Og det er nok den største kunst ved det her, det er, når der kommer en ny medarbejder, så vil vi sige, hvordan er tilbagerapporteringen. Når det er det jobcenter, så er det sådan, når det er det jobcenter, så afhænger det af, om deltageren kommer fra den gruppé, fra den gruppé eller fra den gruppé. Og derudover så i de enkelte grupper, så arbejder sagsbehandlere i nogen grupper meget forskelligt. Der er nogen, der er vældig autonome, på godt og ondt. Fordi nogen har modet til at bøje rammerne og andre er hamrende rigide og laver deres fuldstændig egne regler.” (Bilag 2, s. 4)
I forhold til rapporteringerne til sagsbehandlerne er det vigtigt at holde sig for øje, hvilke "typer" sagsbehandlerne man rapporterer tilbage til, og i hvilke rammer de opererer. Der kan skabes et langt større frirum, administrativt og metodemæssigt, når man er på forkant med de administrative betingelser i jobcentrene. Som Lisbeth opsummerer det:

"Jeg ser, at hvis man skal skabe sig frihed, må man nødvendigvis kende rammebetingelserne. Det vil sige de lovgivningsmæssige rammebetingelser og man må sætte sig ind i de vilkår samarbejds partenere, det vil sige jobcentrene og den enkelte sagsbehandler, har.” (Bilag 2, s. 10)


6.3. Kursisterne rolle i samarbejdet og rammerne for vejledernes advocacy funktion

Ligesom New Connection har fokus på en tilgang til visitationssamtalen, der skal gøre kursisterne synlige og skabe et ligeværdigt fundament, søges kursisterne også involveret i de løbende rapporteringer til sagsbehandlerne. En konkret metode til dette er at lade kursisterne læse de rapporteringer, der sendes, eller i hvert fald give dem tilbuddet om det og lade dem vide, at de har mulighed for at udtrykke uenighed med det skrevne. Grundlæggende handler det om også at lade vejledernes samarbejde med sagsbehandlerne blive en del af relationen til kursisten. Derved kan man også modarbejde den negative oplevelse, kursisterne kan have af sagsbehandlerne, som de ofte betrægt som systemets repræsentanter, der ikke ønsker at tjene deres interesser. En opfattelse, der blev eksemplificeret i de kursistinterviews, jeg gennemgik i første del af analysen. Ved at bruge den tillidsfulde relation vejlederne kan opnå til kursisterne og bruge New Connections trygge rum som afsæt for en dialog med sagsbehandlerne, kan kursisternes opfattelser af det sociale system nuanceres, og dermed kan mulighederne for, at de samlede kræfter bruges konstruktivt og ressourceorienteret styrkes frem for, at de bruges på en Kamp mod selve aktiveringspligten. Et element i samarbejdet med sagsbehandlerne, der understøtter positiv udvikling, er at holde statusmøder, hvor kursistens sagsbehandler kommer ud på New Connection, og hvor vejlederen også deltager:

"Det vi altid gør, og det er også på vores anbefaling, når der skal være de der 3 måneders opfølgninger, hvor vi kan deltage i dem, ligger vi dem meget gerne på New Connection, fordi så er det
deltagerens sted og vores erfaring siger os, at der er deltageren tryggere, så der bliver et større frirum. Og nogen af de ting, som kan være en barriere som vi får viden om via deltageren, kan man så præsentere for sagsbehandleren efter aftale. De der tilbagerapporteringer, vil jeg sige, vi rapporterer aldrig noget tilbage uden deltageren er informeret og har læst, hvis det nu er på skrift.” (Bilag 2, s. 3)

Den tryghed Lisbeth her taler om, bliver en del af de grundlæggende forudsætninger for den konstruktive indsats, hvor kursisterne konkret kan opleve, at vejlederne ”taler deres sag” så at sige. Jeg har selv afoholdt flere møder, hvor sagsbehandlere også var til stede, ligesom andre fagpersoner også deltog. Jeg har således afoholdt møder med kursister med misbrugsproblemer, hvor deres misbrugsbehandlere deltog, jeg har afoholdt møder med kursister med psykiske problemer, hvor deres sociale mentorer deltog, og jeg har afoholdt møder med kursister, der grundet sociale vanskeligheder havde tilknyttet støtte-/kontaktpersoner. Min generelle erfaring fra disse møder er, at netop det at bruge New Connection som ramme giver mulighed for at blive langt mere konkret i forhold til kursisternes udfordringer. Man kan inndrage konkrete eksempler fra undervisningen og den daglige gang på New Connection, der kan illustrere udfordringerne og gøre dem konkrete for både kursisterne og sagsbehandlerne. På denne vis styrkes vejlederens muligheder for at blive et bindeled mellem kursisterne og det kommunale system, og der kan nemmere sættes ord på eksempelvis en uensigtssmæssig adfærd, dårlige vaner eller manglende samarbejdsevner, og forståelsen af det samlede behov og mål for det enkelte forløb udbredes. Samtidig kan det inden for disse rammer langt bedre illustreres overfor sagsbehandlerne, hvilken rolle man som vejleder ønsker at have:


Lisbeth beskriver her en strategi, der skal følges, eller et benarbejde, der skal udføres for at sikre, at sagsbehandlerne får den nødvendige tillid, der kræves for, at New Connection kan påtage sig en handlekraftig advocacy funktion. Kan respekten for New Connections faglighed sætte sig igennem i sagsbehandlernes opfattelse, skabes der ganske enkelt bedre betingelser for, at fokus kan fastholdes på kuriستens forløb og de nødvendige tiltag. Min oplevelse er, at det langt hen ad vejen er lykkedes for New Connection som aktør at skabe sig rammer, hvor handlefriheden er stor. Det betyder dog ikke, at det ikke mærkes, at sagsbeholderne opererer i et system, der ofte sætter pres på. Ellen beskriver i den forbindelse:
"Der er egentlig forståelse og anerkendelse, men der er også enormt meget utålmodighed fordi, at de netop er pressede i den anden ende og der kan nogen gange være den der, 'hvorfor gør I det ikke bare?', jamen ting tager tid, ting tager simpelthen rigtig lang tid, og specielt når man skal prøve at møklere om på et ungt menneskes hoved, ikke fordi vi render rundt og mømler om, men der skal nogen andre tanker, nogen andre redskaber ind, og det tager bare rigtig lang tid. Det skal ikke siges én gang, det skal siges 100 gange, og de render også rundt og provokerer os hele tiden, fordi hvor går vores grænser? Hvornår smider de mig ud? Vi smider ikke folk ud, og vi har hørt det rigtig mange gange før. De venter jo hele tiden på den der reaktion, 'hvornår bliver hun pisse sur?' Jeg bliver ikke pisse sur, jeg kan blive træt, men jeg bliver ikke sur. Og det er hele tiden den der med, at deres møde med systemet og deres reaktion på hvad, der sker når de gør nogen ting, den prøver de lige af heroppe, for lige at tjekke om vi nu er lige så åndsvage som alle de andre. Og det tager også tid.”

(Bilag 3, s. 5)

Som jeg også beskrev i første del af analysen, og som det illustreres fint her, er New Connections vejlederes opgave af en anden karakter end sagsbehandlernes. De "kampe”, der skal tages med kursisterne, er afgørende for skabelsen af den tillidsfulde relation, der er så nødvendig for at kunne samarbejde konstruktivt, og skabelsen af den relation kan være en langvarig proces. Ellen har en fortid som sagsbehandler i et jobcenter og kender derfor ”den anden side” indgående og ved også, at sagsbehandlere ikke er fagligt inkompente, men ganske enkelt arbejder under helt andre vilkår, især når det kommer til de unge ledige:

"Men man kan jo godt mærke, at der er kommet rigtig meget pres på og fokus på de unge, at de skal hurtigt gennem systemet, de skal i uddannelse og det skal bare gå tjæt her. Og det kan man sagtens mærke, men det er jo de vilkår, der bliver arbejdet under, men jeg synes, at man skal give de der stakkels sagsbehandlere kredit, fordi de ved jo godt hvad det er for unge mennesker, de ved det jo godt.”

(Bilag 3, s. 5)

Det tydeliggøres her, hvordan lovgivningsbestemmelser og politiske rationaler omkring aktiveringsindsatsens overordnede formål også sætter pres på sagsbehandlere. De skal retfærdiggøre overfor overordnede, når der går længere tid, end man kunne håbe på, før en ledig kommer ud af systemet igen. Samtidig udtrykker Ellen dog en fornemmelse af, at sagsbehandlere godt ved, at det er de langstrakte forløb, der ofte kræves, når det kommer til de ressourcesvage unge ledige. Direkte adspurgt om hvor mange af de unge, der bliver indskrevet på et 26 uger langt forløb på Kursus for unge, der ender med at have behov for en forlængelse af forløbet på minimum 26 uger mere, svarer Ellen, at det i hvert fald er halvdelen. Dette harmonerer fint med min egen erfaring og viser med al tydelighed, at de hurtige løsninger ikke eksisterer i forhold til denne gruppe ledige. Dette faktum stiller naturligvis sagsbehandlere i vanskelige situationer, og jeg selv har da også oplevet, at sagsbehandlere måtte sige, at det for en kursists vedkommende simpelthen ikke var muligt at forlænge forløbet yderligere, uagtet at det fagligt set ville være den rigtige beslutning. I disse tilfælde var det ganske enkelt ikke muligt for sagsbehandlere at forsøvne en forlængelse overfor deres
overordnede. En af årsagerne til dette kan være den organisationsmæssige struktur, der præger samarbejdskommunerne. De forskellige kommunale afdelinger arbejder ikke altid sammen på en hensigtsmæssig måde, hvilket kan bidrage til at simplificere udfordringerne for de enkelte ledige. I jobcenteret er sagsbehandlernes opgave at få de ledige videre i uddannelse eller i arbejde, og så overses, bevidst eller ubevidst, andre relevante problemstillinger somme tider. Som Ellen beskriver det:

"Og så er der jo også de strukturer de arbejder i, at det er jobcentrene, der henviser til os, men der kan jo sagtens ligge en hel masse i børnepsykiatrisk afdeling eller i familieafdelingen eller et eller andet og der kan man altså godt mærke, at samarbejdet sigu ikke altid kører i kommunerne. At når man taler med den ene, i børnepsykiatrisk f.eks., så kan en sagsbehandler sige til mig, ‘kan du ikke sige til sagsbehandlerne nede i jobcenteret, at de ikke skal...?’ Nej altså, ‘I sidder en etage fra hinanden, det må I kunne klare selv.’" (Bilag 3, s. 7)

Det opleves på denne vis, hvordan bureaukratiets forstørrende tendenser påvirker mulighederne for det nødvendige helhedsorienterede fokus, og dette er bestemt ikke nogen bagatel. En stor del af kursisterne på Kursus for unge har børn, ofte drejer det sig om enlige mødre, og de kommunale myndigheder er for fleres vedkommende involveret i børnennes liv. Der kan være indrapporteringer fra børnenes institutioner, der gør, at kursisterne er under kommunalt opsyn i forhold til egnethed som forældre, eller børnene kan have psykiatriske problemer. Det siger sig selv, at sådanne barrierer ikke er uvæsentlige, når vi taler om mulighederne for, at en ung enlig mor kan komme i arbejde eller uddannelse, men der kan de kommunale strukturer medvirke til, at sådanne åbenlyse sammenhænge ikke bliver evidente i systemets praksis. De forskellige afdelinger fokuserer groft sagt kun på deres eget område og her har New Connection en stor fordel i, at man forholder sig til hele den enkeltes historie:

"Og der er relative vandtætte skodder imellem de forskellige afdelinger og så bliver det sådan i jobcenteret, at så ser de ikke det hele menneske, og oppe i børnepsykiatrien, hvor de måske har børnene, ser de heller ikke hvad det er, der foregår nede i jobcenteret eller familieafdelingen. Det er det der med, at sagerne ligger utrolig mange steder, hvorimod vi har jo kun én sag. (...) Det er kursisten, og der får vi jo det hele, vi får hele pakken med.” (Bilag 3, s. 7)

På trods af de forhindringer ovennævnte strukturelle uhensigtsmæssigheder kan udgøre for, at New Connection kan udføre et godt stykke arbejde, er vilkårene et langt stykke hen præget af, at sagsbehandlerne har en indsigt i udfordringerernes sammensatte karakter. Deres institutionelle placering gør dog, at de må tage andre slags hensyn, end New Connections vejledere må. Som Lisbeth opsummerer det:

"Som udgangspunkt så vil de fleste gerne gøre deres arbejde ordentligt, sådan så de er tilfredse. De vil gerne stå i midten tror jeg, de vil gerne begge dele. De vil gerne kunne bruge deres faglighed hensigtsmæssigt. De vil også rigtig gerne undgå at få deres røv i klemme. De anerkender den indsigt og viden vi har og vil gerne benytte sig af den. Så er de blevet, det kommer an på hvor garvede de er, men der er kommet en gruppe, som er blevet mere bekymrede for at lave fejl.” (Bilag 2, s. 12)
De overordnede betingelser er ikke uforanderlige, og som citatet illustrerer, er der forskel fra sagsbehandler til sagsbehandler på i hvor høj grad disse betingelser har en direkte indflydelse på arbejdet. Dette understreger nødvendigheden af, at man som vejleder investerer tid i at oparbejde en relation til de enkelte sagsbehandlere. Jeg fandt forholdsvis hurtigt ud af, hvilke sagsbehandlere man bedst samarbejdede med via formelle skriftlige henvendelser og hvem, man kunne tage telefonen og ringe til og få nødvendige aftaler på plads på en mere uformel facon. Denne indsigter er uvurderlig i forhold til at skabe et godt samarbejde, der i sidste ende kan komme kursisterne til gode.

6.4. Opsamling

En karakteristik af New Connections strukturelle rolle må nødvendigvis tage udgangspunkt i en forståelse af de økonomiske betingelser, der arbejdes under. Som det blev illustreret, vejer de økonomiske hensyn i sidste ende tungere end faglighed og resultater. Med tanke på den økonomiske skruetvinge flere kommuner befinner sig i i disse år, er dette ikke en uvæsentlig pointe, og det kan føre til vanskelige planlægningsvilkår, når det direkte opleves, at høj faglig styrke og positive resultater må spille anden violin i forhold til økonomiske prioriteringer. De markedsorienterede vilkår, der er en direkte konsekvens af den politiske udvikling på aktiveringområdet, der startede i 2002, sætter i høj grad begrænsende rammer for planlægningen af New Connections indsats på både kort og lang sigt.

tråd tilbage til Caswells analyse og empowermentperspektivet, kan man sige, at New Connections muligheder for at arbejde inklusions- og empowermentorienteret er langt bedre end sagsbehandlernes. Den objektive og vertikale empowerment understøttedes, når kursisterne oplever, at vejlederne kan påtage sig en handlekraftig advocacy rolle, hvor de beslutningerne, der træffes i jobcenteret, påvirkes af vejledernes samarbejde med sagsbehandlere. Anerkendelsen af kursisternes autonomi understøttedes ligeledes, når kursisterne involveres i samarbejdet ved f.eks. at kende til indholdet af de skriftlige rapporteringer, der sendes til sagsbehandlere, ligesom New Connection kan udnytte den tryghed, kursisterne oparbejder til stedet ved at placere møder på New Connection i stedet for i jobcenterenes mere formelle og bureaukratiske rammer. På denne vis understøttes opbyggelsen af brobyggende social kapital, idet kursisternes netværk udvides på en positiv måde, hvor sagsbehandlere ikke blot opleves som sanktionerende systemrepræsentanter, men inddrages som konstruktive samarbejdspartnere.
7. Delanalyse 3: En case-analysis

Som afsluttende del af min analyse vil jeg i det følgende gennemgå en konkret case fra min ansættelse på Kursus for unge. Formålet er at vise, hvordan det langstrakte forløb og den personlige relation til en ressourcevag kursist er en forudsætning for først at kunne identificere relevante problemlægninger og barrierer og derefter kunne gå konstruktivt og handleorienteret til værks. Casen illustrerer den sammensætning, der karakteriserer, de udfordringer man møder, når man arbejder med medige i målgruppen for Kursus for unge, ligesom den illustrerer, hvordan denne sammensætning kan ”forsvinde”, når der fokuseres for entydigt på den hurtige vej til beskæftigelse og selvforsørgelse.

7.1. Baggrund og forudsætninger

Casen er en ung pige, som jeg i det følgende vil benævne PA. PA er født i 1983 og er 2. generationsindvandrer. Hendes skolemæssige baggrund er en afbrudt folkeskole, hvor hun gik ud af 8. klasse. Hun har ingen beskæftigelsesmæssige erfaringer bortset fra kortere praktikophold i forbindelse med aktivering, og hun har været forsøget fra det offentlige, siden hun blev 18 år. Hun er ordblind og har ingen nævneværdige faglige kompetencer i forhold til at skulle søge arbejde eller påbegynde uddannelse. Hun er desudan enlig mor og har kun sporadisk kontakt til barnets far. Hun bor i egen lejlighed, anvist af kommunen, og har ifølge hende selv et meget lille netværk i form af venner og bekendte. Familiemæssigt har hun kontakt til sin mor og har en søster. Møren og søsteren er en del af hendes liv og passer hendes barn, når der er behov for det. PA betegner dog forholdet til både mor og søster som knap så tæt. De bor begge forholdsvis langt fra hende i et almennyttigt boligområde i København, og PA beskriver deres miljø og omgangskreds som ”typisk indvandreragtigt”. I PA’s forståelse dækker dette over, at de færdes i kredse, hvor kontakten til det omgivende samfund ikke er stor og er præget af sociale problemer. Hun bryder sig ikke om at blive identificeret med sådanne kredse og afskærer sig derfor fra for meget kontakt til familien. PA’s netværk var ved forløbets start således meget begrænsede både i vertikal og horisontal forstand, og mængden af afgrænsende og brobyggende social kapital var minimal.

PA lider af PolyCystisk OvarieSyndrom, såkaldt PCOS, som er en hormonforstyrrende lidelse, der bl.a. betyder, at kroppen producerer for meget testosteron. Dette giver sig bl.a. udsig i en forstærket tendens til overvægt og en øget trang til sukker. PA har tidligere været svært overvægtig, men gennem medicinsk behandling kombineret med motion formåede hun at tabe sig en del. Da hun påbegyndte forløbet på Kursus for unge, var hun dog igen begyndt at gå op i vægt.
7.2. Tidligere aktivering og visitering til Kursus for unge

PA blev visiteret til Kursus for unge med et forholdsvis kort formuleret formål om at komme i praktik og derigennem søge at oparbejde kvalifikationer, der kunne få hende tættere på arbejdsmarkedet. Barriererne omkring hendes sygdom var ikke videre udpenslet i den jobplan, vi modtog fra jobcenteret og var primært oplysninger, PA selv gav os. Under visitationsfasen og introforløbet på Kursus for unge beskrev PA selv, at hendes primære interesse var madlavning samt, at hun ønskede at komme i gang med motionstræning, så hun igen kunne arbejde med sin overvægt. PA havde, før hun blev visiteret til Kursus for unge, været aktiveret i mere eller mindre alle tilbud, kommunen benyttede. Bl.a. havde hun været aktiveret i et opkvalificeringsforløb hos et vikarbureau, hvor hun primært skulle skrive jobansøgninger på egen hånd, hvilket hun selv beskrev som tidsspilte særligt med tanke på hendes udfordringer som følge af ordblindhed. Som en del af dette forløb var hun også kortvarigt i praktik som kantinemedhjælper, hvor hun hjalp til i køkkenet med rengøring og mindre madlavningsopgaver. Hun beskrev praktikopholdet som ”hyggeligt nok”, men ikke som et forløb, der for alvor bragte hende nye kompetencer eller kontakter.

Da hun startede på Kursus for unge, var PA grundlæggende uafklaret omkring, hvad hun selv ønskede, forløbet skulle ende ud i.

7.3. Opstart på Kursus for unge

Oplevelsen af PA, da hun påbegyndte forløbet på Kursus for unge var, at hun var meget pligtåben og holdt os på stand. Hun virkede ikke sur eller frustreret over at være påbegyndt endnu et aktiveringsforløb, men udstrålede godt humor og positiv indstilling til de fælles aktiviteter. I undervisningen deltog hun efter bedste evne, men det blev hurtigt tydeligt for os, at hun ikke magtede selvstændige opgaver i nævneværdig grad. Da holdet eksempelvis skulle lave små skriftlige præsentationer af sig selv, formåede hun ikke at skrive noget, og det blev her tydeligt, at ordblindheden ikke kun kom til udtryk gennem dårlige staveevner, men som en decideret manglende evne til at kunne udtrykke sig på skrift. Ikke desto mindre var hendes mødestabilitet god, og hun faldt også godt i spænd med de andre kursister på holdet. Det netværksmæssige element af det gruppebaserede forløb virkede således positivt på PA, og hun udviste glæde over at udvide sine sociale relationer. Da vi et stykke i forløbet fik etableret faste træningstider i et lokalt træningscenter, var PA også positivt indstillet og oplevede her, hvordan et konkret ønske med forløbet kunne realiseres.

7.4. Sygdomstegn

Som en del af forløbet var jeg sammen med holdet på et tre dages ”kursus” på Akademiet for Utæmmet Kreativitet (AFUK), hvor fokus var på fysiske samarbejdsøvelser i et mere kreativt miljø, og målet var, at kursisterne skulle opleve at flytte nogen grænser for sig selv og få nogle nye oplevelser. Her var én af øvelserne, at de ved hjælp af udklip fra blade og aviser skulle illustrere, hvordan de helst så sig selv om et år. PA’s resultat var en lille planche, hvor hun havde klippet fotos af modeller ud fra nogle ugeblade, og hun
fortalte, at hendes største ønske var at blive slank. Her blev det første gang for alvor tydeligt for mig, at ønsket om at tabe sig var af en unaturlig karakter, idet det var det eneste ønske for fremtiden, PA kunne sætte ord på. PA begyndte i den efterfølgende tid at få perioder med meget sygdom. Hun ringede altid og fortalte os, når hun ikke kom, og ofte var begrundelsen blot den, at hun var træt, udkørt og uden energi. Lysten og overskuddet til at deltage i den fysiske træning forsvandt også gradvist, og når hun mødte på New Connection var det tydeligt, at hun var fysisk dårlig. Hun virkede træt og energiforladt, var meget bleg og fremstod i det hele taget syg. Under PA’s forløb havde hun både vejledningssamtaler med Lisbeth og jeg selv. Jeg havde på dette tidspunkt ansvaret som primær underviser, og Lisbeth tog sig af en del af vejledningssamtalerne. Da vi begge oplevede tegnene på fysisk sygdom, kom dette naturligvis i fokus under samtalerne, og under en konkret samtale med Lisbeth afslørede PA, at hun jævnligt spiste afføringspiller for at tabe sig. Pillerne havde hun i første omgang fået udskrevet af sin læge som en del af behandlingen for PCOS diagnosen, og det var bl.a. dem, der var medvirkende til, at det tidligere var lykkedes hende at tabe sig. Nu var det lykkedes for hende at overtale sin læge til at udskrive pillerne igen, og hun spiste dem på daglig basis. Det blev her tydeliggjort overfor os, at PA havde en spiseforstyrrelse, men problemet var, at det var hendes læge, der udskrev medicinen til hende, så vi kunne ikke gøre meget andet end at sige, at det i vores øjne var en meget dårlig ide at spise pillerne, og at vi var overbeviste om, at det var pillerne, der gjorde hende syg.

7.5. Jobcenterets entydige fokus

På dette tidspunkt var vi langt inde i det 26 uger lange forløb. Vi rapporterede naturligvis løbende tilbage til PA’s sagsbehandler, der da også var forstående overfor udfordringerne. De fastholdt dog fra jobcenterets side, at det ville være godt, hvis PA kom i et praktikophold. Efter at PA havde fortalt om sit pilleforbrug, blev forløbet bedre. Hendes mødestabilitet forbedredes, og hun virkede glad og letted over at have delt sine problemer med os. Under vejledningssamtalerne begyndte vi at tale om sund kost, og vi fandt opskrifter, hun kunne afprøve derhjemme. Håbet var, at vi kunne tage udgangspunkt i PA’s forhold til mad og så ”fylde på” med oplysning, der kunne få hende til at erstatte trangen til at spise medicin med en sund livsstil. Jeg havde sideløbende flere samtaler, hvor jeg bragte muligheden for at tage kontakt til en psykiatrisk behandlingsinstans på banen, men PA afviste dette blankt. Med udgangspunkt i at det trods alt var bedre at holde et forløb i gang for PA, end at hun skulle overlades til sig selv, samt med jobcenterets ønske om praktik i baghovedet, etablerede vi via en lokal kontakt i en daginstitution, et praktikophold for PA, hvor hun i et begrænset timetal om ugen skulle hjælpe til med forefaldende opgaver i køkkenet og på kontoret. Samtidig skulle vi stadig holde ugentlig kontakt til PA, så vi kunne diskutere praktikkens forløb og holde fokus på hendes fysiske tilstand. På dette tidspunkt var de 26 uger forløbet, men PA’s sagsbehandler godkendte på vores anbefaling en forlængelse på yderligere 26 uger dog under forudsætning af, at de blev brugt på et praktikophold.
Praktikopholdet forløb til at starte med godt. PA var mødestabil og institutionens leder, der fungerede som praktikvært og vores kontaktperson, udtrykte fin tilfredshed med PA. PA nød at lære nye mennesker at kende og fik særligt et godt forhold til daginstitutionens faste køkkenmedarbejdere. Hun lærtte nye sunde madopskrifter, ligesom hun spiste frokost sammen med de ansatte de dage, hun arbejdede. Som en del af praktikopholdet lykkedes det os ligeledes at få bevilget et hygiejnekursus til PA gennem jobcenteret, og hun bestod dette kursus og erhvervede sig et hygiejnebevis.

7.6. Endeligt gennembrud

7.7. Nødvendigheden af det langstrakte forløb og den trygge relation
Over et år efter PA var startet som kursist på Kursus for unge med et defineret formål fra jobcenterets side om at komme i praktik, kom det endelige gennembrud i forhold til det, der utvivlsomt hele vejen igennem har været PA’s største barriere for at tage fat på andre udfordringer i forhold til at komme i uddannelse eller beskæftigelse. Den aktiveringsmølle, hun har været igennem, har på mange måder været overflødig, og det mest kritisable er, at det ikke er blevet skrevet ind i PA’s sag, at hun muligvis lider af spiseforstyrrelser,
selvom en kostvejleder tilknyttet et tidligere aktiveringssforløb har haft fokus på dette. Om det er de ansvarlige på aktiveringssforløbet eller de ansvarlige i jobcenteret, der har sviget, ved jeg ikke, men en så alvorlig barriere bør der rettes opmærksomhed mod, så snart mistanken kommer. Det var alene det fakta, at vi opbyggede en relation til PA som hun fandt tryg og derigennem fik et indgående kendskab til hendes liv, der tillod, at vi i sidste ende kunne identificere den grundlæggende barriere.

I PA’s tilfælde havde jeg selv løbende overvejelser omkring relevansen af det arbejde, vi lavede. Jeg og mine kolleger var overbeviste om, at psykiatrisk behandling var nødvendigt for PA, men så længe hun ikke selv ønskede dette, var der ikke meget at stille op. Vores vurdering var, at risikoen for, at hun blot røg videre i aktiveringssmøllen var for stor, hvis hendes forløb på Kursus for unge blev afbrudt med den begrundelse, at vi ikke kunne hjælpe hende. Derfor var det bedste alternativ, at hun forblev indskrevet på Kursus for unge.

PA’s sagsbehandler i jobcenteret var forstående for PA’s situation hele vejen igennem og var også lydhør, når vi beskrev udviklingen i hendes forløb. Ikke desto mindre tilsagde sagsbehandlerens definerede opgave, at hun var nødsaget til at fastholde et beskæftigelsesfokus, selv når barrierernes substantielle karakter kom frem i lyset. Dette illustrerer med al ønskelig tydelighed, hvordan en, med Høilund og Juuls ord, institutionel dømmekraft styret af forkerte rationaler kan betyde, at aktiveringssindsatsen risikerer at blive skruet forkert sammen og dermed spildt.

Havde vi på New Connection ikke haft de frie rammer, der gjorde, at vi kunne arbejde meget handlingsorienteret og eksempelvis afsætte tid til at tage med PA til møde med den kommunale kostvejleder, er det ikke sikkert, det endelige gennembrud var kommet. Den bisidder funktion, jeg i det konkrete tilfælde havde, blev en forudsætning for, at der i sidste ende kunne handles, ligesom PA derigennem fik oplevelsen af, at hendes netværk kunne udvides med mennesker, der rent faktisk kunne hjælpe hende.

Om PA endte med at påbegynde et egentligt behandlingsforløb, ved jeg ikke, da jeg stoppede i arbejdet før tidspunktet for den planlagte samtale. Jeg anser det dog som meget sandsynligt, at hun under alle omstændigheder tog til samtalen. PA udtrykte flere gange overfor mig, at selvom hun var nervøs omkring udsigten til samtalen, var hun glad ved tanken om at have besluttet sig for at forsøge at ændre på en adfærd, hun i bund og grund godt vidste var skadelig. Casen illustrerer, at ønsket om at ændre fortællingen og tilegne sig en anden identitet var til stede, men blev først evident for hende selv, når hun oplevede at være del af et handlekraftigt netværk, der på et trygt og tillidsfuldt grundlag kunne overskueliggøre og facilitere de nødvendige tiltag.
8. Konklusion og perspektivering

Med afsæt i en teoretisk analyseramme, der baserede sig på en forståelse af begreberne empowerment, social kapital og anerkendelse, har denne undersøgelses formål været at afdække, hvordan den anden aktør New Connection kan udarbejde en inklusionsorienteret og ressourcemobiliserende aktiveringsindsats.


I delanalyse 2 var fokus rettet mod New Connections samarbejde med de kommunale jobcentre. Det tydeliggjordes her, hvordan jobcentrones økonomiske rationaler i sidste ende kan overskygge de positive resultater som det primære grundlag for samarbejdet. Dermed kan der stilles spørgsmålstege ved den
liberalistiske og markedsorienterede udliciteringsmodel, da denne i sig selv besværliggør fremadrettet og konstruktiv planlægning.

opbygges en faglig autoritet, der giver sig udslag i det metodemæssige og administrative frirum, der er afgørende for at kunne arbejde langstrakt og helhedsorienteret.

8.1. Anbefalinger i forhold til kommende ressourceforløb


Litteraturliste


Hjemmesider


• [http://www.epa.aau.dk/forskningsenheder/carma/](http://www.epa.aau.dk/forskningsenheder/carma/) (15.01.2012)

• [http://fattigdomogulighed.dk](http://fattigdomogulighed.dk) (15.01.2012)


• [http://www.information.dk/289418](http://www.information.dk/289418) (08.01.2012)

• [http://newconnection.dk/](http://newconnection.dk/) (15.01.2012)

Bilagoversigt

• Bilag 1: Interview med Kurt Hansen, leder af New Connection
• Bilag 2: Interview med Lisbeth Andersen, pædagogisk chef på New Connection
• Bilag 3: Interview med Elen Yde Andersen, vejleder på New Connections Kursus for unge
• Bilag 4: Interview med ”P”, kursist på New Connections Kursus for unge
• Bilag 5: Interview med ”S”, kursist på New Connections Kursus for unge
Interview med Kurt Hansen, leder af New Connection. (Herunder ”K”)

A: Vil du starte med at fortælle om NC’s værdigrundlag?
K: Ja, men først dets historie. NC startede for næsten 20 år siden i 1992. dengang hed stedet her Baltic Connection. Det blev startet af en gruppe mennesker der havde lært hinanden at kende indenfor et bredt set aktiveringsområde. Nogen der havde udgangspunkt i fagbevægelsen andre i en revalideringsinstitution nogen i en uddannelsesinstitution og nogen der arbejdede teoretisk med aktivering og aktiveringsopgaver. Disse mennesker fandt for 20 år siden sammen og sagde kan vi lave noget sammen der på en ny måde kan udvikle nogle metoder som kan inspirere og bringe de her der det var dengang unge tættere på uddannelse eller arbejdsmarkedet. Så ideen var ligesom kan vi med den forskellige viden vi har hver især. Kan vi lave noget der er lidt anderledes og kan vi lade vores deltagere eksempelvis tage til Baltikum og arbejde på hoteller og arrangere kunstudstillinger og arbejde indenfor børneomsorg der. Der var sådan nogle udvekslingsprogrammer hvor de unge danskere tog derover og arbejdede med netop sådan nogle forskellige opgaver på et for dem fuldstændig fremmet grundlag. Og det var selvfølgelig et forsøg på at afprøve nogle metode. hvordan og hvorledes udvikler folk sig de unge danske der ikke havde noget arbejdserfaring, der var løbet skrigende bort fra den erhvervsuddannelse de var startet på. Det var en anden måde at prøve at se om man gennem sådanne initiativer kunne bringe folk tilbage i det ordinære system i DK igennem at prøve at få oplevelser og gennem atamarbejde med andre unge fra andre lande på nogle fuldstændig ukendte præmisser.

A: Hvordan ser du så det i forhold til hvad NC er i dag?
K: Der har NC naturligvis udviklet sig betydeligt. Dengang var der tale om projekter. Det vil sige noget der bliver sat i gang og lukket ned igen efter m hvis periode. Nu er vi egentlig gået over til at køre drift som en ikke formaliseret uddannelsessted. Den lige linie kan være svær at beskrive men det har jo handlet om kvalificering på folks egne betingelser. Ikke forstået på den måde at folk selv bestemmer hvad de skal göre hele vejen igennem, men altså at folk kommer til og får adgang til at bruge deres egne ressourcer i det læringsforløb vi tilbyder. Det ved jeg godt lyder lidt ukonkret og abstrakt og der er det måske også men vi kan jo vende tilbage med nogen eksempler omkring det. Men op igennem 90’erne så udviklede Baltic Connection sig til at blive NC og væk fra projekter og over i noget drift. Der har jo hele tiden også historisk tilbage været et samarbejde med virksomhederne og selvfølgelig med virksomhederne i det her lokalområde. Vi har altid ligget i Ballerup kommune, nogen gange i den yderste gren af Måløv og andre gange hvor vi ligger nu som er i den anden ende af kommunen geografisk set. Så der har altid været et samarbejde med virksomhederne. Når de unge arbejdede med Baltikum så var de jo af sted i 2 uger det var det hele, men de byggede op til det gennem projekter hvor de var nødt til at forberede sig og der skal man jo kunne skrive noget. Så man arbejdede også dengang hvor det var Baltic Connection der arbejde med projekter, så arbejdede man jo også med at lære at skrive på en anden måde der pludselig gav en anden mening end den gang man gik i folkeskole eller teknisk skole hvor det var sværere at se meningen med at skulle gøre det man blev bedt om. Her var der noget formidling, her var der noget med at arbejde med forsendelse af ting man selv skulle have derover, det kræver jo at man kan regne, altså hvor mange stykker, hvornår kommer vi frem? Så det bliver ligesom meget alment. Man udvikler sine almene kundskaber konkret i forhold til at tage af sted og lave et projekt i et andet land, hvor der jo selvfølgelig også er den der faglighed i det, den konkrete faglighed hvor du også arbejder i køkkenen. Men du ved netop at kunne
lægge op til at kunne lave projekter gennem at udvikle sine almene forudsætninger bedre.

A: Jeg fornemmer to grundlæggende spor. Der er noget der hedder at NC skal hjælpe folk i forhold til uddannelsessporet og så skal det også være et sted der kan hjælpe med at skabe en helt direkte og konkret kontakt til arbejdsmarkedet i form af virksomheder. Er det rigtig forstået?

K: Bestemt. Men det allervigtigste og den måde man gør det på allerbedst det er at finde nogle til en ting nemlig begejstring hos deltagerne. Tilbyde et voksen pædagogisk læringsmiljø hvor deltagerne kan lide at være, føler sig hjemme og føler sig trygge og synes at de lærer noget og hvor man hver dag kan gå ud af døren og sige "jeg har lidt mere med hjem end jeg havde da jeg kom".

A: Og hvad mener du er de vigtigste forudsætninger for at kursisterne får den oplevelse?

K: Det handler om underviserne og vejledernes nærvær og tilstedeværelse og at deltagerne også kan opleve sig som synlige personer der bliver taget alvorligt og som der også bliver stillet krav til. Det handler om at få tilrettelagt noget som, det lyder måske lidt abstrakt, men altså hvordan fanden får du skabt, hvordan tager vi udgangspunkt i deltagernes forudsætninger. Hvordan forstår vi deres baggrund og hvordan finder vi frem til det der kan skabe begejstring der og tro på at der nogle andre muligheder end at bevæge sig gennem livet på kontanthjælp, hvilket jo ikke er noget der er mange perspektiver i.

Jeg synes det er svært at ganske konkret at eksemplicerificere hvordan og hvorledes den der begejstring kan skabes men det handler om at deltagerne er synlige, de bliver taget alvorligt, der bliver hørt på hvad de faktisk siger samtidig med at der bliver stillet krav til dem og samtidig med at vi kan levere et undervisningsforløb med den nødvendige energi og den nødvendige respekt for deltagerne. Det kan godt være det lyder højtravende, jeg kan ikke gøre det helt konkret omkring hvad gør vi når vi skaber det pædagogiske rum, hvad gør vi når vi får folk til at grine en gang i timen. Det handler også om at grine, det handler om at have det sjovt, det handler om at føler sig tryg, det handler om at tilbyde et voksen pædagogisk læringsmiljø. Fordi svaret på udviklingen af de personlige ressourcer ligger jo hos den enkelte. Man kan jo ikke bare komme her og hælde noget viden på de deltagere der er her. Nej det handler netop om at svaret på hvordan udviklingen skal gå det har folk i sig selv, og så gælder det selvfølgelig også om for os at få ryddet så mange barrierer væk og af vejen således at ressourcerne der ellers er blevet lukket til at de her barrierer faktisk får lov til at udfolde sig.

A: Kan du sige noget om hvordan samarbejdet med jeres samarbejdspartnere fungerer? Hvordan er det administrative samarbejde med de kommuner som i får kursister fra?

K: Vi har i vores samarbejdskommuner som er det der 3-4 kommuner en direkte kontakt til de enkelte sagsbehandlere. Det har vores vejledere. Ja det er primært vores vejledere og virksomhedskonsulenter der har det. Og der rapporterer vi selvfølgelig tilbage til jobcentermedarbejderne, Dem rapportere vi jo tilbage til efter nogle bestemte terminer. Efter en måned, efter 3 måneder og giver dem en status på hvordan forløbet er. Vi har altid et specifikt konkret formål med hver enkelt deltagers indskrivning her. Og det er det formål vi rapporterer tilbage om. Det kan være at blive stærkere til IT, det kan være at blive reel kompetence afklaret og det kan være en kombination af begge de to ting eller flere ting. Det kan være at blive bedre til faglige og almene ting som dansk og matematik og så handler det om at selvfølgelig, for dem der skal i arbejde, der skal vi primært etablere nogle forløb på virksomhederne som er
nogle læringsforløb som også er beskrevet. Det handler om, det kan lyde burokratisk, men det er fuldstændig tindrende nødvendigt at vi ved...

Når nu deltagerne er i nogle virksomhedforelagte læringsforløb eller praktikker så handler det ikke om at så er de bare placeret. Der skal altid være en konkret plan. Men hvordan følger man op på sådan en i et virksomhedsforlagt læringsforløb? Der har vi en afgørende forpligtelse til at følge forløbet tæt. Se på om der er den nødvendige forventningsafstemning, om tingene rører, om cirkulationen rundt omkring i virksomhedens afdelinger, om vedkommende cirkulerer rundt som det er aftalt, om planen holder og afstemme den forløbende, både med deltageren og med virksomheden.

A: Vi snakkede om samarbejdet med kommunerne. Jeg kunne godt tænke mig at spørge. Du siger det er sagsbehandlerne i jobcentrene der er jeres primære samarbejdspartnere. Hvordan fungerer det når de så vil sende en kursist herud?

K: Jamen helt lavpraktisk så kontakter de vores administration og siger at vi har den og den person som efter min vurdering siger sagsbeholderne ville passe, eller har brug fåre nogle IT-kompetencier eller som skal have et hurtigt jobsoigningskursus eller skal ind på et længerevarende forløb på ungekurset. Og så er det at vores vejledere tager en samtale med denne person og finder ud af, har vedkommende de behøv, skal vedkommende lære noget IT eller hvor er vedkommende bedst placeret i forhold til at få de kompetencer til at komme videre på arbejde eller en uddannelse. Men altid en konkret visitationssamtale herude mellem den enkelte deltager og vores vejleder. Og den samtale er også med til at skærpe og præcisere formålsformuleringen med at gå herude. Hvad er det vedkommende skal lære og hvor lang tid skal vedkommende være her.

A: Godt og det er ligesom den konkrete situation når der er en sagsbehandler der sidder med en kursist og hun ligesom kender NC. Man skal vel have et kendskab og der skal vel ligge en aftale. Han eller hun der sidder i den konkrete situation i et jobcenter har jo naturligvis en viden. Når du sidder som leder af NC hvordan er dit samarbejde med beslutningstagerne i jobcentrene altså dem der sidder med de konkrete beslutningskompetencer i forhold til hvad sagsbehandlerne må, altså hvilke de aktører de må bruge på området, hvor mange penge de må bruge, hvor mange kursister de må sende herud, hvordan er dit forhold til det på det mere ledelsesmæssige niveau?

K: Det sidste først omkring sagsbeholderlernes visitation, hvad de må og hvad de ikke må. I de samarbejds Kommuner vi har er det sådan at hver sagsbehandler har et økonomisk råderum til at disponere nogle deltagere til eksterne aktører. Og det fuldstændig ligebyldigt om det er os eller hvem som helst andre. Ofte koster det 2000 om måneden eller 2000 om ugen eller koster det 2300 så er det den enkelte sagsbehandler selv der afgør det. Det vi tilstræber i forhold til jobcenterledelsen der er at jævnligt, en gang, ej to tre gange om året, har nogle møder med dem gerne nogen evalueringsmoder. Hvordan er det her samarbejde forløbet, hvordan er det gået med kursisterne og har I fortsat et behov for at kunne visitere folk til de typer aktiviteter som vi har eller kunne I forestille jer at det var nogle andre typer aktiviteter som vi skulle iøvresætte, med hvilke formål overfor hvilken målgrupper. Der vil vi godt rundt og kommer rundt i de der jobcentre og taler med ledelsen. Vi inviterer også jobcenterledelserne herud netop for at de bedre kan få et indtryk af hvordan stedet fungerer. Altså en ting er at sidde et sted og sætte en masse ord på hvordan vi fungerer. En anden ting er at komme ud og opleve det. Så når ledelserne har været rundt...altså vi har dem ude en gang imellem og tegner og fortæller og laver arrangementer hvor de får indtryk af konkret hvordan og hvorledes deltagerne fungere
her. Derudover så laver vi jo...og det er jo rent for at promovere egne resultater så laver vi jo nyhedsbreve der fortæller om vores forskellige linier og tilbud. Om hvor mange vi har haft og hvordan det er gået og hvem er kommet i arbejde og hvad er det for nogle typer job vi har adgang til.

A: Så man kan sige det på den måde at det samarbejde i har med jobcentrene i kommunerne som i samarbejder med det er et løbende samarbejde, der ligger ikke nogen samarbejdskontrakter f.eks.?

K: Nej det gør der ikke, vi har ingen kontrakter. Jo vi har med en kommune, men i øjeblikket bruger de os slet ikke. Omvendt så har vi 3 andre samarbejdskommuner som vi ikke har nogen former for kontrakt med, kun en eller anden form for gensidig aftale om ja vi kan sende deltagere til NC. Men nogen egentlige kontrakter.... det er i forhold til hvad der meget oppe i tiden så er det sådan en meget liberalistisk tilgang der er. Vi må se hvad der kommer og vi må gøre vores bedste og vi må skærpe vores indsats og gøre den tydeligere og klarere således at vi kan blive ved med at tilbyde aktiviteter på nogenlunde det grundlag og i det omfang som vi gør nu. Det gør vi ved at fortælle om vores resultater. Altså ud og besøge jobcentrene, få jobcentrene, få ledelsenerne og sagsbehandlerne til at komme her og fortælle om hvad vi gør og hvordan vi gør det. Og det er klart i forhold til nogen typer der kan vi lave nogle rigtig fine og flotte statistikker på hvor mange der er kommet i uddannelse og arbejde, men hvad der måske er allervigtigst og hvad der måske betyder allermest i forhold til vores værdiggrundlag, som jo handler om at vi vil gerne være – det kan lyde lidt floskelagtigt men vi tager det faktisk alvorligt – det værdige alternativ. Der hvor folk både bliver set og hørt som de er på deres egne betingelser.

A: Den her forpligtigelse der ligger lidt implicit i at I naturligvis skal lave nogle tilbagerapporteringer. Hvem er det der får de tilbagerapporteringer uover sagsbehandlerne er det også ledelsen?

K: Jeg tror ikke nødvendigvis det rammer ledelsen. Jeg tror det ligger i grupperne. Det er jo organiseret sådan i de fleste jobcentre at her hår du en gruppe der primært tager sig af de korttidsledige, her er der en der tager sig af de ledige med andre problemer uover ledighed og så videre. Nogen for sygedagsomtale og sagerne at sagsbehandlerne som tager beslutningen om de vil sende kursister hertil?

Det er ikke så meget på ledelsesniveau?

K: Nej for så skulle vi have været over i kontrakter.

A: Ja og det er fra ledelsesniveauet der bliver udstukket nogle retningslinier for hvor mange der skal sendes til anden aktør osv.?

K: Hvor mange der skal sendes hertil eksempelvis ja.

A: En ting jeg ikke fik præciseret i starten. Hvordan er NC opbygget. I er jo det der hedder anden aktør, men kan du fortælle lidt om NC’s opbygning som anden aktør?

K: Vi er en selvejende institution og det har vi været hele vejen igennem fra den tidlige start i 92. Vi er underlagt en lovovne hvor vi ikke må tjene penge eller akkurere underskud. Det betyder selvfølgelig også at vi har måske en fordel i forhold til andre private aktører som skal tjene penge på det her. Der har vi den fordel at vi kan være rimelig billigere og vores underskud kan allokeres til nyt udstyr, til ure og til alle mulige aktiviteter for deltagerne. Hvis det er at vi med en omsætning på sidste år på 4,3 mio. og omkring de her 8-10 ansatte nogen på deltids og andre på nogen specielle forhold, vi har også to ansat som er på beskyttet vilkår. Det handler selvfølgelig også om at vi derigennem gerne vil vise at vi også er en social institution på den måde. Men vi må ikke lave et overskud på bare 300.000. Vi skal i hvert fald ligge under 10%. Nogen gange kan det næsten være et slagsmål om hvorvidt vi må
hensætte en tilstrækkelig mængde feriepenge så alle medarbejdernes feriepenge er sat af, hvis vi nu skulle komme i økonomiske vanskeligheder pga. af svigtende deltagarantal.

A: Du siger det måske kan være en fordel i forhold til de andre private aktører. Hvem, hvis man må sige det sådan i gæseøjne, konkurrere i primært med i forhold til at tilbyde kursusforløb?

K: Du ved jo der er en lang række forskellige private aktører også på det her område. Jeg vil helst ikke gå ind og sætte navne på.

A: Det skal du heller ikke gøre. Men er I unikke i forhold til de I tilbyder? Har du en fornemmelse af at de private aktører der er på det her område de tilbyder noget forskelligt eller er der en konkurrence?


A: Hvis vi går lidt videre. I forhold til det område, de rammer I opererer indenfor er det jo klart at I er underlagt politiske beslutninger og økonomiske prioriteringer i de kommuner I samarbejder med. Hvordan ser du jeres handleder i forhold til de her økonomiske rammer og prioriteringer som I er underlagt? Hvor direkte en indflydelse har de her prioriteringer ude i kommunerne på det arbejde I laver her i huset?


A: Kan du komme med nogle konkrete eksempler i nyere tid hvor du har oplevet at politiske prioriteringer enten landspolitisk eller kommunalpolitisk har haft direkte indflydelse?

K: Jeg kan da nævne et eksempel i hvert fald som handler om at vi for en af vores samarbejdskommuner i høj grad lavede nogle kortere jobsøgnings og arbejdsmarkedssrettede forløb for de nyledige kontanthjælpsmodtager. Her fik vi visiteret en hel del deltagere hver eneste uge og vi fik omkring 63% af samtlige de nyledige kontanthjælpsmodtagere der startede hos os indenfor en 4 maks. 6 ugers periode. Den aktivitet har vi ikke mere. Den er blevet......og det kan ærgre min bagdel i laser at der ikke er blevet set på hvad vi faktisk leverede, men dem der er der nogle andre der tager sig af netop nu. Og det er et prioriteringsspørgsmål.

A: Og hvad mener du den prioritering bundet i, for som du selv siger så var resultaterne jo ikke mangelfulde.

K: Alle de her de bundet i økonomi.

A: Og når de her ting sker, når der kommer en prioritering som du måske kan være ærgerlig over især fordi du kan se at der er blevet skabt nogle resultater her i huset
som der kunne arbejdes videre med, er der plads til på nogen måde at I fra NC, du som leder af NC kan influere på de beslutninger, oplever du det? Har du nogle ør der vil lytte eller er du simpelthen underlagt?

K: Jeg sidder jo ikke tilbagelænget og passiv. Jeg prøver jo det bedste jeg har lært. Og det er gennem dialogen, Jeg tror også der bliver hørt på os, men netop vores besøg på jobcentrene og det at også ledelsespersoner fra jobcentrene vælger at komme her er jo i en eller anden grad et udtryk for, ja vi vil godt dialogen med jer og vi anerkender bestemt at I kan nogle ting. Men det eksempel jeg nævnte for handler også om at måske faldt tilgangen, og det er jo kun godt, af nyledige fra et stort antal hver eneste uge hvor jobcenteret ikke rigtig vidste hvor de fysisk skulle gøre af deltagerne og derfor blev vi spurg, køre NC kan I gøre noget for den her målgruppe? Ja det tror vi og så er det jo et eller andet sted meget forståeligt at når jobcenteret selv har allokation nogle ressourcer til at arbejde med den målgruppe og der kommer meget færre at så er det dem der fortsat arbejder med det og ikke så meget os, men derfor kan jeg godt synes at det var ærgerligt at resultaterne ikke komme til at tælle i højere grad. Netop for jeg tror sg ikke at nogen der kan lave bedre resultater end vi kan. Jeg tror det og det er det vi hele tiden anstrenges os til at gøre.

A: Det er interessant når du siger at din fornemmelse nede på det grundlæggende plan det er at alt i sidste ende så handler de fleste ting om økonomiske prioriteringer.

K: Ja. Uanset at vi er velans ette og anerkendte som en faglig kompetent og professionel anden aktør.

A: Hvor store udfordringer synes du det skaber i jeres daglige arbejde?


A: Du siger jo, at I gerne vil være et sted i udvikling, og I prøver at udvikle jer i forhold til de aktiviteter der tilbydes i huset. Men i forhold til udvikling af nye aktiviteter der må det jo være en væsentlig udfordring ikke at vide om kursisterne er der?

K: Når jeg taler om udvikling, så taler jeg ikke nødvendigvis om udvikling af nye aktiviteter. Så taler jeg om udvikling af det vi gør i forvejen. Så taler jeg om hvordan og hvorledes vi hele tiden holder fokus på, hvad er det der giver resultater, hvordan kan vi konkret lave den gode praksis, hvordan kan vi konkret være solidariske omkring vi tager for vores arbejdsmetoder, hvordan kan vi blive ved med at prove nogle modeller af, så vi kan sige; det er det her der er mest virkningsfuldt for flest, forstå du? Hvordan laver vi den gode konkrete praksis, hvordan bliver folk modtaget når de kommer ind ad døren her, bliver de set, bliver de vist rundt, får de viden om stedet og hvordan stedet fungerer, hvordan kulturen er, og hvordan bliver de taget imod i undervisningen, hvordan og hvorledes er hele vejledningsforløbet tilrettelagt og alt det her.

A: Hvis vi skal tage udgangspunkt i det du siger, hvordan forsøger I at gøre det i huset, internt i personalegruppen? Hvordan prøver i konkret at spare med hinanden sådan så I også sikrer denne udvikling? Hvad er jeres tiltag på det område?
K: Det kan man sige, de er måske ikke tilstrækkeligt strukturerede, men vi bruger jo personalemloderne til at drøfte hvordan det forløber på de enkelte værksteder lige nu. Og vi tilstræber også at diskutere nogle vanskelige sager. Det er noget af det som jeg synes vi skal blive bedre til, det er at tage udgangspunkt i de vanskelige sager og drøfte nogle løsninger på dem. Ellers er der jo, det er ikke et svar på dit spørgsmålb, men der er morgenmøde hver morgen hvor alle lige kommenterer dagens forløb, hvad har vi af opgaver? Det er klart Christian og Anette som har virksomhedsdelen de er jo inde over....man hører lige hinanden, men vi har ikke beskrevet en egentlig procedure om gør sådan og gør sådan, men vi prøver at sige, lad os hele tiden sætte fokus på hvad vi ved virker bedst muligt.

A: Så det er afhængig af en løbende dialog?

K: Ja, men derfor kunne den godt blive mere systematiseret.

A: Ok. Vil du kort ophæve de ansatte der er i huset og hvad deres primære arbejdsopgaver er?


A: Hendes arbejdsopgaver er primært på det administrative område?

administrerer Pc-kørekortene her i Danmark, og så underviser hun og støtter nede på jobværksstedet i at skrive ansøgninger og lave CV og sådan noget. Ansøgningerne og CV’erne er Christian og Anette også inde over. Så har vi på IT-værksstedet Niels som er selvlært indenfor hele det her IT område. Han underviser primært i forhold til modulerne i Pc-kørekortet men vi kan også få deltagere ind på IT-værksstedet som skal have en afklaring om hvor meget kan du og hvor meget kan du ikke. Der kan nemt komme nogen og sige at kan det hele på den halve tid og så kan de ikke helt så meget som de måske giver udtryk for. Og det kan Niels. Han har den der meget gode rolige facon, der sikrer at alle bliver set, at alle selvom undervisningen...selvom de kan være på forskellige nivauer, så kan det foregå på samme tid i samme rum. Og det er ikke kun praktiske øvelser de sidder med, det er også om formiddagen så er der fælles undervisning og så er der mere individuel praktiseringer om eftermiddagen. Og så er der Lisbeth som jo er pædagogisk chef eller hvad man skal kalde det, det er hende der har det pædagogiske ansvar for stedets udvikling og så har hun også nogle personer som hun vejleder. Primært dem der er på IT-værksstedet. Og Lisbeth, hun er pædagog, men har arbejdet indenfor det her område i rigtig mange år, startende med gøglerskolen og så havde jeg tidligere fornojelsen af igennem næsten 10 år at arbejde sammen med hende på erhvervshøjskolen som var et tilbud igen til de unge der var løbet skrigende bort fra erhvervsskolene. Siden har Lisbeth så været i en længere årrække på Havneskolen der desværre lukkede og hvor at Lisbeth og jeg så har fået mulighed for at arbejde sammen igen. Og der var det så fint at Lisbeth opfordrede Anette at søge noget job her. Jeg har selv arbejdet med de her ting i 35 år. Det bliver man jo aldrig færdig med. Da de første lovforslag kom i 77-78 har jeg været ordfører for dem for partiet Venstre-socialisterne som jeg sad i folketinget for på det tidspunkt, da al den her snak om ungdomsarbejdsløshed og langtidsarbejdsløshed buldrede frem og hvor der skulle laves de her særligvivnings og siden hen, da jeg ikke var der mere, har jeg været ansat i Ballerup kommunes beskæftigelsessekretariat. Dels som noget projektleder og dels som noget konsulent og så her jeg været ansat omkring 10 år på erhvervshøjskolen og her i år så har jeg sgu været på NC i 10 år samtidig med at jeg så har haft min egen lille biks hvor jeg har lavet ansøgninger og evalueringer for forskellige, for kommuner, for skoler og for private firmaer og for uddannelsessteder. A: Det var rigtig fint. Et slag på tasken over hvor mange kursister i gennemsnitligt har indskrevet? K: Ja, det ligger på 55. Vi regner med 55 årselever. Det kan være 53, det kan være 56. A: Men 55 så kører det rundt med de ansatte der er nu? K: Ja det gør det. A: Nu talte vi tidligere om udvikling af ikke bare nye projekter men også udvikling af det i laver, men skulle I udvikle jer i forhold til at igangsette nye aktiviteter, før i den ville det kræve ekstra kursister. Kan man sige det på den måde? K: Ja det kan man godt. Vi ligger lige og balancerer her. Du kan selvfølgelig godt vinkle igangværende aktiviteter lidt anderledes. Vi har f.eks. talt om, netop fordi at det er et, jeg vil ikke kalde det et krav, men det er et stærkt ønske fra kommunerne hvis jobcenterne skal sende deltagere til os, at de deltagere som vi har her, hurtigst muligt bliver tilknyttet en virksomhed. Det ændrer refusionsbetingelserne, og dermed den kommunale økonomi omkring deltagerne. Så vi har da tænkt på om vi kunne få tilknyttet en del af dem der er på IT-værksstedet en virksomhed en gang om ugen og prøve det af som de nu har lærer på IT delen. I dag så skal du jo for at være på et lager, for at være i en butik, eller for at være chauffør, uanset hvor fanden du skal være på arbejdsmarkedet så skal du kunne en lille smule IT. Måske kan det være en god ide. Jeg ved det ikke, det kan i nogen sammenhænge være en god ide, men vi gør det også.
på baggrund af omstændighederne. For vi har jo ikke nogen problemer med at skaffe de der praktikpladser efterfølgende, efter et forløb på IT-værkstedet er afsluttet. Så var man typisk på jobværkstedet måske 2-3 uger, man kan jo godt lave praktikpladsogning. Jo mere folk selv er med i de forandringer der sker med dem slev, desto bedre er det jo. Som vi talte om tidligere, får frigjort de der ressourcer, det er der deltagerne netop måske får adgang til at skrive drejebogen til deres eget liv. 


K: Vi ville gerne gøre det, altså tænke os som en lokal aktør. Vi har taget forskellige typer af initiativer. Bl.a. kørte vi for et par år siden et weekendtilbud til seniorborgere i vores samarbejdskommuner om at de kunne komme her med fuld bespisning og forplejning og så stillede vi vores lokaler til rådighed og vores undervisere til rådighed så de kunne lære IT. De skulle have en e-mail adresse, de skulle have en digital signatur, de skulle lære at gå på nettet. Og den vej rundt også kommunikere med deres børnebørn og have nemmere ved at kommunikere med kommunen på de nye platformer der udvikler sig. Og alle fik deres adresse og deres digitale signatur og vi kommer igen i næste måned, nej det gør vi ikke, men det var et forsøg på at sige nu havde vi lidt skillinger i overskud og dem bruger vi så til at give tilbage til lokalområdet. Men det er jo en meget begrænset del af lokalområdet det er jeg godt klar over. Og det er også derfor jeg er meget forbeholdende med at sige, ja vi er en aktiv synlig aktør, det er vi ikke. Vi ville gerne være det i højere grad. Vi er netop nu i gang med at iværksætte en større kampagne for at etablere noget der hedder erhvervsenheden. Vi ligger jo i Meterbuen og ved siden af Meterbuen ligger Literbuen, og de er jo nogen enheder. Og vi vil gerne have lavet en erhvervsenhed med os og alle de her virksomheder.

A: Jeg tænker jo også på det i forhold til den geografiske placering I har i et industrielt område.

K: Vi ligger jo rigtig godt i det her industriområde hvor vi har relativt nemt ved at få etableret praktikkerne så det er rigtig godt. Vi ville gerne være en mere aktiv "Social Enterprise" i området. Hvordan vi kan udvikle det er vi ikke helt sikre på lige nu, men det kunne være ved at lave eksempelvis et cykelværksted hvor alle børgerne kunne komme og få lavet deres cykler. Altså at lave sådan nogle forskellige former for tiltag med en lille privat virksomhed som heller ikke skulle tjene penge, og lave det som et tilbud til børgerne der. Det er noget vi snakker om og gerne ville og sådan noget.

A: Men lige nu er der et helt konkret tiltag som I arbejder med som er på virksomhedsdelen?

K: Ja. Der er lavet et bestemt postkort de skal have med 8 bullets og jeg skal komme efter dig skal jeg. Christian og Anette er netop nu ved at planlægge den turne rundt der. Så har vi lavet en stikprøve blandt de virksomheder vi på et enkelt tidspunkt kunne få fat på omkring deres samarbejde med os. Du ved jeg elsker de der......

A: Hvor folk kan få lov at sige hvad de synes om de laver?

K: Ja, jeg elsker de der skemaer. Sådan at vi også den vej rundt ligesom får en pejling hvad synes virksomhederne? Hvordan synes de vi gør det?
A: Jeg tænker også på, hvis vi skal gå tilbage til det her med at være styret af politiske prioriteringer og økonomiske prioriteringer. Der er jo ikke noget der klinger så godt i en politikers øre, hvad enten det er en kommunalpolitiker eller en landspolitiker, at man har direkte kontakt til arbejdsmarkedet.

K: Det er det bedste.

A: Så i forhold til det med at være en lokal aktør, også i forhold til det lokale arbejdsmarked, er vel også noget der batter i forhold til at sælge sit "produkt", igen i gåseøjne?

K: Et betydeligt virksommhedsnetværk det tæller altid rigtig rigtig godt. Men vi gør jo også det, at selvom det efterhånden er blevet betydeligt, virksommhedsnetværket, så finder vi jo også nye virksomheder som netop passer til den enkelte deltager. Vi har også meget store virksomheder hvor der mange forskellige funktioner, hvor der er rengøring, hvor der er storkøkken, hvor der er administration og sådan noget. Sådan nogen har vi også inde og det er jo rigtig godt for dem kan man jo bruge til en række forskellige deltagere. Men vi finder også den specielle praktikplads, som den enkelte ønsker sig. Da vi sad og snakkede her der havde Christian været ovre på en grafisk virksomhed, den har vi selvfølgelig arbejdet sammen med før......

A: Men det vil sige at det er ikke sådan så i tager den ad den vej og siger, vi har de her virksomheder vi kan tilbyde?

K: Nej.

A: Det er hellere den anden vej, hvor I siger, vi må tage udgangspunkt i hvad det er for nogle ønsker kursisten har?

K: Ja. Det hele handler som udgangspunkt om kursisten, om kursistens muligheder og at udvikle disse og gøre kursisten bedre i stand til at træffe de nødvendige beslutninger.

A: Så har jeg ikke mere lige i denne omgang.

K: Så skal jeg sgu have en smøg.

A: Tak for det.
Interview med Lisbeth Andersen, pædagogisk chef på New Connection.
(Herunder "L")

A: Det første jeg godt kunne tænke mig at spørge dig om det er om du kunne komme med en beskrivelse af et normalt forløb for en kursist på NC, efter at I er blevet kontaktet af en sagsbehandler i et af de jobcentre I samarbejder med. Hvad sker der helt konkret fra I har haft en kontakt til kursisten starter her og hvordan ser et forløb så derfra så normalt ud?
L: Og det er med fokus på vores forløb for unge?
A: Ja lad os tage det som udgangspunkt. Du må godt sige hvis der er nogle væsentlige forskelle i forhold til nogle af de andre forløb I har, så må du godt pointere dem, men lad os tagre udgangspunkt i ungeforløbet.
L: Så starter jeg lidt baglæns. Det vi altid gør uanset på hvilke af vores kurser deltagene starter, så har vi en visitationssamtale. Og visitationssamtalens formål er dels at give deltageren en oplevelse af at det her er et tilvalg. Vi ved jo godt at sådan som lovgivningen er sat sammen og de pålæg de måtte have fra sagsbehandlerne om at det er det du skal, så vil vi gerne have at det giver mening for deltageren og også for os. Derfor har vi den her visitationssamtale, som handler om nr. 1 fortælle om hvem vi er og om hvad vi er for et sted, hvilke værdier vi er båret af, høre kursisten om hvilke tanker den enkelte har gjort sig om hvad kan jeg få ud af det her. Så det vi ender med, hvis deltageren starter hvad de oftest gør når de har været herude, så har vi en forventningsafstemning. Og filosofien bag det er at styrke den enkeltes oplevelse af trods alt, at have mulighed for at vælge til og fra og have snøren i sit eget liv. For alle de deltagere der kommer her er i en forandrings situation, de er på vej et sted hen. På vej mod uddannelse, på vej mod arbejde, hvor der er noget de kan have behov for at få mere af for at komme derhen hvor de gerne vil eller hvor andre gerne vil have dem. Så det visitationssamtalen går ud på også at afdække det er, hvor tænker den enkelte sig selv hen? I alle forløbene ligger der noget afklaring fordi det at være ledig er jo ikke et frit valg. Det er ikke noget deltagene har besluttet sig for, at nu vil jeg være ledig. Men det er de blevet af forskellige grunde. Og hvad er deres... har de erfaring med at være ledig, hvordan er de tidligere kommet i gang og hvis de er kommet i gang eller det ikke lykkedes for dem hvorfor så? Kan vi pege på noget, foreslå noget som kan være med til at bære dem derhen hvor de gerne vil være, altså selvforsørgelse.
A: Et opfølgende spørgsmål omkring visitationssamtalen, du siger at man gerne skal skabe en oplevelse hos borgeren om at det bliver et aktivt tilvalg. Kan du komme med nogle konkrete eksempler på hvordan man kan gøre det? For det er jo rigtig fint hvis det kan blive et aktivt tilvalg.
L: Nr. 1 måden man møder mennesker på ved den første kontakt. Fordi visitationssamtalen er faktisk det der skaber grundlaget for hvad der er muligt senere i forløbet. Vi møder jo ofte deltagere der kommer med bremsespor med ind på NC. Så sidder de ude i kokkenet eller et andet sted og venter på en samtale og så kan man jo læse at det her...her er jeg kun fordi jeg skal være her. Og en måde at møde på det er jo at øde det man ser, så et pædagogisk værktøj det er at sige hej, davs med dig, giv hånden, behandle folk som om de er gæster. Det vil sige, det er jo ikke et magfrit rum, det er det ikke, men at give mennesker mulighed for, ja at blive ordentligt behandlet. være anstændig i mødet med mennesker, det første møde, dav og velkommen, jeg tænker har du selv valgt at være her? "Nej det har jeg sgu ikke". Nå hvem har så sagt det og hvorfor? Og så prøve at putte det ind i den kontekst og ikke forsøge, fordi det ville være løgn, at sige at der er frit valg på alle hylder. Man kan
sige der er nogle vilkår. Når man er ledig i Danmark så er der nogle vilkår, der er nogle lovgivninger, der er et eller andet som er defineret, der er noget der er defineret om hvad man så skal, altså pligterne er forholdsvis veldefinerede. Så det næste vi gør når man er kommet ind og blevet modt med de signaler man nu har, man får lov til at fortælle hvordan man har det med det og de erfaringer man for øvrigt ellers har haft. For nogen har jo været rundt på 7 forskellige projekter med det samme definerede formål, afklaring, vejledning, at skrive et CV, ”det får jeg fandme ikke noget job af”. Godt, er der noget vi kan gøre anderledes, hvilke erfaringer har du med det, har du nogen oplevelser, har du talt med dem der har givet dig afslag, har du overhovedet fået nogen, har du fået nogen begrunderlser?

A: Nu er NC jo en anden aktør. Er der en sammenhæng i din verden mellem det at kunne skabe det her fundament og det at være anden aktør, hvis du forstår hvad jeg mener?
L: Jeg forstår godt hvad du mener. Det at vi møder mennesket...vi har ingen myndighed, vi er ikke myndighedsudøver.
A: Der står ikke system i panden på jer?
L: Nej. Og det gør der på nogen andre aktører, og der er nogen der ikke gør det. Vi arbejder værdibaseret forstået på den måde, at der står i vores fundament at vi skal være et anstændigt alternativ og anstændigt det er jo et begreb man kan gradbøje på rigtig mange måder. For os ligger der det i det, at hvordan man møder andre mennesker og hvordan man tænker om andre mennesker, kan vi sige respektive de til- og fravag. Hvor forpligtigelserne ligger jo i for os, at informere om konsekvenserne, de økonomiske konsekvenser hvis man vælger det fra. Og vi er jo en del af systemet på den måde... en del af systemets forlængede arm, vi skal rapportere tilbage osv. Men værdibaseret handler også om at være tydelig og være synlig og være klare. Det her det kan vi sammen, det her det kan vi ikke sammen. Det er et andet sted hvis det er de mennesker og de behov du har. Fortælle om hvordan man gør det man gør, men også at konteksten er klart defineret. Vi er en del af et system og vi kan gøre det og det her kan vi ikke gøre. Og når vi gør det, gør vi det sådan og sådan. Vi tilstræber at gøre det vi siger.
A: Og I tilstræber også at forklare det her til borgerne så de også forstår at vi ikke systemet måske, men vi har selvfølgelig de her forpligtigelser. Så de ved at I er forpligtet til f.eks. at rapportere tilbage til kommunen hvis de ikke møder op. Jeg går ud fra det er sådan nogle ting du mener?
L: Præcis. Og så putte det ind i den kontekst, hvis man nu har et arbejde og ikke møder op så får man sgu heller ikke løn. Og så møder vi selvfølgelig, og det er jo fuldstændig rigtigt, det her er ikke et rigtigt arbejde. Nej det er det ikke, men nogen af rammerne er de samme som de fungerer på en arbejdsplads eller når man indgår i et arbejdsløshedsal sammen med andre mennesker.
A: Nu tog vi udgangspunkt i visitationssamtalen som jo er det første møde med borgeren naturligvis som kommer i stand efter en henvendelse fra jobcentrene som regel. Hvis vi tager videre hen i forløbet, så bliver der jo sat et forløb i gang som vi snakker lidt videre om lige om lidt omkring hvad filosofien omkring det er. Men hvad er jeres konkrente forpligtigelser omkring opfølgning og rapportering til jobcentrene. Er det nogle faste procedure eller faste opfølgningssdatoer?
L: Der er nogle procedurer vi selv har beskrevet. Nr. 1 er når man har haft visitationssamtalen skriver man tilbage hvad er resultatet. Vedkommende starter den og den dato og så er det sådan. Jobcentrene har jo nogle maget klare regler for opfølgning osv. som ikke altid tilgår os, sådan så vi kan forberede os på når der gået...det er nogle 3 måneders opfølgningssamtaler. Men det er ikke nødvendigvis 3
måneder efter de er startet hos os. Det kan være de har været en del af systemet i 2 måneder inden, så når de har været her knap en måned så forventes der.....jobcentrene agerer forskelligt vil jeg sige. Det jobcenter hvor vi får flest deltagere fra, der har sagsbehandlerne en forventning om de lige kan ringe eller skrive, vil du lige skrive noget om vedkommende for nu skal lave en status?

A: Så det er mere på den måde det foregår?

L: Det er på den måde det foregår. De der løbende tilbagerapporteringer som jo i nogen sammenhænge giver os lidt sværere planlægningsodds i forhold til tilbagemeldinger. Nogen gange er det så tidligt at vi ikke har ret meget vi kan rapportere tilbage andet end hvordan er fremmødet og virker deltageren interesseret i undervisningen, som mere kan have karakter af kontrol. Det vi altid gør og det er også på vores anbefaling, når der skal være de der 3 måneders opfølgninger hvor vi kan delte i dem, ligger vi den så meget gerne på NC fordi så er det deltagerens sted og vores erfaring siger os at der er deltageren tryggere så der bliver et større frirum. Og nogen af de ting som kan være en barriere som vi får viden om via deltageren kan man så præsentere for sagsbehandleren efter aftale. De der tilbagerapporteringer vil jeg sige, vi rapporterer aldrig noget tilbage uden deltageren er informeret og har læst hvis det nu er på skrift.

A: Det vil sige at I sørger altid får at hvad sagsbehandleren får tilbage fra jer det har deltageren, kursisten læst først?

L: Præcis. Og hvis deltageren ikke har været til stede når jeg eksempelvis har skrevet noget så ringer jeg til deltageren. De ved altid når der skal gå noget tilbage, så de er forberedt også hvis det er en telefonopringning.

A: Oplever I at kursisten eller deltageren udtrykker uenighed med det i siger og hvordan forholder I jer til det?

L: Ja det kan både være en faktuel uenighed, at det var ikke den uddannelse jeg havde før, det var den uddannelse. Det sker ikke tit, men det sker selvfølgelig og det er klart man kan altid føre et felt på det man skriver; "deltagerens beskrivelse af situationen". Og hvis der evt. er en uenighed så anstændigvis skriver man det selvfølgelig ind, beder deltageren eller lytter til hvad deltageren siger, for nogen af dem er ikke så skrivekyndige, så skriver vi selvfølgelig det deltageren mener, der er klart. Og den uenighed vi har det kan så være om fremtidsplaner. Vores faglighed tilsiger os at det kan vi ikke være med til at gå ind og anbefale, enten fordi det ikke er realistisk lovgivningsmæssigt, eller fordi det er vores faglige at det ikke er et realistisk mål.

A: Simpelthen ud fra den enkeltes situation?

L: Ja faglige og personlige kompetencer kan man sige.

A: Ok. Hvis vi lige skal runde det her af omkring det her formelle samarbejde med jobcentrene, hvor frie er jeres hænder i den her sammenhæng, hvor presset føler du dig eksempelvis af opfølgningsdatoer som sagsbehandlerne i jobcentrene måtte have at forholde sig til. Hvor meget tænker du og hvor meget ylder det i dit daglige arbejde som vejleder?

fordi der er røde knapper der står og blinker hos dem. Og nogen gange er de også uklare på hvad det er de har brug for. De skal lave et notat og de skal have røven ud af glaskolben hvis der kommer revision. Klart det giver en mindre frihed, for så bliver det ikke når det er nødvendigt. Tidligere har vi haft nogle intervaller der hed efter...hvis vedkommende er indskrevet i 3 måneder så er det fornuftigt atmodes efter 1 ½ måned med en sagsbehandler og sige hvor er vi henne nu i forhold til hvad målet var, er målet realistisk, er der sket nogle justeringer. Så oplever jeg.....men det handler også om at vi ved hvad vi gør og hvorfor vi gør det vi gør, så vi kan i høj grad være med til at prøge hvis der skal være en omdéfinering af målet. Derfor er det vigtigt at den skriftlighed vi benytter os af når vi rapporterer tilbage at vi tænker den ind i konteksten og fodrer sagsbehandlere med argumenter til deres overordnede til revision osv. Især det hvor undtagelserne er, når man arbejder med mennesker så er der rigtig mange undtagelser. Så det det kræver synes jeg det er at man har en fagspecifik viden, både lovgivningsmæssigt og pædagogisk og i forhold til arbejdsmarkedet. Vores kendskab til arbejdsmarkedet er betydeligt større end sagsbehandlernes.

A: Ja. Det er jo ikke nogen hemmelighed at sagsbehandleren der sidder i et jobcenter er underlagt en højere grad af bureaukrati end i vel er. Det kan man vel godt sige kan man ikke?

L: Jo det er de. De har nogen andre stående på skuldrene af dem, tættere på. De har en jobcenterchef, de har nogen kommunalpolitikere, de har deres interne organisering. For det vi jo oplever, det er meget interessant, nu kan jeg tage 3 kommuner som vi samarbejder forholdsvis meget med, som agerer fuldstændig forskelligt, hvor de samarbejdsaftaler vi har med jobcentrene er meget forskellige. Nogen jobcentre eller sagsbehandlere har det sådan at hver gang der sker bare en lille forandring så vil de informeres. Det fortæller også noget om at der er nogen der står rigtig meget på deres skuldre. Hvor meget handlafrihed har de selv, hvor mange kompetencer har de selv? Så er der et helt andet jobcenter hvor deres forventning er at alt det der måtte ske undervejs det får vi jo penge for at klare, og kun hvis vi må sige at den her opgave kan vi ikke magte så er de interesseret i at blive underrettet, ellers er de ikke. Så har de en forventning om at vi klarer det der måtte være.

A: Vil du gå så langt som til at sige at du kan fornemme at der deciderede forskellige måldefinitioner omkring det her felt, eller det her område i de forskellige jobcentre, at der simpelthen er helt forskellige visioner omkring hvad aktivering skal bruges til?

L: Ja, nogen har visioner og så vil jeg gå så langt som til at sige at nogen har ikke så mange visioner. Det vi tydeligt oplever det er hvilken grad af bevægelsesfrihed har de enkelte teams og den enkelte sagsbehandler på det enkelte jobcenter, og det er også sådan at forskellige grupper på det samme jobcenter har forskellige ledere med forskellig ledelsesstil og forvalter og oplever og fortolker lovgivningen forskelligt og de direktiver der kommer overordnet fra.

A: Så de institutionelle rammer som man kan kalde det er forskellige?

L: Yes. Og det er nok den største kunst ved det her, det er når der kommer en ny medarbejder, så vil vi sige hvordan er tilbagerapporteringen. Når det er det jobcenter, så er det sådan, når det er det jobcenter så afhænger det af om deltageren kommer fra den gruppe, fra den gruppe eller fra den gruppe. Og derudover så i de enkelte grupper så arbejder sagsbehandlere i nogen grupper meget forskelligt. Der er nogen der er vældig autonome, på godt og ondt. Fordi nogen har modet til at bøje rammerne og andre er hamrende rigide og laver deres fuldstændig egne regler. Det synes jeg nok er blevet meget mere udbredt end det var for 10 år siden.
A: Så når det handler om det her samarbejde og den her kommunikation der er med sagsbehandlerne på jobcentrene så handler det meget om at stikke en finger i vejret?
L: Det handler om hvilken person er det? Og det er nok den største udfordring kan man sige når man sidder og vil passe sit arbejde og gerne vil forsøge at lave noget struktur på det. Det er så personbåret og det anerkender de ikke vil jeg sige. Der hvor der er flest selvautonome den dialog med sagsbehandlerne kan være vanskelig fordi den har de ikke med sig selv.
A: Nu kan vi komme tilbage til lidt senere omkring det lidt mere overordnede samarbejde med...i hvor høj grad I kan mærke hvilke vilkår sagsbehandlerne arbejder under i jeres arbejde....
L: Afslutningsvis vil jeg lige sige noget, for det vi har så har valgt det er at vi har 3 faser og vi gør det uanset hvad sagsbehandlerne tænker. Det er vi har den her visitationssamtale, den første tilbagemelding, der hvor vi vurderer at de skal have en tilbagemelding gør vi det også, og så gør vi det altid afslutningsvis. Der kommer altid en skriftlig afslutning som også handler om hvad der sket undervægs, og hvordan ser fremtiden ud, hvad peger vi på.
A: Og det er noget I selv har beslutet at føre som politik? Det er ikke noget I forpligter jer til?
L: Ikke nødvendigvis fordi de arbejder så forskelligt. Men så er det sådan vi gør det, fordi så synes vi at vi gør det ordentligt.
A: Så det er noget i har besluttet i forhold til jeres praksis, det er ikke noget I har skrevet under på i en eller anden kontrakt?
L: Nej det er i forhold til vores praksis. Så synes vi at vi kan stå indenfor det vi gør.
A: Godt. Så hvis vi går lidt videre. Nu kunne jeg godt tænke mig at snakke lidt mere overordnet omkring....du har jo flere kasketter på her på NC. Du er personaleleder, så er du pædagogisk koordinator, kalder man det?
L: Nu hedder det chef.
A: Pædagogisk chef, og så er du også vejleder for nogen enkelte kursister?
L: Vejleder ja for nogen enkelte kursister og indimellem har jeg også noget undervisning.
A: Men hvad bruger du primært din tid på?
L: Jeg forsøger at tage ledelseskasketten mere på også den pædagogiske ledelseskasket, og uddelegere en del af vejledningsopgaverne.
A: For jeg vil gerne gå lidt videre med, hvilken pædagogisk filosofi har det her hus i forhold til det arbejde i laver, hvordan vil du definere jeres metoder og teknikker, også hvis du kan begrunde det lidt mere teoretisk, hvad er det for et menneskesyn du mener der bør præge de arbejde i laver? Hvad er for dig som pædagogisk chef det vigtigste i forhold til det pædagogiske arbejde i laver her i huset? Kan du prøve at komme med nogen betragtninger omkring det?
L: Nu snakker du om filosofi og det handler også om grundsyn og grundsynet handler jo om hvordan man anskuer mennesket og menneskets liv. Grundsynet er, at mennesket er født aktivt og skabende. Hvis du ser på små børn, så er de det. Så kan der være forskellige livsomstændigheder eller man kan være i forskellige faser i livet hvor nysgerrigheden forandrer karakter kan man sige. De mennesker der kommer hos os er mellem 18 og slut 50’erne. Og synet er at mennesket er ikke en øde ø, mennesket spejler sig i andre mennesker og i ethvert menneske bor svaret på den problemstilling og den livsomstændighed, hvis der er noget der skal løses...bor i det enkelte menneske, men man kan have brug for andre mennesket til at finde svaret. Så det vi i høj grad skal være det er et spejl. Det man skal gengripelje er noget der er tydeligt, noget der er synligt, noget der er klart. Det vi skal være som fagpersoner og
som mennesker det er at vi skal være tydelige omkring det vi siger, vi skal være klare i vores møde og vi skal være synlige i vores holdninger. Man påvirker altid, det er i hvert fald min tese, man påvirker altid andre mennesker med den måde man er på især...her er der tale om et magtförhold og så må man anstændigvis være tydelig i det man mener. Ikke fordi man skal være enig, men når man påvirker kan man lige så godt gøre det bevidst og her har vi med vores mennesker at gøre. De mennesker det kommer hos os og deltager i vores kursusforløb er mennesker der står i en forandrings situation i deres liv. De skal gøre noget andet end det de ellers har gjort. Mennesket forandrer noget enten af stor nysgerrighed og vovemod eller også af nød. Når man skal gøre noget andet end det man plejer så bliver de fleste mennesker utrygge, det vil sige at det der er vigtigt det er, at vi skaber en tryghed. Tryghed, tillid og mod det er nogle noglebegreber. Man skal være i et trygt rum hvis man skal få nye ideer og turde at sige dem højt. Man skal være tryg ved, at der er nogen der lytter til det man siger og har mod til at stille spørgsmål. Det er de ansatte der skal have det mod, også til at være katalysator, også til at være konfronterende, men ikke fordømmende, aldrig fordømmende, men pysgerrignspørgsmålsstillende. Det skulle gerne give mod til at deltageren får mod til at gøre noget andet end det man plejer. Tillid det er både tillid til fagpersonerne og tillid til egne evner og tro på at det kan lade sig gøre. Det er vel det vi skal være med til at understøtte. Det er sådan en dobbelthed både i os selv, mod, tro og tillid, hvor vi skal læne os op ad vores faglighed og vores erfaring og vores viden...tillid til at man kan tage fejl, turde vove fordi det er det vi forlanger og forventer, det er den skal vi sige situation som deltagerne er i. Det er et udgangspunkt og hvordan gør man så det metodemæssigt?

A: Lige præcis. Så kommer så spørgsmålet til en million, hvordan gør man så det? Hvad mener du er de vigtigste ting du kan påpege, hvor det her Grundsyn det afspejler sig i de metoder og teknikker i benytter jer af i dagligdagen? Nu har jeg jo allerede snakket med Kurt om at der en vekslen mellem holdbaseret undervisning og vejledning. Hvordan kan man så dybe det?

L: Der er 3 felter. Der er den individuelle vejledning, det er der hvor det er specifikke emner som er væsentlige for den enkelte. Det kan være problemstillinger, det kan være barrierer, det kan være noget som vedrører den enkelte, hvor vi som vejledere ved at meget af det som bliver sagt der, det er faktisk nogle generelle problemstillinger, nogle generelle emner som man har brug for mere viden om eller efterspørger mere viden om. Det kan være nogen personlige ting eller det kan være nogen faglige ting eller noget der er mere samfundsbaseret, så handler om nemID eller skattekort, en viden som man har brug for, for at kunne agere.

A: Og de der individuelle problemstillinger og barrierer de er i virkeligheden nogen der bliver åbnet op for allerede ved visitationssamtalen?

L: Nogen af dem ja, det er det. Dem har man kendskab til allerede inden deltageren går ind på det hold og deltageren i undervisningen på det hold som nu er for den enkelte. Undervisningen er både fagspecifik, hvis vi tager IT-værkstedet så er det jo meget fagspecifikt, men det handler jo også om hvordan lærer den enkelte? Hvilke forudsætninger har man med sig, hvilke erfaringer har man med sig og det er uanset hvilket kursus man deltager i, så er der jo deltagerforudsætninger. Dem skal man både kunne spørge ind til og man skal også kunne aflæse dem, det er fagligheden. Så derfor må man tilrettelægge undervisningen så den både tager hensyn til gruppen og til den enkelte. Og når tingene fungerer så er der jo så meget energi og så meget erfaring qua det med at svaret bør i den enkelte. Der er så meget erfaring som det så er underviserens og vejlederens opgave at få sat i spil i en gruppedynamisk sammenhæng fordi gruppen fordi gruppen kan meget mere end underviseren og

**A:** Og et eksempel på det du kalder vejledningsbaseret undervisning det var netop det du nævnte før, hvor man kan tage udgangspunkt i de individuelle samtaler man har med folk, og så kan man, uden selvfølgelig at udstille nogen, prøve at trække på de generelle problemstillinger der kan være, og hvor i oplever, eller hvad, at de problemstillinger ofte er delt af de mennesker der kommer her?

**L:** Meget ofte, fordi man har nogen livssituationer til fælles...

**A:** Og derfor har man også nogen problemstillinger og nogen barrierer til fælles?

**L:** Ja, som nogen tror de går ganske alene med og hvor man rent faktisk kan tage udgangspunkt i de individuelle samtaler man har med folk, og så kan man, uden selvfølgelig at udstille nogen, prøve at trække på de generelle problemstillinger der kan være, og hvor i oplever, eller hvad, at de problemstillinger ofte er delt af de mennesker der kommer her?

**A:** Og et eksempel på det du kalder vejledningsbaseret undervisning det var netop det du nævnte før, hvor man kan tage udgangspunkt i de individuelle samtaler man har med folk, og så kan man, uden selvfølgelig at udstille nogen, prøve at trække på de generelle problemstillinger der kan være, og hvor i oplever, eller hvad, at de problemstillinger ofte er delt af de mennesker der kommer her?

**L:** Meget ofte, fordi man har nogen livssituationer til fælles...

**A:** Og derfor har man også nogen problemstillinger og nogen barrierer til fælles?

**L:** Ja, som nogen tror de går ganske alene med og hvor man rent faktisk kan tage udgangspunkt i de individuelle samtaler man har med folk, og så kan man, uden selvfølgelig at udstille nogen, prøve at trække på de generelle problemstillinger der kan være, og hvor i oplever, eller hvad, at de problemstillinger ofte er delt af de mennesker der kommer her?

**A:** Og et eksempel på det du kalder vejledningsbaseret undervisning det var netop det du nævnte før, hvor man kan tage udgangspunkt i de individuelle samtaler man har med folk, og så kan man, uden selvfølgelig at udstille nogen, prøve at trække på de generelle problemstillinger der kan være, og hvor i oplever, eller hvad, at de problemstillinger ofte er delt af de mennesker der kommer her?
har og så kan man jo gå ind og stille spørgsmålstegn ved det og sige det er ikke OK, fordi vi har aftalt noget andet. Så vil jeg sige at identitet det handler om, og det er uanset om man er ung eller man er mere voksen eller man er halvgammel som mig, at når man skal forandre noget i sit liv, gør noget end det man plejer, så bliver ens selvopfattelse, det som nogen også kalder identitet, jo påvirket. Hvem er jeg egentlig når jeg ikke længere er murer og ikke kan være det og hvem er jeg hvis jeg lige pludselig skal gå til en løn på 120 kr. og jeg plejer at få 290, er jeg så ikke noget værd? Eller hvem er jeg hvis jeg holder op med at fyre fede og hvem kender jeg så, hvem er jeg egentlig? Og når vi nu snakker om hvad er vores udgangspunkt, vores fundament, jeg tænker at identitet er kontekstbestemt. Og det er måske også filosofien omkring vores vejledning og undervisning.

A: Det er meget tydeligt hvad vejledningen bliver brugt til. Det meget tydeligt hvad de individuelle samtaler kan lede over til noget man kan generalisere og bruge i undervisningen. Hvis vi prøver at vende den om. Du siger at gruppen er også vigtig. Gruppendynamikken, det der kan opstå på et hold, ungeforløbet, IT-værkstedet, men måske især ungeforløbet, fordi der er det lidt mindre forudbestemt hvad man kommer for at lære, man skal ikke have et Pc-kørekort ligesom man skal på IT-værkstedet. Man skal lære nogen redskaber, man skal lære sig noget om sig selv. Hvad kan gruppen når den fungerer bedst? Hvad kan man bruge gruppen når man f.eks. har 15 mennesker som har det til fælles at de er arbejdsløse og måske har andre ting til fælles?


A: Det spejl du talte om, som I gerne vil være, det er ikke kun jer ansatte, det er lige så meget at prøve at bruge de andre deltagere der er i et rum, i en undervisningssammenhæng, også bruge dem som det her spejl?

L: Det er det der er det væsentligste. Det er også det der sker når de holder op her, fordi vi har jo ikke svaret, apropos at svaret bor i den enkelte, jo flere spejl der er jo flere talenter kan man blive opmærksom på hos sig selv. Også attererse ikke kan være hensigtsmæssige at være opmærksom på, fordi det ved man jo ikke, man ser jo ikke sig selv. Man ser sin forestilling om sig selv, sådan som den er skabt indtil man starter sammen med nogen andre mennesker. Der ligger meget viden i gruppen, det var det jeg ville sige, så man kan få 15 vinkler i stedet for en vinkel. Det kræver selvfølgelig at underviseren har en meget stor parathed til at skifte om.
A: Er der mere omkring den her filosofi du gerne vil have med? De pædagogiske tanker der ligge bag det arbejde I laver og som du måske også arbejder med at videreudvikle. Er der noget i gerne vil gøre mere af?
L: Ja, rigtig meget.
A: Hvad er det eksempelvis?
L: Det man måske skal sige det er, at til hvert hold der er der tilknyttet en vejleder og en underviser. Er det en metode, det er i hvert fald en arbejdsmetode, som er mere end bare struktur. Hensigten med det er, at underviseren har rum og tid til at undervise. Underviserens rolle er mere at skabe gruppedynamik og vejlederen ved så noget om den enkelte. Men det skal ind i undervisningen der kan vejlederne fodre når det så er gruppebaseret. Og opstår der så en eller anden ting i undervisningssituationen så kan underviseren fortsætte med at undervise og den enkelte deltager som så kan have et eller andet behov for en samtale, kan så få opfyldt det.
A: Så det er vigtigt sparringsredskab og en vigtig forudsætning for at I kan lave det arbejde i gerne vil, at det er de ressourcer så der altid både kan være en underviser og en vejleder tilknyttet?
L: Ja. Som så har nogen fælles opgaver og som har nogen separate opgaver, i forhold til kontakt til sagsbehandler og alt det der, men så er vi ovre i det strukturelle og ikke det metodiske. Det er rigtig vigtigt at vi får en fælles platform, nu snakkede du metodekendskab, men en fælles faglig platform. Altså hvilke teoretikere ligger der bag? Den værktøjskasse som vi gerne vil tilføre deltagerne, den skal vi sgu også selv have.
A: Så det er jo interessant. Hvordan gør i det? Hvordan sikrer i det, hvad gør i helt konkret?
L: Det vi gør nu, og det vil der komme betydelig mere af, det er at vi har hyret en der underviser og har skrevet bøger om vejledning til at komme og holde et fælles oplæg om grundlæggende vejledningsbegreber nr. 1. Nr. 2, hvordan opfatter vi forskellige begreber som undervisning, vejledning, information, læring, sagsbehandling osv. Det er jo rigtig interessant for det er faktisk basis, det er fuldstændig lavpraktisk, altså det er helt banalt, men vi kan aldrig tale om det samme før vi har fundet ud af hvad de andre mener om de her begreber, og så kan vi heller ikke trække på den samme hammel. Derudover oplæg om, hvad er gruppevejledning, hvad er individuel vejledning, hvad er vejledningsbaseret undervisning, hvor adskiller de forskellige metoder sig fra hinanden? Det er det første step der er taget. Det næste bliver i den sammenhæng at vi går sammen to og to og laver et vejledningsbaseret undervisning om et eller andet tema, som er knyttet op på de forskellige værkstedet og vi så fremlægger med sparring udefra også fra den samme underviser. Og det kommer der til at blive mere af.
A: Jeg ved godt det er svært at svare på, men kan du komme med et overslag over hvor meget af jeres arbejdstid i dedikerer til det her udviklingsarbejde af jer selv?
L: For lidt, men det kan jeg sgu ikke komme med et overslag på, fordi det er noget vi er startet op på og jeg er begyndt at lave mig sådan et kvartalshjul og årshjul for det der er mit arbejdsområde. Den det form for udviklingsarbejde giver jo de næste skridt, altså metodemæssigt skal vi til at arbejde med logbøger, vi skal til at arbejde med udvikling af vores undervisningsmateriale i et fællesskab. Og så er det alt det uformelle, der hvor man snakker henover frokostbordet, når vi mødes om morgenen fra kvart i ni til ni, hvordan ser dagen ud og så er der noget vi lige får vendt med hinanden. Vi skal til at have lavet nogen funktionsbeskrivelser, hvad er det egentlig der ligger i funktionerne? Det eneste jeg kan sige det er, at det er for lidt i forhold til mine ambitioner i hvert fald.
A: Og meget af det foregår også på en uformel måde?
L: Meget af det foregår på uformel hvis ja.
A: Hvis ikke du har mere omkring metode så vil jeg gå videre til det sidste punkt. Og det er egentlig lidt tilbage til hvad vi startede med at snakke om. Nu har du jo siddet og fortalt om den her metode, men der er jo også nogen mål, der er nogen rammer som jobcentrene og sagsbehandlerne arbejde indenfor og de har jo nogen forpligtigelser som er bestemt af mange forskellige ting, deriblandt national politik, lokal politik, så nævnte du også arbejdsformen i det enkelte jobcenter, hvordan chefen er, altså alle de her ting. Men når du taler om jeres pædagogiske metoder så taler du om dem som om at i har en meget høj grad af handle frihed i forhold til hvad i putter ind i de her forløb. Men i må vel også på en eller anden måde være underlagt en form for, hvis man ikke skal sige krav, så i hvert fald forventninger om nogen konkrete resultater. Hvordan ser du på det forhold?
L: Jeg ser, at hvis man skal skabe sig frihed, må man nødvendigvis kende ramme betingelserne. Det vil sige de lovgivningsmæssige ramme betingelser og man må sætte sig ind i de vilkår samarbejdspartnerne, det vil sige jobcentrene og den enkelte sagsbehandler har. Så det handler om at have rigtig meget viden. Og så handler det om at trefte bevidst valg, nu er vi inde i den igen, at de samme ting som vi prøver at putte ind eller ønsker at putte ind og det vi arbejder ud fra i forhold til deltagerne må vi også arbejde på i forhold til os selv. Der er masser af rammer som man kan synes er fuldstændig tåbelige, og det er rigtig rigtig mange af dem, men man kan sige, det er et vilkår. Men igen, man må kende vilkårene. Det er selvfølgelig begrænsende fordi det er sket i de senere år er jo at der sidder nogen mennesker, det er altså fuldstændig subjektivt det her, der sidder nogen mennesker der som udgangspunkt er uddannet som socialrådgivere og skal arbejde med arbejdsmarkedspolitik, ikke med socialpolitik, det er i sig selv absurd. For det er de måske ikke de bedste til, de er måske de bedste til de sociale problemstillinger.
A: Nu ved jeg godt at du taler ud fra din egen overbevisning, men du mener i virkeligheden at de bliver brugt lidt forkert? Eller at man bruger deres kompetencer forkert?
L: Jeg mener man bruger deres kompetencer forkert fordi socialrådgivere er jo ikke som udgangspunkt uddannet i forhold til arbejdsmarkedspolitik, men i forhold til socialpolitik. Og som udgangspunkt er socialrådgivere også uddannet til et helhedssyn. Sådan som tingene er skruet sammen i forhold til jobcentrene så er der ikke noget helhedssyn. Det er ud fra en meget specifik, meget snæver lovgivning med meget snævre rammer og næsten detailstyring, nationalt. Når der så sker sådan nogen ting som at der hvor man nu får refusion, så begynder kommunerne at tænke refusion i deres egen økonomi fordi de har så mange andre udgifter også som skal dækkes ind, hvordan gør man det? Så indretter man beskæftigelses- og aktiveringpolitikken efter refusionskrone og ikke efter fornuft. Så kommer der hellige kører, for et par år siden var den hellige ko afklaring og vejledning, nu er den hellige ko alt det der fører til fodfæste på arbejdsmarkedet, det er praktikker. Og der sker først noget når arbejdsgiverne mener noget andet. Enhver kultur har sin egen selvførtænkelse, jobcentrene har deres egen selvførtænkelse, de enkelte enheder har deres egen selvførtænkelse og hver enkelt kommune har også sin egen selvførtænkelse. Det vi så oplever nu det er, at fordi man jo bruger de der matchkategorier i forhold til den enkelte borger, altså i forhold til hvor arbejdsmarkedsparat de er. I nogen kommuner går man ind og ommatcher, fordi man har besluttet at hvis de er match 3 så får de lov at passe sig selv. Det siger man ikke så højt, men det er hvad der faktisk foregår. I andre kommuner der gør man det stik modsatte, der ommatcher man fordi man synes
at de skal være med. Og det vil sige at vi får nogen deltagere her, som i forhold til en eller anden matchkategori, hvis man overhovedet forestiller sig at man kan det, men det benytter man sig altså af, så har deltagerne nogen bestemte forudsætninger. Og tit er der længere fra arbejdsmarkedet. Det kan ikke bruges til noget som helst andet end økonomisk tænkning i kommunerne. Vi kan ikke bruge det til noget og derfor er visitationssamtalerne også rigtig rigtig vigtige.

A: Så det er et godt eksempel på hvor i bliver nødt til at sige her der kender vi vilkårene, vi kender rammerne, men vi forsøger ikke nødvendigvis at gøre særlig meget ved dem, vi opererer bare med vores egen forståelse af dem og gör hvad vi gør?

L: Der hvor vi forsøger at gøre noget ved dem det er i vores tilbagemeldinger til sagsbehandleren, hvor vi tænker her skal der en anden indsats til end det der står. Så prøver vi at anvice veje til hvordan det ville kunne lade sig gøre og her er det vigtigt ikke at forgælge deltageren noget som helst. Og det kan man så sige er en metode, er en tænkning eller en teknik at sadle de tre heste her. Her har vi to eller tre planer. Fordi det her handler om at lovgivningen kan give mulighed for, men der står kan, det vil sige det er ikke nødvendigvis en ret du har. Så er det hensigtsmæssigt at have en b-plan. Hvis det der ikke kan lade sig gøre, hvad kan så lade sig gøre? Det stiller vi også nogen gange op i forhold til sagsbehandleren som har en eller anden form for kompetence. Og når vi taler om sagsbehandlerens kompetence så handler det også om noget så fuldstændig banalt som hvor dygtig er vedkommende? I forhold til lovgivningen, hvor meget mod har sagsbehandleren til at benytte sig af de muligheder som lovgivningen trods alt giver, hvis man er i stand til at tænke lidt fleksibelt. Og hvor høj status har vedkommende i gruppen, hvis det skal tages op? Så på den måde kan man sige, at selvfølgelig mærker vi det fordi lovgivning jo ikke nødvendigvis er fornødt, det er økonomi.

A: Er det din oplevelse, at det der primært styrer hvilke beslutninger der træffes på det her område ude i kommunerne, det er økonomi?


A: Der kan jo også være politik i det, altså der kan være noget signalværdi i det. Jeg tror ikke jeg træder nogen over tæerne ved at sige at da man skiftede regering for 10 år siden, der kom der en anden retorik omkring arbejdsmarkedsområdet, omkring bistandsområdet det mange har kaldt noget-før-noget retorikken, blev pludselig meget central. Det vigtigste var så at sige at folk, man skulle i hvert fald have en sikkerhed for at folk de ydede noget for at få den her ydelse. I første omgang var man måske ikke så interesseret hvad det var folk ydede, det er man måske blevet, men man skulle i hvert fald have en sikkerhed for at de ydede noget.

L: Det pakkede man jo ind i det man så samtidig kaldte menneskesyn. Det er ikke godt for mennesker at være efterladt til sig selv derhjemme, nej det er fuldstændig rigtigt, hvem har brug for at blive overset? Men man pakkede også noget-før-noget retorikken ind i et menneskesyn, det var det man startede med og i virkeligheden startede det faktisk desværre i 89, hele taxameterordningen. Så selvfølgelig handler det også om politik, en retorik kan man sige, fra national side. Men fra kommunal side....

A: Når det kommer ned til hvordan kommunerne skal fortolke den nationale politik?
L: Så handler det mere om økonomi.
A: Godt. Så den opdeling mener du sagtens man kan tillade sig at lave? At der fra national plan er noget signalpolitik, selvfølgelig også noget økonomi.....
L: Og et menneskesyn....
A: Og et menneskesyn, som man prøver at afspejle i den politik man fører? Og ude hos kommunerne, der er det økonomien?
L: Ja.
A: Og især også i perioder hvor økonomien er så stram som den er?
L: Ja da.
A: En sidste ting jeg godt kunne tænke mig at spørge dig om. Hvis I oplever at en praksis som de har i et jobcenter, eller en sagsbehandler har, er uhensigtsmæssig, så siger du, at så prøver I selvfølgelig at præge den, tilbage til rapporteringerne. Hvor høj grad af indflydelse oplever du at I har på den måde som jobcentrene laver deres arbejde på?
L: Jeg vil lige sige, uhensigtsmæssig i forhold til de lovgivningsmæssige muligheder, fordi det er vigtigt. Altså vi påvirker ikke et jobcenter.
A: Kan I påvirke den enkelte sagsbehandler?
A: Hvis nu jeg skal stille det meget firkantet op her til allersidst. Jeres fordel i forhold til det her arbejde det er jo, at I har en meget tæt kontakt til borgerne...
L: Yes.
A: Og det giver jo selvfølgelig jer en pondus i forhold til sagsbehandlerne. Så kan man sige at på den anden side, der er der nogen hardcore politiske og økonomiske interesser, der spiller ind på hvordan sagsbehandlerne de udfører deres arbejde. Og det er ligesom to ting der står overfor hinanden. Der er jer, som i den her forstand repræsenterer nogen borgere og I har en meget stor erfaringsmængde omkring hvad der virker og hvad der ikke virker, og hvad skal der til? Og på den anden side der har man... et godt eksempel er jo når man fra politisk side siger at der skal laves praktik der skal vare af en hvis længde, 5 uger. Så kan det være at I siger, jamen det er slet ikke nok eller det er alt for meget. Nogen gange skal praktikken måske vare i et halvt år før at en kursist lærer at møde til tiden eller at fungere på en arbejdsplads. Og når man stiller de to ting overfor hinanden og har nogen sagsbehandler i midten, hvor vil du så mene, hvis du skal komme med en subjektiv vurdering, at sagsbehandlerne er tvunget eller vælger at hælde mest til?
L: Som udgangspunkt så vil de fleste gerne gøre deres arbejde ordentligt, sådan så de er tilfredse. De vil gerne stå i midten tror jeg, de vil gerne begge dele. De vil gerne kunne bruge deres faglighed hensigtsmæssigt. De vil også rigtig gerne undgå at få deres røv i klemme. De anerkender den indsigt og viden vi har og vil gerne benytte sig af den. Så er de blevet, det kommer an på hvor garvede de er, men der er kommet en gruppe som er blevet mere bekymrede for at lave fejl.
A: Men for at være fair overfor dem må man så også sige, at de agerer i en virkelighed hvor der er begrænsninger for hvor meget de kan benytte den viden og sådan vil det måske altid være?
L: Præcis. Og de vil gerne benytte den viden. Altså vi er blevet spurgt om, om vi vil komme ud og fodre, altså undervise nogen af deres medarbejdere, f.eks. omkring unge og vores metoder.
A: Hvis vi skal konkludere omkring jeres rolle, din rolle, NC’s rolle, så vil du mene at I stadig har en privilegeret frihed til at befinde jer primært på kursisternes side, og primært kan fokusere på hvordan I bedst laver et stykke arbejde for de kursister der går her?
L: Ja.
A: Også selvom I selvfølgelig er en forlænget arm af systemet og er underlagt nogen rammer?
L: Ja.
A: Så du føler ingen frustration i dit daglige arbejde, der er affødt af de her ting?
L: Ved du hvad, uanset om det er for 30 år siden, nu har jeg været indenfor det her felt i 30 år, og når man arbejder med mennesker så er man aldrig helt autonom, man er en del af et samfund og nogen rammebetingelser. Jeg tror jeg sagde til dig forleden, at da jeg var ung der hed det, ”om man var systemets lakaj”. Man er i hvert fald systemets forlængede arm og så kan man vaske sine hænder hele tiden eller man kan, i nogen udstrækning bestemme selv hvordan den der arm gør det, den nu gør. Den frihed har vi. Jeg tror ikke der er ret mange af dem der er ansat her som ville trives i en forvaltning. Jeg tror til gengæld også at der er rigtig mange af dem der arbejder i forvaltningerne eller i jobcentrene, som trives godt med det. Og det er nok meget en temperamentsforskel. Hvordan man synes man kan præge noget man gerne vil være med til at præge.
A: Så tror jeg vi stopper her hvis ikke du har mere du vil sige?
L: Jeg har altid mere jeg vil sige.
Interview med Ellen Yde Andersen, vejleder på New Connections Kursus for unge.
(Herunder ”E”)

A: Ellen du er vejleder på NC’s kursus for unge. Jeg vil godt starte med at spørge dig hvordan det
er når du har kommende kursister til det der hedder visitationssamtale, altså første gang du møder
kursisten. Hvordan spænder det af og hvordan bruger de denne samtale som startskud til et videre
vejledningsforløb?
E: Ja. De unge som bliver visiteret herop har typisk ikke den fjerneste anelse om hvor de er blevet
sendt hen. I bedste fald har de set brochuren og i værste fald har de dårligt fået telefonnummeret.
Og så er det jo med at få dem modtaget godt og få dem informeret om hvor det er de er landet. Og
det bruger jeg faktisk ret meget tid på, at fortælle lidt om stedet, at få dem vist rundt, i det hele taget
tat få præsenteret os og så fortalt om hvad det er ungelinjen står for. Netop denne der motivation og
afklaring og her skal vi altså meget gerne videre til noget uddannelse eller noget arbejde eller i hvert
fald så vidt muligt få dem gjort parat til et eller andet. Og så det næste skridt er jo at jeg beder dem
fortælle lidt om sig selv. Og det er jo typisk om skoleforløb, hvor meget de har af skoleforløb, og
mange af dem har næsten ikke noget, og så hvordan de har oplevet det der med at gå i skole. Fordi i
deres hoved er det her en skole og de kalder det s
Så det er lidt med at få sagt at det her er nok
noget andet end skole i virkeligheden. Og så spørger jeg ind til om de har noget arbejdserfaring,
nogen har meget og andre har overhovedet slet ikke noget. Og det noterer jeg selvfølgelig ned, alt
hvad de fortæller mig. Mange af de unge har så også diagnoster af en eller anden art.
A: Hvad er det typisk?
E: Det er ADHD, det er depression, en del af dem har været indlagt psykiatrisk pga. depression,
tager depressionsmedicin. Så har vi nogen enkelte der er borderline, men det er sådan ca. der de
ligger. Der er nogen enlige mødre også, hvor det også kan være en barriere og hvor vi også snakker
lidt om de der børn, nogen af børnene kan jo også have diagnoser. I starten plejer de at sige ”jeg kan
ikke rigtig sige noget om mig selv” og så begynder man at spørge ind og så kommer det jo som
skrid fra en spædkalv, så kommer der jo alle de der ting som de har oplevet og som de så kører på.
Men jeg vil sige at det er så visitationen, og hovedformålet er jo at folk skal sige, vi vil jer gerne,
jeg har lyst til at gå her og jeg har lyst til at indgå i det her samarbejde. Og det siger de jo også når
de sidder der, de fleste af dem i hvert fald. Der er så nogen der bakker ud og siger ”nu har jeg tænkt
over det og det er ikke noget for mig” og det er helt fair, helt fair, men der er så også nogen der
siger ”ja det vil jeg godt og vi skal bare i gang” hvor man så ser op på at jamen de sidder her
faktisk kun fordi at ellers får de ingen kontanthjælp. Så man kan sige frivilligheden den er der, men
den er der ikke alligevel, fordi mange jobcentre har ikke andet at tilbyde. Så det bliver ”enten tager
du det her eller også står du ikke til rådighed”.
A: I forlængelse af det, dem der kommer herop til den første visitationssamtale, du siger selv at ofte
ved de meget meget lidt andet end at de skal tage herover og snakke. Hvordan er de? Er de åbne, er
de lukkede, hvordan virker de som regel når de kommer?
E: Det er jo også meget forskelligt. Nogen gange er de meget friske og kommer og har faktisk
venner som har gået her, eller nogen de kender som har gået her og som har sagt god for det på en
eller anden måde. Andre gange kan det jo godt være en svær nød at knække, men så handler det om
tat sidde og tale og være venlig og rar og så får man som Regel noget ud af dem. Jeg plejer også at
sige til dem, at nu spørger jeg om rigtig rigtig mange ting og det kan godt være at noget af det for
dem er grænseoverskridende, så må de sige til. Når man får lagt den der så kommer det lettere, for
jeg får som regel alt at vide om diagnoser og indlæggelser ved første samtale.
A: Så de har ikke noget problem med at åbne op?
E: Nej det har de ikke.
A: Har du noget overblik over hvor mange af dem der kommer her, der tidligere har været i systemet, eller som har været i systemet over en længere periode? For hvor mange af dem er det her et nyt aktiveringsforløb i rækken, hvor mange af dem har været i andre aktiveringsforløb og projekter?

E: Vi har haft en hel del unge her på det sidste og de har så ikke været så mange andre steder, men når vi får dem som ligger i starten af 20’erne så har de fleste været andre steder. Hvis det er Ballerup har de været på Djursvang og de har været i KomVidere og de har været de steder. Og i Herlev der er der nogen af dem der har været i projekthuset dengang det eksisterede og den vej rundt.

A: Hvordan er deres erfaringer med de andre kurser når du taler med dem som har været på andre kurser?


A: Så langt de fleste af dem der kommer herop og kommer til visitationssamtale det er folk der har haft kontakt med systemet over en længere periode?

E: Ja. De har i hvert fald haft med det, i hvert fald et halvt år mange af dem. Og har gået til samtaler nede i jobcenteret og har måske været straks aktiveret et eller andet sted. Den der visitationssamtale kan godt rykke noget og den kan også godt bruges efterfølgende, men der sker også meget senere fordi de på mange måder sidder og er skide høflige og ved godt hvad der skal siges. Vi har jo så gjort det at vi gør det at vi starter helst en 4-5 op samtidig og så laver jeg et introforløb med dem. A: Ja det skal lige med, I har løbende indtag hvilket vil sige at en gang om måneden så kommer der nye. Hvor mange kommer der typisk?

E: Det har jo været en prøveperiode det her med en gang om måneden og jeg synes det er for ofte fordi nogen gange sidder man kun med en 2-3 stykker og det er for lidt. Man skal gerne op på en grupper der ligger mellem 5 og 10 så man kan få den der gruppendynamik. Og de skal også have nogen de starter op sammen med, så vi arbejder stadig på hvor ofte vi skal tage ind og jeg vil tro at en gang hver anden måned måske ville være lidt mere smart for at få den der gruppe der starter og lærer hinanden at kende. Men så starter vi jo op på det der introforløb og der beder jeg dem jo i grupper ligesom at udvide hvad de har fortalt til visitationssamtalen.

A: Det vil sige at du tager dem som starter og har et separat introforløb med dem inden de kommer ind til resten af holdet som allerede er der?

E: Ja.

A: Ok. I en uge eller hvad?

E: Ja. Jeg har dem typisk mandag tirsdag og så tager de med på tur onsdag og så har jeg dem torsdag Fredag igen.

A: Så de møder lige resten af holdet og er sammen med dem på en lidt mere uforpligtende måde?

E: Ja præcis. Og det er jo både for at skærme dem som sidder på ungeforløbet, at der ikke bare pludselig kommer en væltende ind og starter. Og så er det også for at skærme dem der starter, og de skal lige finde ud af hvem pokker vi er. Og på det der introforløb, der fortæller jeg også mere om
hvem vi er og hvordan vi arbejder, og vi taler også meget om kommunikation, konfliktløsning og netop også hvordan taler vi med hinanden? Der er jo nogen af dem der har et sprog, som de ikke aner støder folk fra sig, med deres kommunikation alene, så der starter vi allerede der. Men der laver de så også plancher med sig selv. Vi prøver også at fortælle dem at der er nogen ting man ikke skal ligge ud i det offentlige rum, men der sidder de og fortæller hinanden om hvem de er, sidder og laver nogen plancher hver om hvem de er, og der kommer der gerne nogen andre ting frem også, netop at der har måske været massiv mobning, eller et eller andet der ligger…. Og der kan man jo godt sige at der bruger jeg det der undervisningsbaseret vejledning rigtig meget, fordi der tager vi jo de der emner op og siger hvad er i orden og hvad er ikke i orden. Hvornår kan man sige fra og hvornår kan man ikke sige fra. Og vi arbejder også med Jo-Haris vindue, der handler om hvad ligger du ud til offentligheden og hvad er fornuftigt ikke at ligge ud til offentligheden?

A: Det vil sige at allerede der kan du sige, at der er nogen ting der kommer frem til visitationssamtalen og så tager de stilling til om de vil starte, så starter de så med et introforløb hvor de er nogen flere, hvor de i virkeligheden skal begynde at fortælle hinanden om nogen af de samme ting som du snakker med dem om til visitationssamtalen, men allerede der er det nogen andre ting der kommer i fokus?

E: Der kommer nogen andre ting op og nogen andre ting i fokus.

A: Ja, så allerede der går man ind og bruger den holdbaserede undervisning og vejledning, altså hvor man også går ind og bruger gruppen?

E: Ja.

A: Nu nævnte du selv vejledningsbaseret undervisning og det var det næste punkt jeg ville tage. Lisbeth, den pædagogiske chef her på NC som jeg også har snakket med, anser jo det som en meget væsentlig del af jeres pædagogiske metode. Hun forstår vejledningsbaseret undervisning som en metode hvor man tager udgangspunkt i de en til en samtaler I har med kursisterne og ud fra det prøver at generalisere på nogen problemstillinger, nogen barrierer, nogen udfordringer, som man så kan bruge i fællesundervisningen, på det teoretiske plan. På det mere praktiske plan hvordan er din erfaring så med den metode?

E: Med hele holdet har jeg jo kun lavet det tre gange. Nu sad jeg jo og fortalte om det der introforløb og det er jo næsten det samme man gør der. Og det er rigtig nok, en siger måske ”jeg er blevet mobbet”, eller jeg ved at der sidder en der er blevet heftigt mobbet i skolen, og man kan så tage det emne op og så kan andre komme med input og deres mening omkring det og man kan ligesom få lavet en krølle på det. Og det er rigtig nok, der kan man få det løftet op. Jeg vil sige det der jeg er blevet kastet ud i hver tirsdag der har jeg slet ikke fundet min stil endnu, slet ikke. Jeg er stadig meget forvirret over hvordan jeg egentlig skal bruge det.

A: For at få det slået fast, hvad er det du laver om tirsdagen?

E: Der skal jeg lave undervisningsbaseret vejledning, eller gruppevejledning, og lige nu er det sådan lidt, hvad pokker skal jeg tage op af emner? Og man kan også sige, at det er sgu en lidt underlig gruppe vi sidder med fordi at første gang jeg havde det der startede jeg op med at der sad tre og jeg tænkte bare hold da kæft man, men inden der var gået en halv time der sad de 11. Vi fik så lavet noget med livssituationer og det gik rigtig godt og de var rigtig meget med og synes faktisk det var rigtig interessant. Den næste gang jeg havde det, der sad de jo så fire, så det er hele tiden det der med, hvor mange er der, hvem er det der sidder der, fordi der er også rent abstraktions- og selverkendelsesmæssigt et vidt spænd mellem de unge. Der er nogen som har abstraktionsbegreberne i orden og godt kan se på sig selv udefra og godt kan reflektere over deres situationer og når man beder dem om at lave noget, kan sætte sig og lave det og så siger jeg, prøv at kigge på det oppefra, hvordan ser det ud? Og så kan de sagtens sige, jamen jeg kan se at….. Og så sidder der nogen i den anden ende som slet slet ikke har de redskaber, hvor dem at skulle flytte sig fra hvad jeg mener og tror, til at kigge på det udefra, det er sgu en øvelse de ikke kan.
A: Det skaber selvfølgelig nogen udfordringer?
E: Enormt. Og det er jo også det Anne hele tiden arbejder med som underviser. Prøv at flyt jer ud fra jer selv og lav de der selverkendelser fordi man kan simpelthen ikke rykke folk som ikke har erkendt at der er nogen de gør som kunne gøres anderledes.

A: Det er meget interessant du siger det for nu vender jeg tilbage til hvad Lisbeth præsenterede på det teoretiske plan som den pædagogiske praksis, som hun ser I gerne vil udøve i det her hus. Og uover vejledningsbaseret undervisning så er der noget hun kalder for….. at for alle de mennesker der kommer her som kursister, de er på vej et nyt sted hen, og der bruger hun udtrykket ”de skal gøre noget andet end de plejer”. Og det er jo lidt i forlængelse af det du siddes og siger, men der siger du så at der er noget man skal ind og arbejde med før man overhovedet kan begynde at snakke om det at gøre noget andet end det man plejer, er det pga. vaner, du siger også manglende refleksion, manglende evne til at kunne se på sig selv udefra?
E: Det har også noget at gøre med at de unge som vi har, de har andre barrierer end bare det at være ledig og det kan jo være et utal af barrierer. Det kan være manglende bolig, det kan være nogen diagnoser som de fokuserer helt vildt på og som bliver en undskyldning for alt det der mislykkedes. Det kan være børn, det kan være alt muligt, og man kan så sige at vejledningen inde på ungeforløbet, eller vejlederens rolle inde på ungeforløbet bliver anderledes fordi jeg flytter sten. Jeg er med på boligkontorer, jeg er med ude og kigge på campingpladser for akutboliger, og til møder om børn og det bliver hele tiden det der med, der er nogen sten der skal væk før de overhovedet kan fokusere på at der kan være et andet liv.

A: Og de sten er ikke nogen de nødvendigvis er klar over? Der kan komme en til en visitationssamtale og sige, jeg vil skide gerne være kok. Jeg skal bare i gang med kokkeuddannelsen, men der kan så ligge en masse ting forstår jeg som man så skal til at tage hul på og arbejde med, og det kan også være at der i den proces så går nogen ting op for kursisten eller hvad?
E: Ja det er rigtigt. Det er jo det med, får jeg bare det her arbejde så er alt fyrd og gammen og så kører mit liv, men de har jo rigtigt rigtig mange afbrudte forløb bag sig. Og man kan sige, det kan godt være at du tror, at hvis du bare får det her så er hele din livssituation bare lyst op, og så har du fået nogen meget bedre venner og du er holdt op med at ryge og du har et sted at bo, men sådan er livet jo ikke. Du havde det også for et halvt år siden, hvor du startede på en anden uddannelse, men der røg kæden af. Hvorfor røg kæden af?
A: Og der kommer det ind med at man skal arbejde med at prøve at gøre tingene på en ny måde?
E: Man skal gøre noget andet, der skal måske fokuseres på nogen andre ting. Der skal hives nogen ressourcer frem som de måske ikke vidste de havde, eller man måske havde set konturene af, men ikke bruger aktivt. Det er det der med at få banet vejen. Der står jo det der med, start på unglinjen og vi kan få afklaret dig til et job og uddannelse, jeg ved ikke rigtig om det er det vi er, men jeg tror vi skaber et fundament til at det måske senere kan lade sig give sig at de kan vælge en vej. For nogen er vi…”gud de fik hjulpet mig lige præcis ind på den uddannelse jeg gerne ville” og det vil vi jo også smadder gerne, eller ”jeg fik lige præcis det job som var rigtigt godt for mig”, og det vil vi også rigtigt gerne, men der er bare nogen der er tusind kilometer fra overhovedet at kunne overveje at tage den beslutning.

A: Det er jo rigtigt interessant. Du siger, det kan godt være, at der er rigtigt mange hvor man ikke bare lige kan sætte i gang med et eller andet målrettet uddannelsesforløb med det samme, fordi der simpelthen er så meget andet man kan tage fat på, men det kan I så hjælpe med og det gør I så. Får I den anerkendelse for det fra jeres samarbejdsparterere? Fordi jeg tænker jobcenteret, de er jo pressede for de skal have folk ud et sted, hvor det der helst kommer ud af det er en tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. I har en lidt mere fri rolle i og med at I er en anden aktør, så I kan gå ind og sige, det er fint nok at du skal ud på arbejdsmarkedet og
uddannelsessystemet, men nu skal vi lige havde fat på nogen helt basale ting først, fordi det er det vi mener er de vigtigste. Får I anerkendelse og forståelse for det?

E: Der er egentlig forståelse og anerkendelse, men der er også enormt meget utålmodighed fordi at de netop er pressede i den anden ende og der kan nogen gange være den der ”jamen hvorfor gør I det ikke bare”, jamen ting tager tid, ting tager simpelthen rigtig lang tid, og specielt når man skal prøve at møblere om på et ungt menneskes hoved, ikke fordi vi render rundt og møblerer om, men der skal nogen andre tanker nogen andre redskaber ind, og det tager bare rigtig rigtig lang tid. Det skal ikke siges en gang det skal siges 100 gange, og de render også rundt og provokerer os hele tiden, fordi hvor går vores grænser? Hvornår smider de mig ud? Vi smider ikke folk ud, og vi har hørt det rigtig mange gange før. De venter jo hele tiden på den der reaktion, hvornår bliver hun pisse sur? Jeg bliver ikke pisse sur, jeg kan blive træt, men jeg bliver ikke sur. Og det er hele tiden den der med at deres mode med systemet og deres reaktion på hvad der sker når de gør nogen ting, den prøver de lige af heroppe for lige at tjekke om vi nu er lige så åndssvage som alle de andre. Og det tager også tid.

A: Og den tid det kan tage, ungeforløbet er jo som udgangspunkt beskrevet som et 26 ugers forløb. Hvor ofte ender I med at anbefale en forlængelse? Et slag på tasken, at folk har behov for et længere forløb end de 26 uger der egentlig ligger i forløbet?

E: Det er i hvert fald halvdelen.

A: Og det kan ende med en forlængelse på helt op til det dobbelte i virkeligheden?

E: Ja det kan det sagtens.

A: Så det bliver et år i stedet for et halvt?

E: Ja og i nogle tilfælde mere. Og det kan jeg da også godt så, at hvis man ser det fra jobcenterets side at det kan jo virke utrolig langmodigt, men det er jo fordi vi kommer til at kende de der mennesker på en helt anden måde end de gør nede i jobcenteret.

A: Og det kan man jo godt forstå. Hvis man har haft en 5 minutters samtale i jobcenteret med en der bare siger jamen jeg leder efter et job, så finder de ud af at du kan komme på NC og så finder de et job til dig. Så vender I tilbage 3 måneder senere og siger puha...

E: Puha, er I klar over hvad der foregår her?

A: Og det er jo skide godt at I kan gøre det, men der skal jo også være en forståelse for det, der skal være en samarbejdsbildung, der skal være et anerkendelses sådan så I også får det rum til at gøre de ting.

E: Og jeg synes at langt hen ad vejen, så er den der. Men man kan jo godt mærke at der er kommet rigtig meget pres på og fokus på de unge, at de skal hurtigt gennem systemet, de skal i uddannelse og det skal bare gå lidt tjep tjer her. Og det kan man sagtens mærke, men det er jo de vilkår der bliver arbejdet under, men jeg synes at man skal give de der stakkels sagsbehandlere kredit fordi de ved jo godt hvad det er for unge mennesker, de ved det jo godt.

A: De har den nødvendige viden kan man sige, men ikke nødvendigvis de rammer til at tage fat i alle de ting de godt ved?

E: Præcis. Og de ved godt at der ligger en masse ting, men når man taler et kvarter eller en halv time med folk en gang hver tredje måned, så er det altså begrænset hvad man kan gøre. Og der har vi dem her på fuld tid i en periode og kommer ind under dem på en helt anden måde. Også det at de får den der tillid at vi vil dem ikke noget ondt, tværtimod, vi vil faktisk gå ret langt for at hjælpe dem.

A: Ja, og det du siger er, at der er mange af dem der møder op med den der modstand der hedder, I er bare systemet og I er bare ude på at straffe mig?

A: Som en indledende del af forløbet så er det meget det der er i fokus? Det der med at kunne vende en eventuel modstand, at kunne skabe en tillid mellem jer og kursisten, så man ikke hver gang man skal have en samtale skal den samme mølle igennem?
E: Man skal ikke starte forfra og det er jo faktisk meget det som jobcentrene sidder i. De skal fandeme starte forfra hver gang og hvis de så kan holde den der systemfacade, så kommer man jo ikke ind under dem.
A: Vi går lidt videre. Efter det her introforløb, visitationssamtalen, der fører over i et introforløb som så fører over til at de bliver en del af holdet, så skal der jo igangsættes et individuelt vejledningsforløb der skal køre sideløbende med den holdbaserede undervisning. Hvordan tilrettelægger I de individuelle vejledningsforløb? Er det efter nogen meget faste vejledningssamtalefrequenser eller er det ud fra dag til dag behov hos den enkelte, eller hvordan er det typisk?
E: Altså jeg ville smadder gerne det første, men det ender rigtig mange gange med det sidste. Dels fordi at nogen af de problemer som de unge mennesker også kommer med, det er at de har enormt svært ved at møde. Så jeg kan jo planlægge herfra og til månen og tilbage igen og det vil bare skride hele tiden. Og så bliver det meget, når de så er der så griber jeg fat og siger, prøv lige at hør her, vi bliver simpelt hen nødt til at snakke sammen nu, fordi nu er der altså det her på tapetet. Så desværre bliver det tit sådan. Og så er der jo så også de der akutting der kommer indover, som man pludselig kan bruge eksorbitant meget tid på.
A: Fordi de dukker op og så er der sket et eller andet?
E: Ja, så står de uden bolig, ok så er det vi fokuserer på jo ikke, skal du starte i skole i morgen, nej så er det det. Og så kan jeg pludselig bruge en halv uge på en, og det kan man jo sige, at det er forfærdeligt meget tid, ja men jeg har det sådan....Kurt har også sagt, at nu skal du passe på du ikke sagsbehandler, og det er fuldstændigt rigtigt, men hvornår skal jeg sige til det unge menneske ”jeg kan ikke hjælpe dig”? Jeg synes helt klart grænsen går der hvor man kan mærke at nu begynder man at blive en halvpsykolog, og man kan sige at her går I helt vildt udover mine kompetencer, og der skal I have professionel hjælp på en helt helt anden måde. Men det der med at hjælpe en ung pige til at få en akut bolig, hvor går grænsen der?
A: Ja, men det synes jeg jo også er meget interessant, for det er jo en problematik du som vejleder må stå i, det der med, at du arbejder et sted, der har som sit beskrevne formål at fremme noget uddannelse, altså være meget arbejdsmarkedss og uddannelsesorienteret og specifik omkring det, på den anden side så siger du nu, at du bliver også nødt til at træffe nogen beslutninger løbende, hvor du bliver nødt til at være vejleder på kursisternes præmisser, hvis man kan sige det sådan. Altså at du bliver nødt til at tage udgangspunkt i hvad det er de kommer med, og så afveje hvornår er det noget jeg kan hjælpe med og hvornår er det noget jeg bliver nødt til at sende videre. Men det er en problematik eller udfordring du oplever?
E: Ja, det er tit det der med, hvor går mine kompetencer til? Der er også et andet aspekt i det, man kan jo mærke at de sagsbehandlere, der sidder i kommunen, at de er ekstremt pressede, så de har måske også en tendens til at sige, jamen kan du ikke lige hjælpe med det? Og der kan det være enormt svært at sige ”nej det kan jeg ikke”, og specielt hvis det unge menneske sidder ved siden af og tænker ”hvorfor kan hun ikke det”? Nogen gange så får jeg faktisk lidt overtaget det som burde være kommunens kompetencer.
A: Så de læsser lidt af, oplever du det?
E: Ja det kan godt opleve.
A: Ok. Fordi i virkeligheden er det vel deres opgave når der skal følges op på en diagnose, en læge, noget medicin?
E: Nej det er ikke så meget det, for der er jeg helt skarp, at det vil jeg simpelt hen ikke blandes ind i.
A: Nej ok, så hvad er det mere du tænker på, f.eks. noget med bolig eller hvad?
E: Bolig ja, ”kan du ikke lige finde ud af om”? Jo det kan jeg da sagtens, men i princippet kunne jeg sige at det er uden for mit kompetenceområde, det skal jeg slet ikke. Men når jeg kan se at der står et ungt menneske og er i klemme, så kunne det jo aldrig falde mig ind at sige ”nej gu vil jeg ej. Det er din opgave moster”.

A: Så det er også fordi du har en fornemmelse af, at de er så pressede, så det kunne risikeres, at hvis du sagde nej så ville det slet ikke ske?
E: Ja, eller der kunne gå enormt lang tid.

A: Så på den måde så arbejder i også indenfor nogle rammer, selvom I ikke direkte er en del af systemet, I er måske systemets forlængede arm og I har et lidt større frirum, så mener du at I sagtens kan mærke hvad det er for nogle institutionelle rammer der bliver arbejdet under, og det har også en direkte indflydelse på dit daglige arbejde?
E: Ja det har det da. Det er jo lovligvning, altå det er jo det hele.

A: Jeg tænker også på, at du siger du direkte kan mærke hvad det er sagsbehandlerne har kompetencer og tid til i forhold til deres arbejdspres?
E: Ja. Og så så det jo også de strukturer de arbejder i, at det er jobcentrene der henviser til os, men der kan jo sagtens ligge en hel masse i børnepsykiatrisk afdeling eller i familieafdelingen eller et eller andet og der kan man altså godt mærke at samarbejdet sgu ikke altid kører i kommunerne. At når man taler med den ene, i børnepsykiatrisk f.eks., så kan en sagsbehandler sige til mig ”kan du ikke sige til sagsbehandleren nede i jobcenterat at de ikke skal…”? ”Nej, altå I sidder et etage fra hinanden, det må I kunne klare selv”.

A: Så du oplever at de forsøger at sende kommunikationen via dig eller via jer?
E: Ja præcis. Og at der er relative vandtætte skodder imellem de forskellige afdelinger og så bliver det sådan i jobcenterat, at så ser de ikke det hele menneske, og oppe i børnepsykiatrien hvor de måske har børnene, ser de heller ikke hvad det er der foregår nede i jobcenterat eller familieafdelingen…Det er det der med at sagerne ligger utrolig mange steder, hvorimod vi har jo kun en sag.

A: Og det er kursisten der er jeres sag?
E: Det er kursisten, og der får vi jo det hele, vi får hele pakken med.

A: Som I skal forholde jer til?
E: Ja.

A: Det er en meget interessant problemstilling, fordi så skal man også nogen gange agere som informations…
E: Det bliver sådan lidt mellemledsagtigt mellem de forskellige forvaltninger.

A: Hvis vi skal afslutte det her med den individuelle vejledning, det er sådan lidt på dag til dag basis, hvis du skal være ærlig så er det der den ender, selvom du måske kunne have en ambition om at man kunne planlægge sig lidt mere ud af det, men hvor mange vejledningssamtaler har du med de unge? Er det også helt varierende?
E: Det er meget varierende, fordi der er jo nogen af dem der er relativt selvkørende, og der er det faktisk ikke så meget der skal flyttes eller skubbes til og så er det jo også det her, at huset er rigtig lille så det der med…… altå jeg synes sgu vi gør det hele tiden og Anne gør det jo også hele tiden, det der med, at man hele tiden lige får talt med dem om et eller andet, ude i køkkenet, sætter sig i receptionen, går lige ind ved siden af…

A: Så det bliver også på en mere uformel måde?
E: Det bliver en ganske anden uformel måde, end det der med at i morgen der har vi en vejledningssamtale mellem 12 og 12.30. Og man kan sige, at det er dybest set noget værre rod, for man burde jo have de der ”der sætter vi tid af og så ser vi så hvad progressionen er”, men jeg tror lidt at jeg arbejder på en anden måde. Jeg kommer også fra produktionsskolemiljøet, hvor det i starten var, at vejledningen den korte hele tiden sideløbende.
A: Og den kørte der hvor man lige kunne passe den ind?
E: Ja.
A: Så det er svært at sige noget om frekvensen af de der samtaler, fordi det er noget der opstår?
E: Jeg vil mene at jeg har fatt i dem alle sammen i hvert fald en gang om måneden.
A: Ok, sådan en til en?
E: Ja. Der sætter man sig lige et eller andet sted, ”nu er du her, kom her jeg har lagt mærke til at, hvad er det der sker”?
A: Ok. Du har nævnt Anne et par gange som jo er underviseren på ungeholdet, du siger hun gør også noget af det her lidt mere uformelle vejledning, tager de her løbende samtaler, for hun møder dem jo selvfølgelig også og hun bliver vel også konfronteret med de ting de unge kommer med?
E: Ja det gør hun da.
A: Og så sætter hun sig og snakker med dem? Det er ikke sådan så hun siger ”jamen det er Ellens bord”? Hvordan fungerer jeres samarbejde på den måde, kan du sige lidt om det?
E: Jamen det fungerer rigtig godt. Fordi 1, holdningsmæssigt ligger vi ekstremt tæt, vores holdninger til livet og de unge mennesker og hvordan vi kigger på dem er ekstremt ens, og som jeg også altid siger til de unge mennesker, at det Anne får at vide, det får jeg også at vide og omvendt. Med mindre at de siger at det skal vi ikke. Men så ved de jo godt at Anne er underviser og de ved godt at hvis der et eller andet andet, jamen så kommer de til mig. Men Anne kan jo f.eks. komme til mig og sige, ”prøv at hør, du skal lige hive fat i en eller anden fordi at..”, jamen så er det det vi gør.
A: Så det fungerer sådan jeres samarbejde, hvis Anne opdager noget, eller hun kan se at der er en kursist der hænger med hovedet eller et eller andet, så sørger hun for at det får du at vide, og så kan du ligesom gå ind og tage fat i noget eller spørge ind til det?
E: Ja præcis.
A: Ok. Har I to faste aftaler på tidspunkter hvor I sætter jer ned og gennemgår kursisterne, gennemgår holdet?
E: Nej, det er også noget vi gør løbende, og vi bør også have faste tider, men det er jo det der med at når hverdagen roller og Anne skal simpelthen have noget tid til at tilrettelægge sin undervisning. Hun har 20 timer om ugen, de skal knageme tilrettelægges, hvis ikke det bare skal gå op i hat og briller, så hun bruger jo meget af den tid hvor hun ikke underviser, til at tilrettelægge sin undervisning og så har vi jo også rigtig mange andre møder i huset, så det bliver ofte at vi tager den henover skrivebordet omkring de enkelte. Så er der nogen der fylder mere end andre.
A: Hvis vi skal konkludere lidt på nogen af de ting du har sagt her til sidst, så er det at I skal agere i en hverdag hvor det er meget svært at planlægge og det er meget svært at have faste aftaler....
E: Og rutiner, og Anne har den jo også med, at hun kan have tilrettelagt noget undervisning og så sidder der pludselig to halenegre derinde. Så kan hun have tilrettelagt noget undervisning, hvor der så sidder rigtig mange, men man kan mærke at der er en hel del der går pas på det, jamen så skal man kunne flytte sig, så skal man have en anden vej, så skal man gøre noget andet. Men det er jo også det vi gerne vil have de unge mennesker til (griner).
A: Det er faktisk en sidste ting jeg vil komme ind på. Netop det her med, og noget som Lisbeth også lagde vægt på i forhold til hvordan I laver jeres basis for jeres arbejde, det er at I også prøver at udsætte jer selv for nogen af de ting som I siger til deltageren at de skal gøre. Og at det er en vigtig forudsætning for at I kan udvikle jer, at I kigger på jer selv. I holder personalemøde ved jeg, en gang hver anden uge, hvor I diskuterer, men I gør også andre ting, som f.eks. at tage på personaleseminar. Hvad er din holdning til det? Hvordan synes du selve det her med, hvordan jeres rum til at udvikle jer som arbejdsplass og medarbejderne internt, er det stort nok, er der nok af det, skal der være mere af det?
E: Det ville sgu altid være dejligt at få mere (griner), ej det synes jeg egentlig der er rum til og jeg synes også der er rum, der jo ekstremt frie grænser til at tilrettelægge sin egen dag. Nu ved jeg godt
at Anne er bundet op af undervisningen, men på mange måder så kan vi jo dybest set gøre som vi selv synes er det rigtige. Så bruger vi hinanden rigtig meget, både Anne og jeg, men også udover det. Altså vi bruger hele huset meget. Så har der jo lige været et forløb vi har haft med underviser på, om netop undervisningsbaseret vejledning, så der er også fokus på at vi skal have folk udefra kommende med nogen input, fordi ellers går vi sgu i stå. Den synes jeg egentlig er der, men mere endelig (griner), man kan altid bruge mere.

A: Når Lisbeth siger det er noget hun ønsker fokus på, så er det også noget du kan mærke som medarbejder?
E: Ja man kan godt mærke at hun har fokus på det og hun gerne vil give os nogle… nu lyder jeg sikkert ligesom hende, men at vi får et fælles fundament at gå ud fra. At vi taler om det samme, ganske enkelt.

A: Det er vel også væsentligt?
E: Det er rigtig væsentligt, det er rigtig rigtig væsentligt, at vi har den samme begrebsverden. Det er jo for pokker det vi ævler side op og side ned til kursisterne her, at de danner forskellige billeder af hovederne, så de skal være nogenlunde ens.

A: Ja, og det synes du også, hvis du skal komme med en allersidste kommentar, at I som personalegruppe på hele NC er homogen nok til, selvfølgelig er man ikke ens…..
E: Nej men det er en meget homogen gruppe der er lige p.t. Rigtig meget.

A: Så din fornemmelse omkring det der pædagogiske fundament som Lisbeth taler om hun gerne vil have eksisterer, det er fremvoksende?
E: Jeg må indrømme at den der gruppevejledning og undervisningsbaserede vejledning, det er ikke noget jeg har brugt som aktivt værktøj før, så det er bestemt også en læreproces for mig. Og jeg har altid sagt, at undervisning det gider jeg ikke, for jeg kan ikke finde ud af det og det vil jeg bare ikke, men jeg har opdaget at jeg synes jo det bliver sjovere og sjovere. Så det er igen, at det skal sgu nok komme, det skal nok komme, men jeg må da indrømme at lige for øjeblikket der bruger jeg enormt mange ressourcer på det, men sådan er det.

A: Ok. Bare for at undgå begrebsforvirring i mit hoved, der er det som Lisbeth kalder vejledningsbaseret undervisning, det betyder at man tager udgangspunkt i de vejledningssamtaler man har og så breder man det ud. Så er der der hedder undervisningsbaseret vejledning, det dækker i virkeligheden over gruppevejledning?
E: Ja.

A: Det dækker over at man har en hel gruppe hvor man så tager et emne op som kunne være praktik eller skat?
E: Ja men prøv lige at spørge mig om jeg er helt spids på de der to begreber, det er jeg da ikke (griner).

A: Nej, men det er vel også noget der vokser?
E: Ja. (Griner)

A: Men det er vel også fint at man som ansat kan udvikle sig?
E: Ja klart, det er jo det der gør det sjovt.

A: Ok. Så tror jeg vi stopper her, tak.
Interview med ”P”, kursist på New Connections Kursus for unge.

A: Hvad er din baggrund for at have startet på NC? Hvordan skete det at du kom herud og skulle gå på kursus?

P: Jamen det startede lidt alternativt i forhold til de andre kursister. Jeg har ad flere omgange været arbejdsløs. En af gangene endte jeg på et andet tilbud der hed…. Ej det skal nok lige siges i Ballerup har vi et projekt der hedder Kom Videre, som er noget med sæt dig her og skriv en ansøgning og så kigger vi på om den er god nok. Og man er så på hold med omkring 20 og 50 andre, så det blev meget upersonligt. Og den mølle havde jeg været igennem 3 gange. Efter jeg havde været igennem det en af gangene så kom jeg på IT-recycling, som er et projekt ude i Skovlunde hvor man samler computere og reetablerer computere for kommunen for skoler og den slags. Da jeg så bliver arbejdsløs igen ved at jeg dropper ud af HF her lige før jul så siger jeg til vejlederen jeg får fat i, at jeg vil ikke på KomVidere igen. Det får jeg ikke noget ud af. Kan jeg ikke bare blive sendt direkte ud på IT-recycling igen, fordi det fik jeg noget mere ud af? Nej det kunne hun ikke, men der var så et andet sted der hed New Connection og det havde jeg hørt om fordi Christian som arbejder på stedet her har været ude og snakke om hvad det er på KomVidere og folk der havde lyst til det blev tilbudt at komme herud i stedet for KomVidere. Og jeg spurgte så om ikke jeg kunne komme herud fordi det måtte da være noget andet. Og hun tjekkede lidt rundt og jo det kunne godt lade sig gøre. Så kom jeg herud til en samtale med Christian fordi KomVidere handler om at man skal i job med det samme så det var en naturlig forlængelse at komme ind og snakke med Christian om at komme på jobsøgningsværkstedet hvor jeg så var et stykke tid, men det jeg egentlig gerne ville det var at blive uddannet et eller andet, jeg var bare ikke helt sikker på hvad. Og der fik jeg så at vide at det var ungdomsprojektet jeg skulle ind på i stedet for, da det er der man arbejder med at finde ud af hvad man egentlig gerne vil uddanne sig til og hvordan man kommer… altså hvilket job man gerne vil ende i og hvad man skal forbi for at komme til det. Og siden jeg er startet der har det været noget med at vi en gang imellem har været ude til noget åbent hus og vi har fået noget der minder om at foretage udviklings og noget matematikundervisning sådan så man i teorien skulle være klar til at starte på en gymnasial uddannelse. Hvis man ikke allerede var forhøjet til 10. klasse så skulle det forestille at man blev 10. klasses klargjort så man passede til gymnasiet hvis det var den vej man ville gå.

A: Og hvad er det du gerne vil? Ved du det?

P: Nej ikke 100 procent. Jeg har bare fundet ud af med mig selv at det skal ikke være en boglig uddannelse fordi det kan jeg ikke håndtere. Jeg har prøvet gymnasiet 2 gange, den ene gang på HTX, der gik jeg ud efter 1 ½ år og den anden gang var HF og der gik jeg ud efter et ½ år. A: Så den ide har du droppet?

P: Jeg har droppet det boglige fordi det er det som altid har fået mig til at komme ud af det. Jeg har ikke kunnet håndtere ikke at have noget fritid så snart jeg havde fri, men sidde og lave lektier hele dagen og det har jeg aldrig kunnet håndtere. Og i folkeskolen var det ikke et problem fordi jeg var forholdsvis dygtig, så jeg kom aldrig rigtig til at lave lektier i folkeskolen, ikke sådan synderligt. Og så er det jo et kæmpe spring at komme til gymnasiet hvor det er nødvendigt og det nødvendigt hver dag.

A: Hvor lang tid nåede du at være på Jobværkstedet, kan du huske det cirka?

P: En månedens tid eller måske to.

A: Og der skrev du ansøgninger?

P: Der kiggede jeg efter steder at skrive ansøgninger til, men det er jo begrænset hvad man kan få som fuldstændig ufaglært.

A: Ja, hvad kiggede du på?
P: Jeg kiggede på steder hvor man ikke skulle bruge hovedet såsom lagerarbejde og den slags, evt. noget tjenerarbejde, det kunne jeg også godt tænke mig, men de fleste de vil jo gerne have en uddannet, det er jo lige før man skal have en ph.d. før man kan blive rengøringsdame efterhånden…
A: Men så kom du ind på Kursus for unge. Hvordan var oplevelsen med at komme derind?
P: Jamen jeg blev faktisk meget godt modtaget. Der skete så det senere at en som hele tiden havde været tilmeldt pludselig begyndte at komme igen, kom og gjorde livet lidt surt for folk der rent faktisk gerne ville følge lidt med i undervisningen, så der kom også en svær periode, men generelt havde det ellers været skidegodt.
A: Den her episode eller person du snakker om, det var en anden deltager?
P: En anden deltager ja. Jeg har aldrig haft noget at brokke mig over i forhold til dem der arbejder her på stedet, det er kun nogle enkelte kursister der kan være vældig forstyrrende overfor undervisningen på en meget destruerende måde og måske endda også tale rigtig grumt om eller til andre personer.
A: Ok. Hvos nu du skulle beskrive overfor mig og jeg var en der ikke vidste hvad NC var eller hvad NC’s ungekursus var, hvordan ville du så forklare overfor mig hvad det er og hvad I laver?
P: Det har jeg jo hørt nogen gange før, for det er der selvfølgelig nogen der spørger om. Det er et kursus hvor man gør det klart med sig selv hvor man skal hen, hvor man gerne vil ende i en uddannelse eller sådan noget og så får man finpudset sine. Altså man vænner sig til at skulle op om morgenen, man vænner sig til noget undervisning og det fungerer sgu udmærket. Altså de prøver… de er anderledes frem for kommunen idet at man føler sig ikke som… altså når man går op og siger hej vil gerne tilmeldes her så er det ikke sådan noget med, nå det er dig der gerne vil stjæle vores penge, som kommunerne virker som. Her virker det sådan, hej velkommen, hyg dig mens du er her og det er jo super cool, det er noget man meget bedre kan håndtere.
A: Og hvad er med til at du får den følelse, hvis du selv skal prøve at forklare det? Hvad er det der fungerer for dig her?
P: En af de ting som gør at det fungerer rigtig rigtig godt for mig det er, at meget af undervisningen handler om at vi debatterer og at vi alle sammen er en del af det. Man sidder ikke hver for sig og bliver aktiveret for sig selv, ”du skal være her fordi der er nogen der siger du skal være her” sådan virker det ikke. Det er meget rart at føle sig som en personlig del af et fællesskab nærmest. Sidder og snakker og rådgiver hinanden osv. når stemningen er god derinde ik?
A: Ja. Så der tænker du på selve undervisningen når I er sammen inde i klasselokalet eller hvad vi nu skal kalde det. Kan du sige lidt mere om hvordan du synes den undervisning er?
P: Jamen den er forholdsvis basis. Jeg synes ikke at jeg personligt lærer en hel masse af at gå her, men jeg holder træningen i gang med at man skal altså lave noget hver dag i stedet for at ligge derhjemme og blive sofafarvet. Jeg har gået i en lang periode på et tidspunkt helt uden at være tilmeldt kontanthjælp osv. En eller anden dag så stopper man med at sende ansøgninger, en anden dag der stopper man med at tænde en computer. Man dropper bare hele verdenen. Når man bliver tvunget i gåsetegn til at komme herud så bliver man holdt i gang. Så er det ikke et stort stretch og pludselig få et job eller en uddannelse en eller anden dag.
A: Men er det sådan du føler det. Føler du det som en tvang at du skal herud? Det er det jo selvfølgelig fordi der står i loven at man skal være et sted, men det er jo ikke tvang at det skal være…
P: Jeg mener det her er ”lesser of two evils” eller 252 evils ikke. Og så hygger jeg mig skidegodt herude. Jeg synes ikke det er det her sted der er noget galt med, jeg synes der er noget galt med systemet i regeringen osv. Det her er det bedste alternativ hvis der absolut skal være en form for aktivering på den måde som der er lovlig at der skal være. Man føler man er hjulpet herude og nærmest lidt beskyttet herude overfor… Når man har det dårligt så er der plads til det, hvor på
sådan noget som jobcenteret der er der ikke rigtig plads til at man har en off-dag. Der skal man bare sidde og være aktiv.


P: Jamen alle har jo et netværk i en eller anden form og nogen hjælper gerne med at dele sit netværk med andre for at de kan komme videre. F.eks. hvis en anden kursists drom er at blive balletdanser og man selv aldrig kunne finde på at være balletdanser, så hvis man kender en balletdanseinstruktør så kan man lige så godt sige det. Hvis man bare sidder der på f.eks. jobcenteret og gemmer sig i sin computer og sender ansøgninger så kommer man aldrig nogensinde til at netværke på samme måde. Jo flere man kommer sammen, uden at være for mange, jo større bliver netværket og så kan man benytte sig af hinandens netværk. Og det er en fed ting ved NC at der er der plads til det. De påstår at det er en af det fedte ting man kan på jobcenteret, men det kan man ikke. Folk er alle sammen præget af at det er en nederen situation de er i og de sidder og er kede af at de sidder fast i systemet hvor man bliver set ned på af de tilstedeværende hvor her der er der meget mere plads til at gro. Jeg oplever tit og ofte at jeg kommer her, jeg har det med nogle gange at have nogen sygedage osv. og så når jeg kommer tilbage så ”nej vi har savnet dig”, den får man ikke på jobcenteret. Der er det mere ”hvor fanden var du henne? Hvis du har haft et lidt for langt frikvarter så skal du have lægeerklæring det ved du godt” Det virker ikke ligeså meget som et fængsel som jobcenteret nogen gange godt kan virke som.

A: Ok. Hvad synes du om det I laver, hvis vi tager undervisningen igen, I en typisk uge er der nogle forskellige aktiviteter. Hvad har du at sige om det?


A: Ok. Så du mener at du kan mærke at der sker en eller anden afsmittning eller en udvikling på holdet?


A: Hvis vi så skal kigge lidt på noget andet. Ungeprojektet kører jo på to ben. Der er fællesundervisningen som fylder mest tidsmæssigt, men så er der jo også den del der hedder den individuelle vejledning, hvor der jo gerne skulle være en individuel plan for hver af jer der går der som i så arbejder hen imod i samarbejde med den primære vejleder. Hvordan er det med det?

P: Det har jeg ikke personligt været så meget med i fordi at jeg lige nu er mellem en masse ting. Jeg er igang med at prøve at få fat i min børnesag for at kunne give den til min læge, fordi vi skal have kigget på noget diagnosticer ing fordi jeg har nogen problemer som jeg muligvis kunne få nogle værkøjer til hvis jeg fik det på papir. Og det ville være rart at få de værkøjer, så kunne det faktisk være at jeg kunne gennemgå en uddannelse. Det er et kæmpestort set-back for mig at jeg ikke har nogen uddannelse.

A: Så i forhold til den individuelle plan så er det der du er lige nu?

P: Det er der jeg er lige nu, men jeg ved at de andre bliver trukket ind til samtaler en gang imellem.

A: Det her med at skaffe din børnesag, er det noget du gør helt selv?
P: Nej det er noget jeg får hjælp til af Ellen.
A: Ok så du har et forløb med Ellen i gang?
P: Ja præcis. Og så en gang imellem så snakker vi også om hvad jeg vil, men det har jeg ikke rigtig fundet ud af. Jeg ved bare at det skal ikke være for bogligt, det må gerne være noget kreativt og noget hvor man ikke bare er et tal.
A: Men har du det sådan at du synes at det her er et sted hvor du føler det muligt at få en støtte i det øjeblik du vil få en ide, Hey jeg tror måske det her kunne være en mulighed?
P: Mon ikke, mon ikke. I modsætning til andre aktiveringssteder såsom IT-recycling, hvor det egentlig virker som at de er gladest for hvis man blev, selvom de jo understreger mange gange at de vil jo gerne have at man kommer videre, så virker det lidt som om, nå ja det er jo gratis arbejdskraft og vi hygger os meget godt ik.
A: Hvad lavede du på det her IT-recycling? Du samlede computere, men pointen med det var også noget andet eller hvad? Jeg kender ikke stedet skal det lige siges, men var det også meningen at der skulle være noget vejledning og at det skulle hjælpe dig videre på en eller anden måde?
P: Ja det var måske meningen, men det virkede mere som en holdeplads.
A: Det var ikke din oplevelse?
P: Nej, det var mere sådan noget med at minde en om at man skal op hver morgen og at man skulle gøre noget med sine hænder, lave et eller andet ik.
A: Nu bliver jeg lidt nysgerrig. En af de ting du sagde før var at noget der var godt ved NC det var, at det var noget som holdt en i gang. Men var det ikke også det IT-recycling gjorde?
P: Jo. Den store forskel er så at IT-recycling de stak ikke en i røven for at komme videre. Her er det mere sådan at man bliver skubbet videre, får et kærligt klap på skulderen; "den vej". Hvor IT-recycling mere var; "nå ja, du har ikke fundet noget endnu, derovre der er der en computer du kan samle, værsgo".
A: Så følelsen var ikke helt den samme kan man sige?
P: Det var hyggeligt osv. på IT-recycling, men det var ikke motiverende til at komme videre. Det var det ikke, det føltes ikke sådan, selvom det muligvis har været meningen, så føltes det ikke sådan.
A: Hvis nu at du skulle komme med kritik af NC?
P: For inkonsekvent når det gælder den indbyrdes strid mellem kursister.
A: Kan du uddybe på indbyrdes strid?
P: Ja. Ham som var problemet er lige blevet smidt ud og det var så rart nok for undervisningen, men det var så også efter at han havde fået rigtig rigtig mange advarsler. Og det var nærmest tyranni når han var der, det var helt sindssygt.
A: Så du mener man burde have skredet til handling noget før?
P: Ja. Men jeg kan også godt se hvor svært det er at gøre det. Men det er egentlig den største kritik. Der kunne godt være en lille smule mere vejledning end der har været her de sidste par måneder, men det er så også blevet sat i gang her for to uger siden, hvor vi har skiftet matematikdagen ud med en vejledningsdag, hvor Ellen står og prøver at vise lidt om arbejdsmarkedet og hvilken gren man skal have osv. Så det er ikke individuelle samtaler men en gruppesamtale som rent faktisk giver indsigt i hvordan man egentlig kommer videre, hvordan man nemmest vælger noget, og du bliver motiveret til at finde et job som vi kan blive ved med, som vi har lyst til at blive ved med, i stedet for, med mindre man er meget glad for Netto........
A: Du mener i stedet for at det bare er det første og det bedste, sådan så der også bliver lagt en overvejelse bag omkring om det her rent faktisk er noget jeg gider at lave?
P: Nemlig. Ligesom undervisningen, så er det virkelig noget der udbreder ens horisont og får en til at tænke sig lidt mere om i stedet for bare at tage et eller andet af en eller anden ugyldig grund.
A: Du sagde at det var kommet som en erstatning for matematikundervisningen. Det vil sige at der i virkeligheden er blevet fjernet noget af det mere boglige?
P: Problemet med matematikundervisningen var, at der var ikke nogen der ville være med stort set. Der var to som var meget meget glade for matematikken og så var der nogen som bare ikke kom når der var matematik fordi de brød sig ikke om matematik. Hvilket er rimelig counter produktivt, fordi det var nok en af dem der havde haft mest brug for det. Men det var ikke så motivrende, nok også fordi vi ikke så læreren hver dag, han var lidt sådan udefra nærmest. Han kom kun til matematik, og hvis man ikke er særlig god til matematik så får man dårlige erfaringer med matematik.
A: Hvordan ser du på det mere boglige indhold? I forhold til hvordan ungeprojektet beskriver så skal der jo også ligge noget bogligt og mere fagspecifikt?
P: Der har vi jo så danskundervisningen.
A: Ja kan du forklare lidt mere om danskundervisningen? Nu har du jo sagt at i diskuterer samfundsemner.
P: Vi kører også nogen selvalgte projekter hvor vi bliver skubbet i en retning sådan så det ikke er nogen fuldstændig åndssvage projekter men rent faktisk noget vi muligvis kan bruge i fremtiden om ikke andet så kan vi bruge det som træning til en uddannelse.
A: Hvad kunne det være for nogen projekter f.eks.?
P: Mit projekt det handler om markedsføring af mit eget produkt. Privat der brygger jeg mjød og jeg har en hjemmeside osv. og det tænkte jeg det kunne egentlig godt tænke mig at forbedre og så bruger jeg lidt tid på det.
A: Ok. Synes du at du kan få assistance til det?
P: Jeg har jo så ikke så forfærdelig meget brug for assistance, men jeg har brug for noget kritik og det får jeg.
A: Kan du få det af de andre kursister også eller får du det primært af underviseren?
P: Det får jeg primært af underviseren men jeg spørger også primært underviseren fordi jeg er tættere på underviseren end jeg er på de andre elever. Der er to af de andre elever jeg snakker skidegodt med hvor de så ser hvad jeg har lavet og giver den kritik osv. Men hovedparten der benytter jeg mig ikke af muligheden for at tage imod deres kritik fordi noget af kritikken kan jeg ikke bruge til noget og andet af kritikken ved jeg ikke om er særlig relevant.
A: Ok. Så man kan sige at den her faglige opkvalificering som NC jo siger de også gerne vil være med til at opbygge hos jer kursister, den kan du godt genkende?
P: Den kan jeg rimelig godt genkende, jeg synes det virker fordi i 9’ende klasse er det jo meget med at sidde med bøgerne og høre efter læreren stå og holde foredrag ik, hvor gymnasiet mere er noget med at man skal deltage meget i undervisningen og det vænner man sig til herude. Altså vi deltager meget i undervisningen, så det er en helt klar opkvalificering og den kan man så bruge i alle fagene, selv i matematik lige meget om vi har det eller ej. Det der med at snakke om sin mening og analysere på et punkt hvor det ikke bliver helt absurd, jeg er ikke selv en stor fan af analyse fordi jeg er vant til at få de der skabeloner i hånden, ”og nu skal du bare gøre ligesom den her siger”, og det synes jeg bare ikke rigtig plejer at passe med noget som helst. Og vi gør det på en lidt anden måde ved at vi snakker om det og ikke går slavisk igennem en eller anden recept som man ville have gjort i folkeskolen, men gør det på den mere humanistiske måde som man gør det i gymnasiet, hvis man kan formulere det sådan.
A: Jeg forstår godt hvad du mener. Og det mener du er positivt?
P: Det mener jeg er super positivt. Fordi folk der ikke har oplevet gymnasiet de lærer lidt hvad det er.
A: En sidste ting her, nu har du snakket om ungethold og lidt om jobværkstedet, fordi det er der du har du været. Men på NC der går jo også andre mennesker, der er også et IT-værksted. Hvordan oplever du huset? Er det et rart sted at være eller er det et skræmmende sted at være, tør man godt
gå ind på de andre værkstedet og tør man godt at snakke med de forskellige medarbejdere der er her?
P: Jeg er personligt meget nervøs ved at gå igennem en lukket dør osv., men ja det synes jeg godt man kan her. Nu er det så også sådan at jeg snakker med stort set alle underviserne. Vi har jo det der arrangement med at der er nogen der laver frokost hver fredag og så nogen gange så snakker man med underviserne fordi nogen af dem sætter sig ude blandt os andre osv. og så debatterer man osv. altså man kommer nærmest på fornavn med alle sammen, bortset fra at jeg er en dør til at huske navne, men hvis jeg havde kunnet huske navne så havde jeg kendt alle navnene på alle underviserne og receptionist og kontor og alt det der. Det er hyggeligt.
A: Så det er ikke et sted hvor man skal trække vejret tre gange inden man går ind ad døren?
P: Nej. Plus, der kan jeg ikke tale for de andre, det er faktisk kun mig for alvor der snakker med nogen fra alle værksteder, nogen jeg følges med om morgenen osv.
A: Så du har også kontakt ind til de andre værksteder, dem der f.eks. går på IT-værkstedet?
P: Jeg snakker med 3-4 inde på IT-værkstedet hvor det kun var nogen af dem der gik der mens jeg gjorde og jeg snakker med et par stykker inde fra job-værkstedet hvor det også kun var et par stykker….. jeg har ikke været på IT-værkstedet, omvendt.
A: Jeg forstår godt. Og uduover at det selvfølgelig er en social ting, kan det så også give dig noget i form af det mere faglige, jobmæssige perspektiv der skal ligge i det her, at man har en kontakt på tværs?
P: Det er jo altid godt at kunne smile til sine kolleger. Og det lærer man lidt, hvis man ikke kunne det i forvejen. Man får vel social træning, altså vi går op og ned ad nogen vi ikke har valgt at gå op og ned ad og alligevel så er der en god tone og det er fedt.
A: Så du oplever at det sociale ikke er akavet?
P: Det sociale er ikke akavet, der er ikke særlig meget socialt på tværs af holdene generelt, men….
A: Skulle der være mere af det synes du?
P: Jeg ved ikke om der skulle.
A: I spiser sammen om fredagen kan jeg forstå?
P: Det gør vi og det synes jeg passer meget fint, for man har brug for at være en fast gruppe hvis man skal sidde og få tillid til det hele, og det er vi jo så. Vi er i hvert fald to faste grupper og så er der IT gruppen der vist nok er lidt skiftende. Der er en hvis tryghed i at vide at når man kommer så er der i hvert fald to man kender, uduover underviseren.
A: Så det ikke er sådan at den ene dag der sidder man sammen med fem ansigter og næste dag er de skiftet med fem nye?
P: Altså det sker jo, men det er jo fordi folk er rigtig gode til at melde sig syge.
A: Ja ok. Men der er ikke en løbende udskiftning?
P: Nej det er der ikke. Og en anden ting der er fedt ved ungeholdet det er at vi bliver sluset ind. Vi får en uge hvor vi sidder kun med Ellen og forklarer hvad vi har af mål.
A: Og det er fordi der løbende starter nye på holdet?
P: Det gør der.
A: Fordi mit næste afsluttende spørgsmål det var, hvordan er det? Fordi du siger der er en kvalitet i det her med at være en sammentømret gruppe, men samtidig er det jo faktisk sådan at der en gang om måneden dukker nye op, men der starter man så som ny med at være isoleret fra de andre kan man sige i en uge?
P: Ja det gør man og bliver sådan lidt sammentømret indbyrdes og når man så kommer over så er man stadig den her lille sammentømrede gruppe, man er det bare i en større sammenhæng ik. Og det er meget rart at have lidt at holde fast i. Der bliver taget hensyn til folk der ikke er gode til nye ting og det er jo en ny ting det der med at komme et nyt sted hen osv. Det er jeg personlig rigtig rigtig dårlig til, men alligevel har jeg kørt rigtig godt her.
A: Og du tror at det er en erfaring du kan tage med videre? Fordi på et eller andet tidspunkt så skal du jo også videre herfra.
P: Ja det er der nogen der påstår.
A: Ja. Kan det gøre dig mere tryg ved den tanke?
P: Ja det kan det godt, det kan det godt. Jeg ser frem til at få et job på et eller andet tidspunkt, men jeg vil bare gerne have en uddannelse først selvfølgelig, det er derfor jeg går på ungeholdet. Men altså jeg er gennem min skolegang blevet mobbet i stort set alle mine folkeskoleklasser, så det er meget rart at opdage at det behøver ikke at være lort når man kommer i en ny gruppe. Det er meget rart.
A: Og den følelse har du ikke haft her, at det har været ubehageligt?
P: Nej. Altså der har været brodne kår og det vil der altid være, men jeg har ikke oplevet f.eks. at der var mange mod en eller sådan noget, det har jeg ikke.
A: Ok. Super, er der andet du lige vil sige? Er der noget du kunne tænke dig at sige om et eller andet der har med NC at gøre, hvad som helst, kritik, ris, ros, hvad som helst?
P: Jeg kunne nævne at en af bagdelene ved NC det er at man har det så godt her at man muligvis ikke har lyst til at komme videre hvis man nu er dårlig til nye ting. F.eks. en anden inde på holdet, hun har været her meget længe fordi hun holder af stedet, hun er her i sin ferie lige nu, fordi hun holder af at være her fremfor alt mulig andet. Og det er jo ikke pointen med at være herude, men det er jo også svært at lave om på det uden at gøre det til et ubehageligt sted.
A: Men mener du at man skal passe på det ikke bliver for beskyttet?
P: Nogen gange skal man nok bare minde folk om at nu må du altså også snart finde på noget. Det tror jeg er vigtigt at måske fokusere lidt mere på.
A: Så det hele ikke bliver alt for blødt?
P: Men nu er den der dag med Ellen der står og snakker det er meget nyt, så jeg ved ikke om det kommer, det gør det jo nok.
A: Altså den lidt mere erhvervs- og uddannelsesrettede vejledning?
P: Ja, man må næsten tro at der bliver lidt mere fokus på at få folk ud, fordi det har der ikke været så meget af den sidste måneds tid eller to, men det er måske også lidt svært når hovedlæreren bliver skiftet ud. Så skal man jo lige vænne sig til en anden, i stedet for at starte med en attitude med ”nå hvornår smutter I?”.
A: Det er klart.
Interview med ”S”, kursist på New Connections Kursus for unge.

A: Vil du starte med at fortælle mig om da du første gang var til samtale herude på NC, det de kalder visitationssamtalen?
S: Ja, det jeg havde med Christian?
A: Ja var det med Christian dengang?
A: Du blokkede lidt af for det, eller hvad?
S: Ja det gjorde jeg. Han kunne ikke rigtig nå igennem til mig, det var sådan lidt mere oprørs teenager mod pædagog agigt. Og vi havde også en del diskussioner om det faktum at han ville have jeg skulle gøre en ting og jeg mente at sådan noget gør jeg bare ikke. Men jeg har jo lørt ham at kende og han er faktisk en rigtig god vejleder og han går meget op i hvad borgeren siger fremfor hvad kommunen siger, og det er jo det der er det vigtigste, for man kan som borger på bistand godt blive glemt som et menneske, hvor sagsbehandlerne siger at det er bare sådan det er fordi det siger loven.
A: Synes du at du har haft den oplevelse?
S: Ja.
A: Mange gange?
S: Mange gange. Blandt andet mener de jo…. Der står i loven at sagsbehandlerne kan tilbyde aktivering, men det er borgeren der selv skal bestemme hvorhende de skal aktiveres. Men jeg har aldrig nogenlunde fået lov selv at vælge, jo denne gang hvor jeg er kommet ud på NC, det har jeg selv valgt, men ellers har jeg jo været igennem dem alle sammen, når der kom et nyt projekt så blev jeg sendt derhen. Så det synes jeg er lidt irriterende, men det er Christian der har fortalt mig at det er sådan det fungerer, at jeg rent faktisk kan sige nej til et tilbud. Og det er der han går ind og er en lidt bedre vejleder en ens sagsbehandler er, hvor det er sagsbehandleren der er ens person i systemet. Så Christian har jo været en rigtig rigtig stor hjælp, sidste år og i år har han været en rigtig stor hjælp for mig.
A: Ja. Så han har været god til at sætte sig på din side?
S: Ja. Og det får man også følelsen af. Normalt kan man godt få følelsen af at man er imod systemet når man er på kontanthjælp, men han er god til at stille sig på ens side og sige ”jeg tager kampen sammen med dig og ikke imod dig”, det synes jeg er fedt.
A: Hvor lang tid tog det vil du sige i dit forløb her, før du ligesom begyndte at få den følelse?
S: Det gik op for mig omkring onsdag i anden uge at Christian var ikke imod mig, han var med mig. Så smed jeg bare æren og al min forsvar og tænkte fint så tager vi det sammen.
A: Var det noget konkret der skete der?
S: Vi havde en stor diskussion hvor han endte med til sidst at give mig ret, hvor jeg fulgte at jeg triumferede lidt fordi jeg havde vundet over en fra systemet, men han var jo ikke fra systemet, han var jo ligesom mig, bare smidt ind i systemet. Så det var det fede ved det.
A: Hvad skete der så derefter? Hvordan ændrede det sig? Det at gå her ændrede det sig efter du havde haft den oplevelse?
S: Ja jeg fik lyst til være her, det var ikke en tvang. Det var ikke hvis ikke jeg kommer så mister jeg penge, det blev til, hvis ikke jeg kommer så går jeg glip af noget, og det vi det jeg syntes var fedt. Det var en ny dag hver eneste dag, selvom jeg sad på jobværkstedet og skulle søge arbejde.
A: Ja. På det her tidspunkt der var du inde på jobværkstedet og der var formålet for dig med at gå her at du skulle finde et job?
S: Ja.
A: Hvad skulle det være for et arbejde?
S: Hvilket som helst, på nær rengøring og pædagogik. Det er de to eneste ting jeg ikke vil.
A: Var du motiveret til det på det tidspunkt?
S: Nej det var jeg ikke, på ingen måde.
A: Ok. Men selvom motivationen til at finde et arbejde manglede så kunne du godt finde en motivation til komme her?
S: Ja. Og det var fordi han vækkede min motivation til at starte i uddannelse, med at finde ud af hvad det var helt præcist det skulle være, fordi man kan altid have 500 forskellige muligheder, men det er kun den ene der bliver realiseret. Og det var det han fandt for mig, eller ved hjælp fandt vi det sammen.
A: Så kom du så videre ind på ungeprojektet.
S: Jeg var jo lige først 14 dage inde på IT-værkstedet, og så var det jeg kom ind på ungeprojektet.
A: Og kom med som en del af et nyt hold. Og det var fordi at du på det tidspunkt havde fundet ud af at nu var det uddannelse det drejede sig om?
S: Ja.
A: Og hvad var det for en uddannelse?
S: Det var sagsbehandleruddannelsen, som senere har ændret sig til socialrådgiver. Det er åbenbart to forskellige uddannelser, det vidste jeg så ikke.
A: Men du vil gerne være socialrådgiver?
S: Ja.
A: Og det er noget du har fundet ud af i den tid du har været herude?
S: Ja, det fandt jeg ud af sidste år.
A: Hvoran var det at gå fra jobværkstedet og ind på ungeprojektet?
S: Kulturchok. Det var det virkelig, fordi inde på jobværkstedet var jeg den yngste og jeg var blandt de mellemste og ældste på ungeprojektet, så det var lidt anderledes, men det var jo spændende nok at møde en masse nye mennesker som i bund og grund sad i præcis samme situation. Var lidt forvirrede over hvad er fremtiden, og hænger jeg for hårdt fast i fortiden? Så det var rart at opdage at man ikke er Palle alene i verden, selvom det kan føles sådan.
A: Så den umiddelbare oplevelse af ungeprojektet det var at du fandt nogen mennesker som du havde noget til fælles med?
S: Ja jeg fandt jo to rigtig rigtig gode veninder som jeg desværre ikke er venner med i dag. Men jeg blev jo decideret perlevenner både med Maria og Nadia, faktisk begge Maria. Den ene af dem hende gik jeg sammen med inde på KVUC, der havde hun jo også nogen fag og der støttede vi jo også hinanden igennem det. Og det var faktisk ret fedt, at man har andre i stedet for at man står helt alene.
A: Hvordan husker du, nu er vi jo lidt tilbage i tiden så det er fair nok hvis du ikke er helt i detaljer med tingene, men hvordan husker du selve undervisningen på ungeforløbet?
S: Meget motiverende. Altså det var en ting i virkelig gik op i, jeg ved ikke om i gjorde det bevidst, men at i motiverede os til at følge med og følge op på det og stille spørgsmål. Og få en interesse for et emne selvom man ikke havde det i forvejen. Det syntes jeg var meget fedt.
A: NC vil gerne tilbyde to former for undervisning. Både det meget fagspecifikke, altså det meget boglige, men også det mere brede, lidt mere samfundsniveauerede hvor man lærer om arbejdsmarkedet og samfondet og skattesystem og uddannelsessystem osv. Så det går lidt på to ben kan man sige i forhold til undervisningen. Kunne du fornemme det også?

A: Så der var en grund til at komme her?

S: Ja det var der. Man fik lysten til at komme fordi man følte at man gik glip af noget hvis ikke man gjorde.

A: Så spoler jeg lige lidt frem, fordi vi skal lige have hele forløbet med. Du stoppede så på ungeprojektet fordi du gik i gang med hvad?

S: Jeg gik i gang med 9’ende klasse på VUC.

A: Ja, på KVUC som du lige sagde. Hvad var det du gik i gang med der?

S: Dyrt var tysk, naturvidenskab og matematik.

A: Og hvordan gik det?

S: Ad helvede til. To dage inde i forløbet der er min kæreste ved at dø af syreforgiftning pga. diabetes. Og er indlagt i efterfølgende 6 uger. Det var i august og i starten af oktober og frem til starten af december ligger min søster på hospitalet fordi de siger hun også mere eller mindre er ved at dø, de kunne ikke finde ud af hvorfor, men hun får så konstateret mysteria kraves?? som er en muskelsvindssygdom som er i familie med sklerose. Og hun var faktisk ved at dø. De sagde hvis ikke hun var gået i gang med medicin der så havde de ikke kunne redder hende.

A: Hvad betød det så for dit forløb på KVUC?

S: Det betød at jeg lige pludselig ikke havde min studiemakker længere, fordi hun gik jo i skole sammen med mig og måtte jo stoppe pga. stress og fordi hospitalet sagde hun ikke måtte lave noget. Så lige pludselig stod jeg der igen Palle alene i verden ik. Og i forvejen havde jeg så meget fravær at det var ekstremt svært at følge med. Så jeg skipppede matematik og tysk og koncentrerede mig om naturvidenskab, for at få eksamen i det.

A: Og fik du det?

S: Ja, jeg fik 4.

A: Hvor var det?

S: Det var 20. december jeg tog den eksamen.

A: Ok. Og hvad skete der så after 20. december?

S: Jamen jeg havde ikke råd, pga. økonomien med diabetes, havde jeg ikke råd til at købe nye fag så jeg kunne ikke fortsætte så jeg kom tilbage på bistand, og var så igennem jobbet og jobværksteder og forskellige steder indtil jeg er kommet her. Her har jeg så været i et måned.

A: Så der er vi tilbage i starten af juni, så der er immervæk også været et halvt år siden du stoppede. Hvad har det halve år gået med?

S: Kontanthjælp.

A: Har du været ude andre steder?

S: Jeg har været på Djursvang, så har jeg været på Samfokus, jeg har været i jobcenteret og så har jeg været her.

A: Hvordan ende du her igen?

S: Det var fordi jeg krævede det. Min sagsbehandler ville sende mig på Djursvang for anden gang i træk, men det sagde jeg at det nægtede jeg fordi jeg smed i hovedet på hende at det står ligesom i loven at hun kan tilbyde mig op til 8 forskellige valgmuligheder, men det er mig der bestemmer. Og så sagde jeg til hende at ellers må jeg jo gå til vores minister. Så spurgte hun hvad vil du så? Og så sagde jeg så send mig på NC og så er jeg så kommet herud.

A: Ok. Og nu er du så på?

S: IT-værksstedet.
A: Med et formål at få pc-kørekort eller hvad, eller er det bare almen IT-undervisning i første omgang?
S: Ja. Jeg skal have nogen prøver, men primært i sådan noget som database og Excel. For Excel skal jeg bruge i matematik.
A: Så lad os tale lidt om det. Hvordan oplever du undervisningen, det er jo så en anden form for undervisning med et andet formål end det var dengang på ungeprojektet?
S: Ja. Der er ekstremt meget hyggesnak. Og det er alt mellem himmel og jord, lige fra private ting til offentlige ting til religion, kultur, global opvarmning, er det gud eller global opvarmning der eksisterer.
A: Ok. Er det noget der foregår internt på holdet eller er det også noget der foregår med underviseren?
S: Det er også noget med underviseren. Vi har en på holdet der er muslim og så er jeg sådan lidt….. Det der med gud der styrer hele verdenen det kan jeg ikke sådan få ind, så vi har haft nogen fede debatter, det er ret fedt.
A: På en god måde?
S: Der er ingen sure miner overhovedet. Vi joker med hinanden. Man skal være lidt bredskuldet fordi vi driller hinanden på den sjove måde. Der er ikke noget ondt og siger man fra så ved vi at nej betyder nej. Og så er det jo bare med undervisningen, vi knokler igennem og har også pauser hvor vi hyggesnakker. Jeg vil sige de sidste to uger har jeg læret rigtig meget og jeg ikke vidste om en computer og internettet.
A: Så du kan mærke at du vokser fagligt her også?
S: Ja.
A: Jeg skal lige være helt med. Formålet med at du går her, udover at du skal have pc undervisning, er planen så at du skal tilbage på VUC?
A: Og så starter du så på de to sidste fag?
S: Nej jeg har taget tre fag. Jeg tager tysk, matematik og dansk. Og dansk det er jo fordi at Sidsel ligesom holdt fast i at jeg ikke er verdensmester til at stave og har nogen grammatiske fejl. Det skal jeg have lært, ellers kan jeg ikke mestre et fremmedsprog.
S: Det er rimelig godt, fordi hver gang der er noget nyt så bliver jeg opdateret og når der ikke er noget nyt så ved jeg det er fordi der ikke noget, hvis ikke jeg hører noget fra Christian af. Og det er jo nemt nog lige at gå ind og banke på, ”noget nyt?, nej fint nok det er i orden”.
A: Så det vil sige at du stadig holder fast i Christian som din primære vejleder?
S: Ja.
A: Ok. Og det er rart eller hvad?
S: Ja fordi jeg kender ham, jeg kender ikke hende Anette. Hun er lige kommet hjem, hun har været i Gaza i et stykke tid så jeg har haft tid til at lære hende at kende. Så jeg har været rimelig tilfreds med at have Christian. Det er rimelig godt.
A: Du er jo faktisk lidt en ekspert, du har været her over en længere periode og du har oplevet mange af de forskellige værksteder. Har du noget kritisk, konstruktiv kritik, et eller andet du synes der mangler på NC?
S: Disciplin og autoritet. Det er meget hurtigt at komme væk fra det der med at det er en vejleder eller underviser fremfor at det er en ny bedste ven. Og det er generelt alle og på nogen punkter er det godt og på andre punkter er det ikke så godt. Nogen gange er der sprogbarriere hvor jeg mener at folk er lidt respektløse overfor hinanden, at der er mangel på autoritet.
A: Og der mener du imellem kursisterne og så de ansatte?
S: Ja lige præcis. Og det kan jeg godt mangle lidt en gang imellem.

A: At der bliver slået hårdere ned og at der stadig skal være en grænse eller en tydeligere grænse?

S: Den skal være meget tydelig og den skal være tydelig fra første sekund de træder ind ad døren. Hvem bestemmer og det er ikke noget med at hvis man fedter lidt ekstra eller hvis man gör lidt ekstra den ene dag så får man lidt ekstra frihed den næste dag, det synes jeg er forkert. Selvfølgelig skal man gøre sig forjent til tingene, men jeg synes ikke det er i orden at fordi man ikke lige gider at gøre det så er det i orden at man bare sidder og spiller på nettet. Så må man finde på noget andet at lave.

A: Ok. Fair nok. Afslutningsvis, selve huset hvordan er her at være? Det her er jo et lidt spøjst sted for man er jo tvunget til at være sammen med en masse mennesker som man overhovedet ikke selv har valgt, du har selvfølgelig valgt at komme herud igen, men du forstår godt hvad jeg mener, det er jo ikke ligesom når man tager et arbejde....?

S: Her er meget varmt, det er en meget varm velkomst når man kommer ind. Og man er hurtig på venne basis med folk selvom man ikke kender dem og man kan sidde og snakke om hvad som helst som om at man har kendt hinanden i flere år. Og det synes jeg er fedt, hvor på andre steder er der den der generthed, ukendte noget hvor man er asocial, det er der ikke her. Asocial eksisterer bare ikke og det synes jeg er fedt.

A: Nu har du jo prøvet andre aktiveringssteder, du nævnte Djursvang....

S: Og så Samfokus ude i Metro.

A: Ja, det kender jeg så ikke. Hvad lavede du der?

S: Det er Metro, sådan butiksansat og jeg stod på et lager.

A: Hvis du skal sammenligne NC med andre?

S: NC er nummer et. 100 % og det er det bedste tilbud jeg nogensinde har fået. Og vi skal have flere tilbud. NC burde ligge i alle kommuner. Der burde det.

A: Og hvad er den primære årsag til at du har en så meget bedre oplevelse med det end andre?

S: Det er ikke dum i arbejde. Det er ikke et sted hvor jeg spilder min tid, hvor jeg kommer væk fra arbejdsmarkedet. Jeg kommer faktisk tættere og tættere på, hvor Djursvang og Samfokus er steder hvor du er i jobtræning i en forretning, men du har ikke mulighed for at blive fastansat og det er minimal tid du har til decideret at søge arbejde, og loven siger du skal søge to jobs hver uge.

A: Så man føler ikke at der er nogen fremtid i det?

S: Nej, det er slavearbejde.

A: Ok. Noget andet du vil sige her på falderebet?

S: Nej, jeg tror jeg har sagt det hele.

A: Det er super.