



Evaluering:

ALL IN medarbejderforløb 2016-17

Af Lisbeth Madsen, Ditte Tofteng,
Mette Bladt og Rasmus Christensen

Evaluering af ALL IN medarbejderforløb 2016-17

Af Lisbeth Madsen, Ditte Tofteng,
Mette Bladt og Rasmus Christensen.

Udgivet af:

Pædagoguddannelsen Forskning og Udvikling
Institut for Pædagoguddannelse
Det Pædagogiske og Samfundsfaglige Fakultet
Københavns Professionshøjskole
og Boligforeningen 3B – en del af KAB-fællesskabet

April 2020

Grafisk tilrettelæggelse: Eva Sofie Rafn.

ISBN: 978-87-93894-08-2

Indhold

- 4 Resume**
 - Omvendt deltagelse**
 - Strukturer og rammer**
 - En styrket faglighed og udvidet handlerepertoire**
- 6 Indledning**
 - Forskningsspørgsmål og evalueringsdesign**
 - Datagrundlag**
- 8 Kort om ALL IN medarbejderforløbet**
 - Hvad er omvendt deltagelse?**
 - Erfaringer fra socialpædagogisk arbejde med omvendt deltagelse**
 - Temaer for projektarbejdet**
 - Rekruttering af unge til projekterne**
 - Strukturer, rammer og systematik i arbejdet med omvendt deltagelse**
- 10 Udfordringer og benspænd**
 - Om frivillighed og deltagelse**
 - Om struktur og ressourcer**
 - Om kollegaer og arbejdspladsen**
 - Udvikling af faglighed og pædagogisk handlerepertoire**
 - Nyt fagligt blik på deltagelse og inddragelse**
 - Pædagogiske handlerepertoire: facilitatorrollen**

1. Resume

Denne rapport er en evaluering af ALL IN medarbejderforløb, som er en del af et 2-årigt forskningsprojekt udført i samarbejde mellem boligselskabet 3B (nu KAB) og Professionshøjskolen UCC (nu Københavns Professionshøjskole). Forløbet tog sin begyndelse i foråret 2017 og afsluttes i foråret 2019.

Baggrunden for ALL IN medarbejderforløbet var samarbejdsprojektet "ALL IN". Formålet her var at bidrage til udvikling og forankring af en ny helhedsorienteret ungeindsats samt nye metoder i arbejdet med marginaliserede unge*.

Ambitionen med ALL IN medarbejderforløbet er at introducere, udvikle og eksperimentere med den særlige deltagelsesform, som vi kalder omvendt deltagelse. Denne rapport er en evaluering af et eksperimenterende projektarbejde, hvis mål var at udvikle og udvide professionernes handlerepertoire i forhold til at arbejde inddragende med marginaliserede børn og unge.

Rapporten udgør en del af den skriftlige formidling af projektet. Yderligere resultater fra forskningsprojektet vil blive publiceret løbende. Ud over rapporten kan I høre mere om projektet på følgende link.

1.1

OMVENDT DELTAGELSE

Rapporten viser, at arbejdet med omvendt deltagelse supplerer og udfordrer deltagernes socialpædagogiske praksis, fordi unge selv er med til at udforme, tilrettelægge og virkeliggøre projekterne

- Rapporten viser, at de professionelle generelt er optaget af, at deres pædagogiske arbejde er meningsfuldt for de unge. Deltagernes erfaringer fra tidligere er, at det kan være vanskeligt at tiltrække, fastholde og motivere de unge, og her oplever de at arbejdet med omvendt deltagelse, er en tilgang, der skaber engagement og ejerskab hos de unge.
- Rapporten viser, at de succesfulde projektførere, er de forløb, hvor de professionelle sammen med de unge

*ALL IN er en eksperimentel metodeudviklingsindsats, der administreres af KAB-fællesskabet. Indsatsen er specialiseret i at tilrettelægge og understøtte borger- og medarbejderstyrede udviklingsforløb. Formålet er, at udvikle bæredygtige (velfærds)løsninger, der kan genkende og agere i forhold til komplekse sociale problemer og sociale forhold - med direkte afsæt i unges og professionelles erfaringer. Du kan få mere information om ALL IN ved at rette henvendelse til Rasmus Christensen i den boligsociale indsats i Urbanplanen.

skaber et særligt rum, som de unge finder betydningsfuldt, og som de prioriterer at bruge tid på og engagere sig i. De succesfulde resultater står tydeligst frem i materialet, når de unge oplever, at det er 'deres rum', fordi det er dem, der har bestemt, hvad der skal ske.

- Rapporten viser, at gode analytiske rum, hvor de unge gennem handling og deltagelse opnår ejerskab til projekterne, kalder på rammer og struktur. Vel at mærke rammer og struktur, de unge selv er med til at sætte.

1.2

STRUKTURER OG RAMMER

- Rapporten viser, at det kræver tid at laver projekter, som er baseret på arbejdet med omvendt deltagelse, dels fordi det er de unge, der sætter tempoet og dels fordi de analytiske processer nogle gange kan være et skridt frem og to tilbage.
- Rapporten viser, at deltagerne generelt oplever strukturelle barrierer i forløbet. Det kan fx være økonomiske betingelser, der betyder at deltagerne bliver bedt om at nedprioritere deres projektarbejde frem for andre opgaver.
- Rapporten viser, at en organisatorisk og lokal ledelsesmæssig opbakning og kollegial opmærksomhed styrker en løbende deling af den viden, der genereres i projekterne om og med de unge.

1.3

EN STYRKET FAGLIGHED OG UDVIDET HANDLEREPERTOIRE

- Rapporten viser, at deltagerne oplever, at der for dem er sket faglig forandring. Ved at deltage i forløbet oplever deltagerne at have fået styrket deres faglighed gennem fælles analyser og refleksioner på indkaldene og ikke mindst gennem deres projektarbejde lokalt i deres praksis.
- Rapporten viser, at deltagerne gennem forløbet har udviklet deres handlerepertoire i form af konkrete pædagogiske greb til at strukturere og facilitere pædagogiske processer, hvor det ikke er dem selv, men de unge, som indholdsudfylder den pædagogiske praksis.

2.

Indledning

Denne rapport er en evaluering af ALL IN medarbejderforløb, som er en del af et 2-årigt forskningsprojekt udført i samarbejde mellem boligselskabet 3B (nu KAB) og Professionshøjskolen UCC (nu Københavns Professionshøjskole). Forløbet tog sin begyndelse i foråret 2017 og afsluttes i foråret 2019.

Baggrunden for ALL IN medarbejderforløbet var samarbejdsprojektet "ALL IN". Formålet her var, at bidrage til udvikling og forankring af en ny helhedsorienteret ungeindsats samt nye metoder i arbejdet med marginaliserede unge.

Ambitionen med ALL IN medarbejderforløbet er at introducere, udvikle og eksperimentere med den særlige deltagerform, som vi kalder omvendt deltagelse.

2.1 FORSKNINGSSPØRGSMÅL OG EVALUERINGSDESIGN

Evalueringens formål er at vise de måder medarbejderforløbet har været med til at skabe forandring i den pædagogiske praksis samt, hvilke barrierer og muligheder, de professionelle har oplevet.

Evalueringen er inspireret af interaktive og responsive evalueringer, som er karakteriseret ved, at der ikke på forhånd er defineret bestemte evalueringskriterier. Evalueringen er deskriptiv, hvilket vil sige, at den først

og fremmest er beskrivende og ikke måler på resultater i forhold til baseline eller på forhånd opsatte mål eller delmål (Krogstrup 2016). Formålet med evalueringen er således ikke at vurdere effekter eller resultater af forløbet, men derimod at beskrive deltagernes erfaringer og oplevelser. Evalueringen er således et forsøg på at samle erfaringer og resultater på tværs af de forskellige projekter og eksperimenter, der blev arbejdet med i medarbejderforløbet.

Udarbejdelse af evalueringen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Med udgangspunkt i ALL IN medarbejderforløb, hvilke muligheder og barrierer opleves i arbejdet med omvendt deltagelse i en socialpædagogisk praksis med marginaliserede unge?

I tråd med den responsive evalueringsforståelse har vi undervejs i forløbet været i dialog med deltagerne om spørgsmål og temaer for evalueringsdesign og interviewguide.

2.2 DATAGRUNDLAG

Datagrundlaget for evalueringen består af i alt 16 fokusgruppeinterviews med medarbejdere fra de to hold. Interviewene er foretaget på baggrund af en semistruktureret interviewguide, der har fire overordnede tematiske punkter, der er blevet til med afsæt i deltagernes egne forslag til evalueringsspørgsmål. Tematikkerne for

interviewguiden er:

- erfaringer med at arbejde med omvendt deltagelse
- samarbejdet med kollegaer
- barrierer og a-ha oplevelser

Alle interviewene er optaget og efterfølgende transkriberet. Analysen er sket via en systematisk tematisk gennemgang af interviewene.

Datamaterialet består endvidere også af protokoller, som er blevet udarbejdet efter hvert indkald. Der er i alt 9 protokoller fra Hold 1 og 9 protokoller for Hold 2, som indeholder slides med oplæg fra indkald samt afskriv af vægaviser.

Mia Nadia Lippert,
Børne- og ungekonsulent
i Slots- og Kulturstyrelsen.
Foto fra videointerview
om omvendt deltagelse.
Se det her.



3.

Kort om ALL IN medarbejderforløbet

Medarbejderforløbet løber over halvandet år og falder i tre dele. Gruppen af deltagere var fordelt på to hold med holdopstart i september 2016 og i marts 2017. Der har i alt været godt 50 medarbejdere på de to forløb, som til sammen repræsenterer 29 forskellige institutioner. Se fig. 1.

Forløbet er inspireret af en aktionsforskningsforståelse, hvor deltagere og forskere er sammen om at generere ny viden. Dette forgår bl.a. på fælles indkald, hvor dialog og refleksion er i centrum, og gennem deltagernes eksperimenterende projekter i praksis. Se fig. 2.

Undervejs i forløbet er der i alt ni indkald, der tager afsæt i dilemmaer og erfaringer fra deltagernes socialpædagogiske arbejde med marginaliserede unge. Formålene med disse indkald er at skabe rum og rammer for at udvikle og udvide det analytiske rum. Derfor er der på alle indkald fokus på at rammesætte strukturerede fælles refleksioner, der enten tager afsæt i viden fra praksis, det konkrete projektarbejde eller giver faglige indspark. Fælles for refleksionsforløbene er, at det er analyser af de muligheder og barrierer som deltagerne selv oplever i arbejdet med omvendt deltagelse.

I perioderne mellem de ni indkald arbejder deltagerne med projekter i deres lokale praksis. Under projektarbejdet får deltagerne løbende besøg af eller mødes med en 'vejleder' fra forskerteamet. Hensigten hermed er undervejs i hele forløbet at diskutere muligheder og

udfordringer som deltagerne selv erfarer i deres projektarbejde, og dermed lade det analytiske rum fra indkaldene være et fortløbende rum, som også eksisterer i deltagernes praksis.

Projekterne har karakter af at være eksperimenter, hvor deltagerne afprøver forskellige måder at arbejde med omvendt deltagelse på i deres kontekst og i samspil med unge. Derfor var det et kriterie for deltagelse i medarbejderforløbet at én eller flere kollegaer fra samme arbejdsplads deltager sammen. Længst de fleste deltagere er uddannet pædagoger eller socialrådgivere, nogle har også en akademisk uddannelse.

Medarbejderforløbet blev afsluttet med en afslutningskonference med 150 deltagere i 2018, hvor medarbejderne på otte workshops præsenterer pointer og erfaringer fra deres lokale projekter.

3.1

HVAD ER OMVENDT DELTAGELSE?

I ALL IN medarbejderforløbet afprøver deltagerne et systematisk arbejde med omvendt deltagelse. Et grundelement i arbejdet med omvendt deltagelse er, at magtforholdet er vendt om. Det er altså målet, at de unge initierer, planlægger og udfører forløb eller projekter i samarbejde med de professionelle.

Hensigten med omvendt deltagelse er, at den social-

pædagogiske praksis ændrer karakter således, at der etableres et fokusskift i medarbejdernes praksis, så de i stedet for at "finde på og styre" processer i det socialpædagogiske arbejde, skal støtte de unge i at konkretisere deres initiativer samt planlægge og udføre.

I figuren nedenfor ses en model for omvendt deltagelse i det socialpædagogiske arbejde. Denne model er præsenteret mere detaljeret blandt andet i følgende referencer: Bladt, Tofteng og Madsen, 2018; Bladt 2018 og Bladt 2019.

Fig. 1

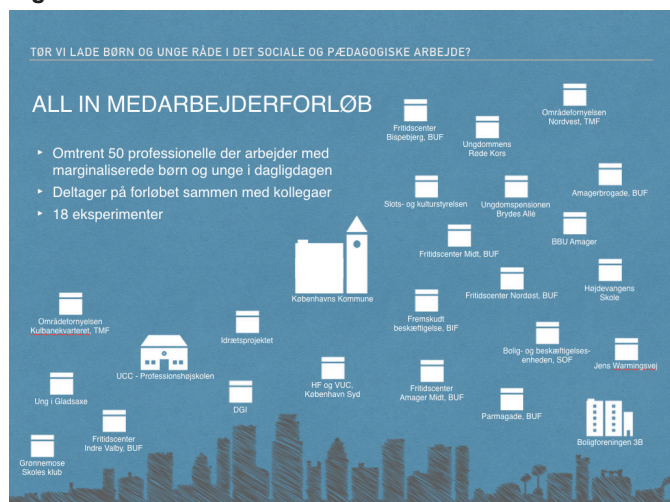
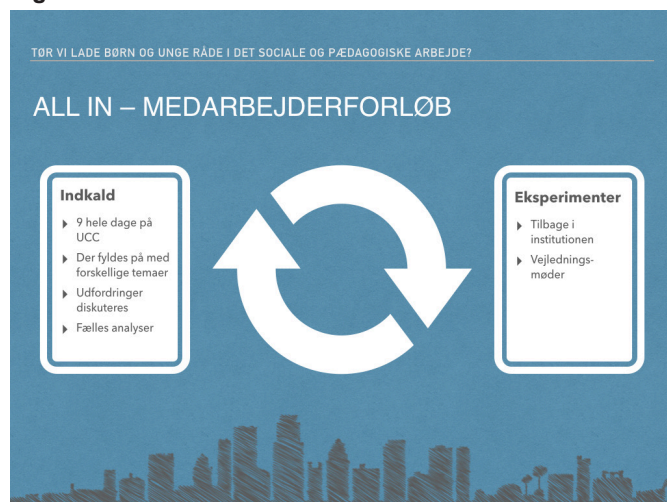
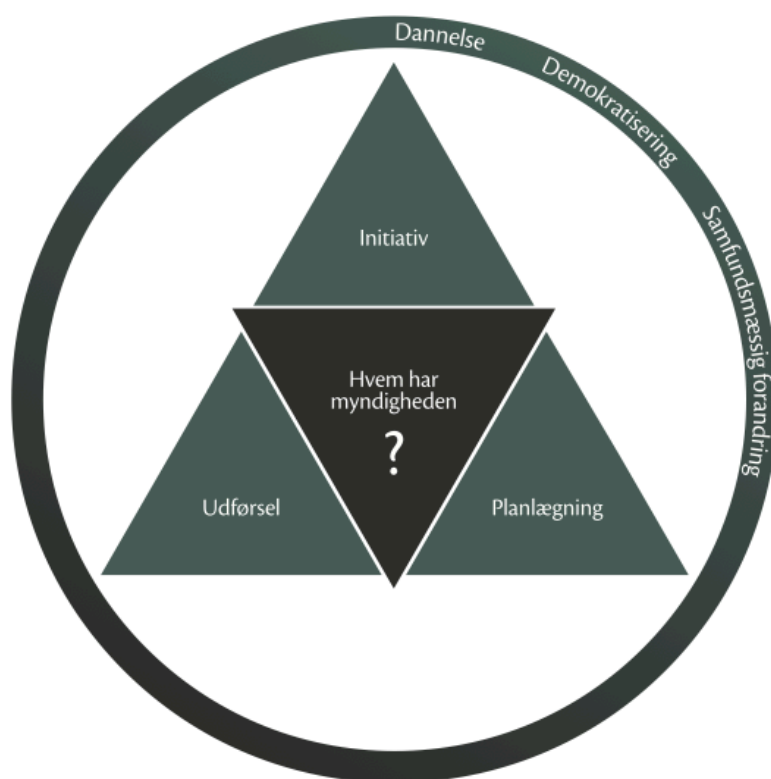


Fig. 2



Omvendt Deltagelse



Bladt og Tofteng 2016
Frit efter Nielsen og Nielsen 2007

5.

Udfordringer og benspænd

I dette afsnit skal vi opholde os lidt ved de barrierer, udfordringer og benspænd, som deltagerne oplever undervejs i ALL IN medarbejderforløbet. Nogle af udfordringerne kobler sig til omsætningen af omvendt deltagelse i praksis, hvilket afføder spørgsmål som: Hvordan får vi de unge til at deltage? Eller hvordan forener vi vores ressourcer som tid og økonomi med de unges ønsker og ideer? Mens andre udfordringer slet ikke vedrører de unge, men i højere grad deres arbejdsplads.

5.1 OM FRIVILLIGHED OG DELTAGELSE

En barriere som deltagerne særligt i forløbets indledende fase udtrykker, er en bekymring om, hvor det hele (altså projektet, som de arbejder med under hele ALL IN medarbejderforløbet) mon vil ende? Et eksempel er bekymringer om, at de unge tager initiativer til at igangsætte projekter, som strider imod vision og værdier for det socialpædagogiske arbejde på deltagernes arbejdsplads. En deltager beskriver det sådan:

»Hvor ender det og hvad er det, de unge vil arbejde videre med i forhold til, at vi sidder med et opdrag, vi sidder med en ramme og sidder også og skulle være i løbende dialog med vores leder i forhold til, hvor det er projekterne kører hen.« (Interview 6, s. 9)

Denne bekymring bliver i nogle tilfælde gjort til skam-

me. En deltager beskriver processen således:

»I starten der kom de [børnene] ikke med noget tiltag, men det er de begyndt på nu, fordi nu kan de jo se noget af det, de siger tager vi op på teammøde og så kan vi finde ud af, hvad der kan lade sig gøre, hvad kan ikke lade sig gøre og så finder vi ud af, hvorfor kan det ikke lade sig gøre. Så vi har fået mere struktur på og lytter til dem i stedet for, at det bare er os, der sidder i et team, snakker om hvad kunne vi godt tænke os. Nu spørger vi, hvad kunne børnene godt tænke sig. Så de får faktisk et ansvar.« (Interview 15, s. 8)

En anden udfordring, der fremgår af interviewene, er, at det kan være svært at facilitere et rum, hvor opgaven er at få de unge til at deltage samtidig med, at det skal være frivilligt at deltage. Et sted beskrives det på følgende måde:

»Og det var ekstremt svært at sidde i. Jeg tror, vi havde en grundlæggende følelse af, at de ikke rigtig gad at være der, og at vi havde lokket dem med derop. Og det er et dårligt udgangspunkt for at få frie tøjler, ikke.« (Interview 9, s. 5)

Den udfordring opstår særligt i de situationer, hvor deltagerne og de unge endnu ikke har fået etableret et rum med fælles regler og rammer. Her er det deltagernes oplevelse, at det kræver en go' portion faglighed og kreativitet at motivere de unge til at deltage og for at kunne opretholde frivillighedsprincippet. I citatet

nedenfor peger en deltager på, at det var svært i deres projekt, fordi de ikke har en klar systematik og struktur, som understøtter et fællesskab:

»Men i og med at vi ikke havde været der længere end vi havde, så var det bare enormt svært at få skabt rammen for fællesskabet, fordi vi prøvede ligesom at lægge op til det i starten af anden gang, hvor vi sådan ligesom lavede sådan en introduktion, og hvad var det, der skete sidste gang, hvor børnene faktisk huskede overraskende godt, hvad det var vi egentlig havde snakket om og ligesom kunne fortælle de andre, som måske ikke havde været der, hvad det var, det her gik ud på. Og da så vi begyndte at snakke om, nå men, hvad skal det være for nogle rammer eller sådan, og der var også en af dem, der var sådan »ej, hvorfor skal de hele tiden sidde med deres mobiltelefoner«. Jamen okay, der kunne man så sådan gribe den, og sige: »jamen, skal vi lave en aftale om, at man så ikke skal sidde med mobiltelefoner?« (Interview 5, s. 5)

I citatet nedenfor beskriver en anden deltager en lignende udfordring:

»Jamen, de er der jo frivilligt, og vi er ikke interesserede i, at de skal sidde og lave noget for vores skyld. Det er ikke skole. Så spørgsmålet for os var jo, hvor meget vi skulle byde ind, når de sad og snakkede, mens vi talte. Eller når nogen andre talte eller om de skulle lægge deres mobiler væk. Og så var der nogle, der lige var nede og hente en bolle eller skulle på toilet og sådan, der var ingen fokus overhovedet. Og det var enormt frustrerende.« (Interview 9, s. 5)

Citatet vidner om en fælles erfaring fra ALL IN Medarbejderprojektet nemlig, at det også kan være frustrerende at arbejde med omvendt deltagelse særligt udfordrende, er forhold mellem kontinuitet i projektet og frivillig deltagelse.

5.2

OM STRUKTUR OG RESSOURCER

Strukturelle forhold og hvordan disse påvirker det socialpædagogiske arbejde fremhæves løbende i interviewene, når samtalerne omhandler oplevede barrierer for arbejdet med omvendt deltagelse. Stort set alle interviewpersoner oplever på den ene eller anden måde, at strukturelle betingelser som fx økonomi og tid, er en hindring eller en negativ forstyrrelse for projektarbejdet i forløbet.

I et interview beskriver en projektgruppe, at deres

ledelse oplever, at de har brugt for mange ressourcer i arbejdet med ALL IN:

»Når vi har evalueret med vores pædagogiske leder, der har vi fået med, at vi har brugt mange ressourcer.« (Interview 4, s. 8)

I citatet nedenfor opsummerer deltagerne forskellige strukturelle forhold i den interne organisering, som de oplever, som barrierer i forløbet:

»... det tror jeg også har haft noget at gøre med, at det her hus lige er startet, og vi er kommet herover, både skal starte nyt hus og finde et stæsted. Og samtidig har det været hele organisationen, der har været, i hele organisationen været forandringer og, ja, omstruktureringer og sådan noget, som har gjort, hvad skal man sige, der har ikke været en fast dagligdag at tage udgangspunkt i.« (Interview 5, s. 18).

I et andet projekt er manglende tid og ressourcer først en barriere for at få forløbet i gang, men så tager deltagerne en snak med deres leder, og de bliver sammen enige om at arbejdet i ALL IN forløbet skal prioriteres.

Derfor bliver det til en såkaldt 'skal – opgave'. Hvad deltagerne først oplevede som en barriere blev, i dialog med ledelsen, til en prioriteret opgave:

»Så ressourcemæssigt sad vi med ALL IN projektet samt det vi laver til dagligt, og derfor blev det nedprioriteret i starten, indtil vi fandt ud af, at det gik ikke, fordi vi kom ikke ordentlig i gang. Vi syntes, det var interessant, men så kom der en akutopgave eller nogle ting, der skal ordnes og så blev vi enige om, at så må ALL IN projektet lige vente, og så blev vi simpelthen enige om med vores leder om, at ALL IN projektet blev prioriteret som en 'skal-opgave'. Og så begyndte det at tage fat og tage fart.« (Interview 14, s. 4)

I citatet hører vi, hvor stor betydning det har for et projekts fremdrift, når ledelsen går foran og beslutter at aktiviteter i projekter er opgaver, som skal prioriteres i det daglige arbejde, og dermed giver tid og ressourcer til det.

5.3

OM KOLLEGAER OG ARBEJDSPLADSEN

En sidste barriere som mange, men langt fra alle deltagere, beskriver i interviewene, er, at deres kollegaer, som ikke er med i ALL IN medarbejderforløbet, ikke altid viser interesse for ALL IN projekt med de unge:

»... så kommer man lige fra sådan et indkald, og har fået en masse fede input og sådan noget. Og så har jeg i hvert fald enormt lyst til at dele det med andre. [...] Jeg har haft rigtig meget brug for at fortælle om det her, vi har lavet og få det bredt ud. Det er bare ikke altid, at jeg synes, jeg har kunnet finde nogen ører, der gad og lytte.« (Interview 4, s. 10)

I citatet hører vi, at der er et stort ønske hos deltagerne om at dele og diskutere de nye erfaringer, de gør sig gennem arbejdet med omvendt deltagelse med deres kollegaer. En årsag hertil er bl.a. at ALL IN medarbejderforløbet består af projektarbejde, der foregår i deltagernes daglige praksis, og derfor omhandler de unge og den praksis som de deler med deres daglige kollegaer.

Deltagerne oplever generelt, at det er en barriere for forankring i deres egen praksis, hvorfor det også kan være svært at skabe en bæredygtig forandring i praksis. Dette kalder i højere grad på faglige diskussioner med deres nærmeste kollegaer.

I et andet citat beskriver en deltager, at det for hende virker demotiverende, når kollegaer ikke er interesseret i det faglige indhold i projektarbejdet i ALL IN.

»Det eneste jeg er blevet spurgt om, det er "skal du til ALL IN i aften", og det tror jeg mere var for at finde ud af, "hvor er du henne i forhold til aften-åben". Og det synes jeg er møg ærgerligt, når man sidder i det og rigtig gerne vil dele det.« (Interview 4, s. 11)

Heldigvis er det ikke alle steder kollegaer er uinteresserede i deltagernes projektarbejde. Nedenfor hører vi om interesserede kollegaer og samarbejdspartnere:

»Jeg hører faktisk mange af de andre sige, både socialrådgiverne og de andre pædagoger, at lige præcis den her tilgang det var super fedt at prøve, og vi har virkelig fået nogle ting igennem, og det var fedt, at vi havde projektet til det, for vi havde aldrig fået lov, hvis der ikke var et projekt, vi kunne læne os op af.« (Interview 12, s. 11)

Ledelsen spiller også en central rolle i forhold til viden- og læring og ikke mindst i forhold til at arbejdet med omvendt deltagelse, kan slå rødder i de deltagende institutioner samt hos de kollegaer, som ikke har været med på forløbet. Hvordan det kan gøres i praksis beskriver en deltager sådan her:

»... man kunne lægge det ind, når lederne skal mødes hver gang, inden der bliver sat et nyt projekt i gang,

så kunne man jo få pustet den ind der, og sige, at det har ligesom også en betydning, at tingene bliver bredt ud i resten af huset og bliver talt op og bliver gjort til noget. Fordi jeg synes, det er os, der har informeret, det er hele tiden os. Der kunne det altså også være meget fedt, hvis der var en leder, der steppede op på et møde og sagde "prøv at høre her en gang, det kan godt være, at det er de her tre mennesker, der går og arbejder med det, men det er jo hele huset, et eller andet sted, som er alligevel involverede i det eller i hvert fald kommer til at mærke til det. Det er vigtigt, at vi snakker sammen". Jeg tror, at det giver bedre mulighed for at projektet slår nogle rødder og det giver ejerskab i nogle flere mennesker.« (Interview 4, s. 13)

En gennemgående pointe fra interviewmaterialet er, at spredning af viden og erfaringer fra ALL IN projekterne til de repræsenterede arbejdspladser og medarbejdergruppe kun sker, når det ledelsesmæssigt understøttes.

Michael Olesen, pædagog i
Fritidscenter Amager Midt.
Foto fra videointerview
om omvendt deltagelse.
Se det her.



Sven Lohmann, ungemed-
arbejder i Ung i Gladsaxe.
Foto fra videointerview
om omvendt deltagelse.
Se det her.



6.

Udvikling af faglighed og pædagogisk handlerepertoire

En central del af medarbejderforløbet er at undersøge, hvordan systematisk arbejde med afsæt i omvendt deltagelses begrebet skaber faglige forandringer i de professionelle arbejder med marginaliserede børn og unge. I dette afsnit vil vi se nærmere på deltagerne oplevelser i forhold til om, de igennem arbejdet med omvendt deltagelse har udviklet deres pædagogiske handlerepertoire.

Vi lægger ud med et citat, der indrammer en overordnet a-ha oplevelse, der går igen i størstedelen af interviewmaterialet:

»Altså jeg synes, der er alt til forskel for jeg synes, at mange af projekterne vi ellers laver, der er vi nogle voksne, der faktisk har idéerne inde i hovedet, når vi starter. Det er jo også noget man selv skal arbejde med, at man ikke kommer til at sige "skal vi ikke, skal vi ikke" og komme med en helt masse ideer. Her er det jo dem selv, der vælger, det de gerne vil. Jeg deltager i ret mange projekter, hvor vi ligesom har været 75% inde over, og så får de unge lov til at bestemme en lille ting. Og det er jo ikke med vilje, og det er jo i bedste mening, at vi inddrager dem og kalder det brugerinddragelse og det ene og det andet, men det fungerer jo ikke på samme måde.« (Interview 16, s. 2).

Citatet konkretiserer, hvordan arbejdet med omvendt deltagelse i ALL IN medarbejderforløbet adskiller sig fra andre inddragende udviklingsprojekter. Særligt hæfter

de sig ved, at ALL IN medarbejderforløbet handler om at lave eksperimenterende projekter, der ikke kun inviterer de unge til at komme med initiativer og ideer, som de voksne kan vælge at inddrage, men derimod grundlæggende socialpædagogiske arbejder, som bygger på og består af de unges initiativer og ideer.

I de næste afsnit indkredser vi et udvidet handlerepertoire, som samler deltagerne erfaringer med at deltage i ALL IN medarbejderforløbet. Det gør vi ved at drøfte eksempler på, hvordan deltagerne oplever at have fået et nyt fagligt blik på deltagelse og inddragelse samt deltagerne beskrivelser af deres erfaringer i facilitatorrollen.

6.1

NYT FAGLIGT BLIK PÅ DELTAGELSE OG INDDRAGELSE

I starten af forløbet udtrykker en del af deltagerne, at de oplever, at de allerede arbejder med den grundtanke om inddragelse, som begrebet omvendt deltagelse er funderet i. Deltagerne formulerer det forskelligt, men i to interviews beskriver to deltager det således:

»Man kan generelt sige, at deltagerinddragelse ikke er en ny ting i vores arbejder. [...] vi laver workshops, hvor det i bund og grund handler om, hvordan man kan inddrage børn og unge.« (Interview 9, s. 1)

»Altså, man kan sige, at vi arbejder jo altid med inddra-

gelse og samskabelse. Og det er jo ligesom, det vi gør. Og vi har jo blandt andet haft to inddragelsesforløb for børn og unge på klubben og i skolen.» (Interview 7, s. 2)

Alligevel er det gennemgående i interviewmaterialet, at de fleste deltagere oplever faglig forandring. Deltagerne fortæller i interviewmaterialet, at de oplever at have fået styrket deres faglighed gennem fælles analyser og refleksioner på indkaldene og gennem deres fælles projektarbejde lokalt i deres praksis. De oplever også, at de ved at deltage i ALL IN medarbejderforløbet, har fået viden om og konkrete greb til, hvordan de tilrettelægger og udfolder pædagogisk arbejde helt generelt, når det handler om deltagelses- og inddragelsesformer. To deltagere beskriver det sådan:

»...jeg har i hvert fald fået nogle nye pædagogiske redskaber og en anden måde at tænke.» (Interview 4, s. 17)
»mest af alt fordi man lige er nødt til at træde et skridt tilbage og lige se på sin egen praksis, og sige, hvad er det egentlig lige jeg gør her, og kan jeg gøre noget af det lidt anderledes. Og på den måde synes jeg, at jeg har haft meget ud af det i forhold til personlig udvikling og få kigget på min egen praksis i forhold til, også i forhold til de ældre børn, men i det hele taget bredt. Lige få kigget sig selv efter i sømmene. Det er sgu meget sundt en gang i mellem. Det er sådan det, jeg har fået ud af det her og nu. Og så selvfølgelig en super relation til de børn, der sidder i basisgruppen og arbejder nu, ikke, det er jo en helt anden relation vi har til dem nu.« (Interview 5, s. 4)

I næste citat får vi en mere nuanceret beskrivelse af, hvordan en deltager oplever at have fået styrket sin faglighed:

»Min faglighed er ændret sig på den måde at ... altså vi arbejder med rigtig mange projekter, der er kortvarige fx har vi lige været ovre og bygge bænke, som selvfølgelig bare var et samlesæt, og de skulle bare banke og male. Og jeg tænker da meget over, om det er det, de unge skal? Altså føler de overhovedet bagefter, at de har gjort noget andet, har de et forhold til den der bænk, de har siddet og hamret med en hammer på, fordi det var jo et samlesæt. Så jeg synes, de der projekter dem er der for mange af, og de er ikke dybdegående nok, altså jeg tror ikke, at vi lægger nok energi i dem for at få de unge med, det synes jeg ikke vi gør. Så på den måde tænker jeg da meget over det.« (Interview 16, s. 3)

I et andet interview beskriver en deltager, hvordan han har fået udvidet sit handlerepertoire ved at blive mere

bevidst om, hvornår han skaber reel mulighed for at lade de unge bestemme:

»projektet har givet mig et blik for, netop den forskel, på at turde sige "nej, lige nu er jeg ikke inddragende, men nu er jeg". Altså, det her projekt står åbent og det her gør ikke. I stedet for sådan lidt, "manipulativt", som man nogle gange gør som voksen, siger "kunne du ikke godt tænke dig, at vi gik ud og købte en is lige nu". Altså, det er jo ikke skide inddragende, og sådan tror jeg egentlig ret tit jeg har gjort. Altså, "kunne I ikke godt tænke jer, at det her skete". Og det, det synes jeg, at jeg har fået et bedre blik for. Jeg er ikke sikker på, at det ændrer min praksis voldsomt, men jeg tror, at det gør det mere, ja, ærligt, processen.« (Interview 5, s. 21)

I praksis oplever deltagerne på forskelligvis, hvordan de i ALL IN medarbejderforløbet griber deres socialpædagogiske arbejde lidt anderledes an. For eksempel fremhæver flere deltagere, at de nu er blevet bedre til 'at give slip': at afgive magten for at lade de unge selv tage styringen. Et sted beskrives det sådanne:

»Altså, jeg synes da, at det vigtigste for mig, har været, det der med at afgive magt. Altså, og styring. Altså, måske ikke magt, men styring over et projekt.« (Interview 4, s. 17)

Et andet sted bliver det beskrevet på følgende måde:

»Det der med lige at kunne sidde på hænderne, ikke« (Interview 7, s. 18).

"At sidde på hænderne" er en metafor som deltagerne undervejs i forløbet anvender til at beskrive, hvordan det at overlade styringen til de unge, kræver noget af deres måde at være i praksis på. En anden deltager udfolder det yderligere således:

»Det allermeste det [ALL IN deltagerforløbet] har lært os er, at sidde på hænderne og tie stille og skabe plads for andre. [...] jeg havde ikke regnet med, det ville være så svært, når man hele tiden bare sad og tænkte "prøv lige og hør, hvis du, hvis jeg bare lige gør sådan her, så er det overstået nu. Hvis du skal gøre sådan her, så går der en uge før, du gør det.« (Interview 12, s. 7-8)

Som vi kan læse i citatet, så handler det ikke om, at de professionelle bliver passive eller begynder at arbejde med en laissez-faire pædagogisk tilgang. Men mere at de øver sig i at bruge deres faglighed til at være i dialog med de unge og derigennem understøtte dem i at tage og have ansvaret. Konkluderende siger en deltager:

»Faktisk når du slipper ansvaret, så bliver tingene rigtig godt for de unge. [...] du får det både nemmere selv og de unge får noget ansvar, som de blomstrer med. Så selvfølgelig er det en god metode at arbejde efter.«
(Interview 12, s. 10)

Deltagerne beskriver også, hvordan arbejdet med omvendt deltagelse har gjort dem skarpere på, hvad de unge gerne vil, ved at blive bedre til at lytte, se og forstå de unge.

Et sted beskriver en deltager, hvordan denne faglige udvikling er forskellig fra den måde, hun tidligere har arbejdet med planlagte aktiviteter på:

»før når man lavede en aktivitet, og havde lavet den så mange gange, der var det på gefühlen, man ved det, man gør bare tingene, men nu, der er det vigtigt, at man hele tiden skal stoppe op og lade de unge selv komme med de idéer.« (Interview 4, s. 4)

En anden deltager beskriver, hvordan hans faglige fokus har flyttet sig, så det nu mere er på de unges præmisser, og det som de unge synes er vigtigt:

»Man reflekterer over det. Det kan godt være, at det er vigtigt for papiret og alt det her, men lige nu, så har de det pisse godt, i det vi gør, så lads os gøre det. Man gør det lidt mere på deres præmisser.« (Interview 12, s. 8)

Deltagerne oplever, at de unges input og ideer inspirerer dem, og giver dem lyst til at udforske og udfolde nye tiltag sammen med de unge. På den måde bliver de unges viden et aktivt og betydningsfuldt bidrag i det pædagogiske faglige arbejde, der vedrører dem. Næste citat beskriver det på denne måde:

»... det tiltaler mig 'den der' omvendte deltagelse, fordi de [unge] har rigtig mange gode idéer og så bliver det jo spændende at udforske de idéer, som de har.«
(Interview 14, s. 3)

Når det gælder udviklingen af det socialpædagogiske arbejde i praksis, viser interviewmaterialet generelt, at deltagerne gennem deres projektarbejde i ALL IN medarbejderforløbet oplever at få en mere nuanceret forståelse af 'det at inddrage' unge. En deltager beskriver det med reference til 'ekspert-rollen' således:

»Normalt får vi lige pludselig sådan en ekspertrolle, om vi vil det eller ej. De unge kommer med et problem og så finder vi en løsning, og så laver vi noget [...] det er i hvert fald os, der ender med at fortælle dem, hvor-

dan man gør. Og den vil vi jo egentlig gerne ud af.«
(Interview 6, s. 6)

I interviewmaterialet er der mange beskrivelser af, hvordan deltagerne oplever, at arbejdet med omvendt deltagelse tilbyder en anden faglig tilgang i arbejdet med unge. En tilgang som supplerer deres faglige erfaringer og tilgange, fordi den handler om at lade de unge selv bestemme. I et interview beskriver en deltager det således:

»Det første udviklingsspring, altså det var da vi lige som lærte at gå baglæns og så sige "hør engang, vi skal jo ikke bestemme, hvad de unge skal bestemme, det skal de unge jo selv bestemme".« (Interview 12, s. 8)

»Jeg tror også, at en af de ting, som ALL IN har givet mig er, at det har hjulpet med at holde fokus på reel inddragelse. Så må man jo nogle gange, og det har jeg det egentlig okay med, en gang i mellem anerkendt, at lige nu, der er det ikke så meget inddragelse. Altså, det her, det har vi bestemt. Men at man så skelner, fordi jeg har da tidligere været med i nogle processer, hvor man har kaldt det inddragelse, men det har det ikke været.« (Interview 5, s. 11-12)

En anden vigtig erfaring, som deltagerne beskriver i interviewene er, at de forskellige tilgange i arbejdet med inddragelse har konkrete forskellige konsekvenser for de unge. I et af interviewene beskrives det således:

»Ja, det der med at skulle give dem ejerskab, det har også været en stor læring.« (Interview 5, s. 22)

En pointe, som ikke overraskende, går igen i interviewmaterialet er, at deltagerne oplever, at arbejdet med omvendt deltagelse er tidskrævende. I forløbet bliver der gjort mange overvejelser over, hvordan de tidsmæssige aspekter faktisk påvirker deres daglige arbejde. Både helt overordnet; hvordan prioriterer de deres arbejdstid, hvad mener deres leder tiden skal bruges til, og hvad gør man, når der ikke er tid nok?

En af deltagerne beskriver nedenfor, hvor vigtig en del af det socialt pædagogiske arbejde det er, at tage sig tid til 'at hænge ud' og være sammen med de unge, lige der, hvor de er. Hun beskriver det sådan:

»Den der "hang out a lot", det skal man virkelig tage totalt seriøst. Og så nogle gange, hvor man tænker "jeg skal også have ringet og der er også, jeg skal også have lavet noget til first floor og det har jeg for helvede stadig ikke fået lavet og...", så skal man huske det der

at "hang out a lot", det er faktisk at lave en hel masse, selvom man synes, man laver ikke en skid, altså. Det er noget af det, som jeg synes jeg kan bruge her, i hvert fald.» (Interview 5, s. 17)

Tid handler også om tempo. En anden deltager beskriver, hvordan det processuelle arbejde med afsæt i omvendt deltagelse forgår i et særligt tempo, når de unge selv skal bestemme:

»Processen omkring de unge er jo i princippet meget mere langsommelig, altså kræver meget mere tid, sådan som jeg oplever det. Og der kører mine forretningsgange for hurtigt til det, i forhold til altså, det kommunale og teknik og miljøforvaltningsagtige.« (Interview 5, s. 4)

Det tempo (hurtigt eller langsomt), som de unge sætter for projekterne, kan udfordre deltagerne. Et sted beskriver en deltager, at hun oplever, at der i hendes arbejdsliv ikke er tid til at bruge "den tid", som arbejdet sammen med de unge kræver:

»Altså, det er sindssygt besværligt. Og nogle gange, så går man derfra og tænker nu er der gået to timer og der er kraftedeme ikke sket noget som helst, de har bare siddet med deres telefoner og skændtes eller et eller andet og ja. Så det der med, det tager tid!« (Interview 10, s. 7)

»Nej, altså jeg synes det var lidt, altså det tager meget tid. Og når man også laver alle mulige andre ting og man vil gerne gøre det hele 100 procent, det synes jeg var barrieren, jeg har bare ikke tid. Og så sidder jeg lige hurtigt og snakker med dem og så skal de skynde sig ud, fordi jeg skal skynde mig og lave andre ting, eller hvis vi bliver forstyrret, når vi sidder til et møde og der er nogen der kommer og siger "kan du ikke lige komme ud og hjælpe os, fordi de der drenge de slås derude" og sådan nogle ting. Det synes jeg var lidt en barriere og så også, at jeg var alene.« (Interview 11, s. 4)

I de sidste citater hører vi, hvordan nogle deltagere oplever, at tidsaspektet er et væsentligt element i arbejdet med omvendt deltagelse. Deltagerne oplever, at det tager tid, at få de unge til at deltage og til at udvikle og skabe projekter, hvor det er de unge, der helt selv bestemmer – og dermed også helt selv sætter tempoet for møderne og projektets fremdrift.

Den faglige udfoldelse sker også gennem udfordringer, som deltagerne oplever undervejs i medarbejderforløb

bet. En deltager beskriver i citatet nedenfor, hvordan hendes faglighed er udfordret af de nye måder at gribe pædagogiske problemstillinger an på. Hun siger sådan her:

»Jeg synes det [arbejdet med omvendt deltagelse] har udfordret mig en del i hvert fald. Fordi at normalt, så ville man sige, at normalt når der er børn, der laver sådan noget hærværk, så straffer man dem bare og så siger man "I skal ikke komme i klubben, i er sådan nogen der laver ballade" og sådan noget. Så det har udfordret rigtig meget den tankegang, fordi at man har bare valgt at gøre noget helt andet.« (Interview 11, s. 3)

Arbejdet i ALL IN skaber således refleksioner hos deltagerne over, hvad det kræver af dem som fagpersoner at arbejde med eksperimenterende projekter, der ikke har et specifikt produkts krav eller læringsmål for øje, men et krav om at udfordre og eksperimentere med, hvordan det socialpædagogiske arbejde med omvendt deltagelse, kan inkorporeres i deres arbejde med de unge.

En deltager gør sig sådanne refleksioner i citatet nedenfor. Han beskriver, at det at "slippe kontrollen" og gå ind i et rum uden at vide, hvad der skal ske, udfordrer de positioner han normalt har i rummet:

»Det er jo fandme anderledes at arbejde på den her måde [...] Og hvor det kræver, at man tør stå der og flagre og ikke ane, hvad man har gang i. [...] Og at man også slipper den der, hvad skal man sige, sådan styring med noget, når man netop giver plads til, at man kan være på sin egen måde. Altså, det er der jo en masse mennesker, der ikke bryder sig om, altså, det er da røv utrygt at kunne stå i sådan noget, hvor man ligesom skal kunne holde det ud, at det er sådan, det er, men at det, at der faktisk kommer noget godt ud af det til sidst.« (Interview 10, s. 8)

Som vi eksempelvis hører i citatet, så oplever deltagerne, at det både er udviklende, men også udfordrende og måske ligefrem skræmmende at "slippe kontrollen" – og at det ikke nødvendigvis er alle, der er eller vil være trygge ved at arbejde på denne måde.

I et andet interview beskriver en deltager ligeledes, hvordan arbejdet i ALL IN medarbejderforløbet har været både svært og udfordrende, fordi deres faglige rolle ikke længere er klart afgrænset og defineret:

»Ja, det var svært, altså, også sådan for os at være i det rum og lige finde ud af, hvad er det for en rolle, vi

lige skal have her. Fordi, som vi også har snakket om, hvis man har været i andre situationer, så har man ligesom godt kunne kræve, at der har været en eller anden, hvad skal man sige, sådan respekt for hinanden i det rum.» (Interview 7, s. 7)

Når vi taler om et nyt fagligt blik handler det således om nye erkendelser i forhold til deltagelse og inddragelse, i forhold til tid og tempo, og i forhold til autoritet og roller.

6.2

PÆDAGOGISKE HANDLEREPERTOIRE: FACILITATORROLLEN

Som vi tidligere har set, så handler arbejdet med omvendt deltagelse også om at skabe de rette rammer ved at arbejde med struktur og systematik. Vi vil derfor opholde os ved pædagogen som facilitator, fordi det har vist sig som en anden måde at praktisere pædagogik på. Facilitering og det “at holde et rum” er således en central tematik på indkaldene. Nogle af de tips og tricks deltagerne får præsenteret er følgende:

- Gør det samme igen og igen, både i forhold til rammerne og til indholdet
- Gennemgå, hvad der er sket i projektet igen og igen; “sidst vi sås der...”
- Stil samme spørgsmål til alle temaer i brainstorm – selvom det er kedeligt
- Brug vægaviser, tavler eller lignende så alle kan se, hvad der skrives ned. Tag det skrevne med (billeder er fint) og gem det
- I er dem, der holder rammen

Deltagerne deler også tips og tricks på tværs af projekt-grupperne på indkaldene med afsæt i deres egne erfaringer. I interviewmaterialet beskriver de, hvordan de understøtter de unge i at tage initiativer, planlægge og udføre. I interviewene beskriver to deltagere det eksempelvis sådan:

»Simpelthen være helt åben, ikke, og så så stille spørgsmålet til dem, og så også at prøve den her nye rolle for os, at skulle være sådan “facilitatorer” i en proces, hvor de unge selv definerer problemstillingen eller definerer det, de gerne vil forandre. Og også kommer med løsninger, og skal selv udføre løsningerne, hvor vi så bliver dem der meget, meget på sidelinjen.» (Interview 6, s. 6)

»Så det var egentlig vores måde at prøve at køre det igennem, sådan rimelig dynamisk og også undervejs

at modificere for hold kæft, hvor var det svært at holde deres koncentration fast.» (Interview 9, s. 3)

At varetage en facilitatorrolle er for nogle en fast del af deres daglige socialpædagogiske arbejde. Mens det for andre er nyt, og som giver dem en anden måde at være sammen med de unge på. I et af interviewene beskrives det på denne måde:

»Men prøve det af, sådan så vi har et udgangspunkt, et fast udgangspunkt at gå ud fra. Så det ikke bliver sådan fuldstændig improvisation. Det ville jeg personligt ikke føle mig særlig tryk i, når det nu er en ny rolle, jeg skulle indtage i forhold til arbejdet med unge.» (Interview 6, s. 9)

I interviewmaterialet beskriver deltagere også helt konkret, hvordan de i tilknytning til omvendt deltagelse arbejder med faciliteringsgreb. Her kommer et par eksempler:

»Vi lavede sådan noget forskellige meget dynamiske øvelser, som skridt for skridt fik dem til først at reflektere over, hvad der kunne være bedre og hvilke projekter, man så kunne arbejde med, for så til sidst, at vi skærpede det ind til at være én bestemt problematik som handlede om, hvordan kan vi få mere klub.» (Interview 5, s. 5)

»Vi har brugt traditionelle møder i idéudviklingsfasen, der arbejdede vi med mindmap og prøvede og bruge det til at knopskyde nye idéer fra, og djævlens advokat og alt muligt» (Interview 12, s. 10)

Labels-metoden, hvor man arbejder med at systematisere temaer og ideer var en tredje konkret metode, som deltagere afprøver i forbindelse med ALL IN medarbejderforløbet;

»I starten, der brugte vi faktisk også noget af, som, labels-metode, i forhold til, at de skulle komme i gang med snakken. [...] på den måde, der valgte vi at give dem nogle forskellige labels i forskellige farver og farverne indikerede forskellige ting. Og så sad de bare og skrev alle deres tanker ned, og alle de der post-its blev så sat op [på en vægavis] og så fik vi sådan et overblik over, hvad er problematikken her, hvor er det vi skal prøve i forhold til, hvad er det vi skal arbejde os henimod for at få elimineret nogle af de her problematikker, synes I. Og det viste sig jo så, at de fleste her, de synes, at det der foregårovre i klubben, det er for patet. Det foregår til mindste, eller laveste fællesnævner, ikke. Og det er jo rigtigt.» (Interview 4, s. 2-3)

Interviewmaterialet peger også på, at deltagere gør sig positive erfaringer med at lade de unge selv formulere og stille spørgsmål i det løbende projektarbejde:

»Sidste år, der skulle de unge stille nogle spørgsmål til vores pædagogiske leder, og nogle af spørgsmålene, dem kunne vi godt have svaret på, men der var det vigtigt, læreprocessen, på deres vegne, at de skulle komme op og spørge ledelsen, for at se, hvordan er det egentlig at sidde foran lederne, hvordan skal man forhandle med lederne og så videre. Så nogle af de ting der, har også været en god stopklods for os, som voksne, at sige, okay, det er sgu vigtigt, at de skal lære det.«

(Interview 4, s. 5)

Som citatet betoner, så er der masser af energi og læring for de professionelle i at lade de unge spørge.

ALL IN medarbejderforløbet efterlader en betydningsfuld indsigt i, at facilitatorrollen bidrager meningsfuldt som virkemiddel i pædagogernes daglige praksis.

Martin Krieger,
kriminalitetskonsulent
i BBU Amager.
Foto fra videointerview
om omvendt deltagelse.
Se det her.



