

**Socialpædagogisk Story Telling
på
Seden Enggård**

Anerkendende samtaler med unge på døgninstitution

EVALUERINGSRAPPORT

2007

Udgiver

Seden Enggård Ungdomshjem
Mindelundsvej 112
5240 Odense NØ
Telefon: 66 10 90 39
E-mail: hjj@seden-enggaard.dk
Hjemmeside: www.seden-enggaard.dk

Evaluator

SUELL Team ApS
ved Dorthe Suell
Tremhøjvej 15, Tvingstrup
8700 Horsens.
Telefon: 21 44 96 86
E-mail: ds@suellteam.dk
Hjemmeside: www.suellteam.dk

Proceskonsulent

Henrik Kastrup Pedersen
Højager 31
8530 Hjortshøj.
Telefon: 20 97 81 60
E-mail: kastrup@mail.tele.dk

Ved gengivelse af eller kopiering fra denne evalueringsrapport, bedes venligst påført kildeanvisning.

Resumé

Seden Enggård Ungdomshjem, Odense fik i 2004 støtte fra Socialministeriet til det 2-årige projekt: Socialpædagogisk Story Telling. I midten af 2006 søgte Seden Enggård om 1 års projektførlængelse, hvilket blev bevilget. Projektperioden har således været fra d. 01/09-2004 til d. 31/08-2007.

Projektets formål var ved hjælp af anerkendende tilgang og story telling at udvikle en pædagogik, der i langt højere grad kunne arbejde med at udvikle vanskeligstillede unges positive selvværdsfølelse og identitet. En særlig målgruppe var unge hashmisbrugere.

Socialpædagogisk Story Telling var projektets titel, men en mere sigende betegnelse for udviklingsarbejdet og de opnåede resultater på Seden Enggård er "Anerkendelse i samtaler".

Projektet har koblet metodeudvikling i praksis med anerkendelsesteori dels som kommunikationsteori og dels med afsæt i teori, der betragter anerkendelse som et grundlæggende menneskeligt behov.

I den pædagogiske praksis har elementer i den anerkendende samtale været holdning, teknik, rammer og dokumentation.

Resultatet af projektet er, at de unge har opnået en mere positiv selvværdsfølelse og identitet. De unge oplevede i projektet et øget selvværd og forbedrede relationer til medarbejderne. De unges personlige udvikling i projektet bestod i, at de lærte sig selv bedre at kende, deres livshistorier blev tydeligere, de oplevede at blive forstået og være kendte af medarbejderne, de lærte at være åbne og sætte ord på fremtidsdrømme, tanker, følelser og det der er svært, de fik større medbestemmelse og indflydelse, og samtidig oplevede de sig mere glade. Det, at blive ældre, var en udviklingsfaktor i sig selv.

Medarbejderne fik i projektet en kommunikativ og teoretisk referenceramme, og man fik konkrete redskaber til at arbejde med den anerkendende samtale i praksis. Medarbejderne oplevede at få flere indgangsvinkler til de unge og at de kom tættere på de unge, samt at det blev muligt ud fra anerkendende principper at styre konflikter.

Antallet af indberetninger af magtanvendelser faldt i projektperioden.

Antallet af udskrivninger "i utide" grundet i, at de unge ikke kom i en tilstrækkelig positiv udvikling, faldt ligeledes i projektperioden.

En særlig målgruppe i projektet var unge hashmisbrugere. Det er lykkedes i projektperioden at "knække koden" hos nogle unge, men erfaringerne viste også, at metoden kom til kort overfor andre unge.

Resultaterne og de udviklede metoder synes perspektivrige – ikke kun for Seden Enggård, men også for andre institutioner, der arbejder med udfordringerne omkring vanskeligstillede unge. Resultaterne har vist, at der er metoder, som kan skabe tillid til vanskeligstillede unge, der kan få de unge til at åbne og udtrykke sig samt udvikle sig hen imod en positiv identitet og selvforståelse.

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	1
Præsentation af Seden Enggård	1
Baggrund	2
Formål	4
Succeskriterier	4
Organisering og samarbejdspartnere.....	5
Evalueringemetode.....	6
Evalueringdesign	7
Teoretisk kontekst	8
Anerkendelsesteori	8
Den anerkendende tilgang	10
Den narrative tilgang.....	12
Virksomhedsteori.....	13
Praksis analyse	13
Metode	14
Den anerkendende samtale	14
Institutionel kultur	18
Resultater	19
De unges resultater og vurderinger.....	19
Medarbejdernes resultater og vurderinger	33
Organisatoriske resultater	42
Magtanvendelse før og i projektperioden	42
Udskrivninger	43
Projektforløbet.....	43
Udfordringer og begrænsninger.....	45
Hvad viste sig ikke at være relevant?	47
Fastholdelse af metoder	48
Teoretisk analyse.....	48
Evaluering af succeskriterier.....	51
Konklusion	53
Perspektiver	58

Litteraturliste

Indledning

Seden Enggård Ungdomshjem, Odense fik i 2004 støtte fra Socialministeriet til det 2-årige projekt: Socialpædagogisk Story Telling, der ud fra et anerkendende perspektiv skulle videreudvikle ungdomshjemmets pædagogik. I midten af 2006 søgte Seden Enggård om 1 års projektførlængelse, hvilket blev bevilget. Projektperioden har således været fra d. 01/09-2004 til d. 31/08-2007. Den samlede bevilling var kr. 998.000.

Der er efterhånden skrevet et hav af bøger, rapporter og artikler om anerkendelse – både ud fra en teoretisk og praksisorienteret vinkel. Denne evalueringsrapport beskriver og dokumenterer, hvorledes Seden Enggård har arbejdet med at udvikle anerkendende samtaler i praksis, og hvad resultaterne heraf er blevet. Rapportens sigte er overvejende en beskrivelse af, hvad der har haft betydning i projektet for de unge og medarbejderne. Rapporten indeholder samtidig en teoretisk analyse, hvor teori og praksis kobles.

Rapporten uddrager konklusioner og perspektiver omkring anerkendelse som holdning og metode i arbejdet med vanskeligt stillede unge.

Det er Seden Enggård's håb, at rapporten generelt kan være til inspiration for det sociale og pædagogiske felt.

Præsentation af Seden Enggård

Ungdomshjemmet Seden Enggaard er en specialinstitution for 14-18 årige unge - primært fra Københavns Kommune.

1

Seden Enggaard er ejet af foreningen Ungdommens Vel og har driftsoverenskomst med Københavns Kommune og drives efter Servicelovens § 51 stk. 3. Seden Enggaards historie som ungdomshjem rækker tilbage til 1908.

Seden Enggård varetager opdragelses- og omsorgsmæssige opgaver for 16 unge med udgangspunkt i den enkelte unges specifikke virkelighed med særligt fokus på den unges personlige, sociale og faglige muligheder, kvaliteter og kompetencer.

Seden Enggård modtager udsatte unge, som karakteriseres ved, at de for manges vedkommende har haft vanskelige opvækstvilkår, er blevet for "gamle" til at være på andre institutioner, har begået forskellige former for kriminalitet, har usammenhængende og begrænset skolegang, og har brug for en bo- og undervisningsmæssig ramme, hvor de kan profitere af at bo i et fællesskab og modtage undervisning - teoretisk og praktisk. Flere unge har misbrugsproblemer (hash og alkohol) som supplement til ovenstående problemer. Seden Enggård modtager unge af dansk og anden etnisk herkomst.

Den pædagogiske grundtanke er at skabe et miljø, der fokuserer på, at de unge lærer at fastholde handlemønstre, der fremmer deres udvikling og lærer at



bryde med handlemønstre, der hæmmer deres udvikling – i forhold til at kunne tage vare på sig selv, at være tolerante overfor anderledes tænkende, at kunne arbejde med og at træffe beslutninger selvstændigt og sammen med andre, samt at kunne indgå i demokratiske processer.

Seden Enggård ønsker at give de unge mulighed for:

- At få nye typer oplevelser og erfaringer.
- At få mod til at kaste sig ud i nye handlinger og lære deraf, f.eks. få flere sociale færdigheder, ny viden, nuancerede følelsesmæssige udtryksmuligheder m.v.
- At løse problemer på en ny måde, f.eks. øget selvindsigt, højere frustrationstærskel m.v.
- At turde drømme om et fremtidigt liv.

Seden Enggaard fremstår som et moderne indrettet bygningskompleks, og er naturskønt beliggende ved Odense Å med 6 km. til Odense centrum. Seden Enggård består af 18 bygninger inkl. landbrug og driver 80 hektarer i miljøvenlig drift. Seden Enggård har 2 bo-afdelinger fordelt på i alt 6 lejligheder, skole, landbrug, smedje, multiværksted (sløjd, drama og autoværksted) og administrationsbygning.

Seden Enggaard har desuden interne fritidstilbudsfaciliteter som ridehal og rideklub, asfalteret boldspilbane, motorcrosbane, fiske- og kanosejladsmuligheder på åen, internetadgang i hver lejlighed og ungdomsklub m.m.

Der samarbejdes med lokalforeningerne og SSP i Seden by og Odense.

For en detaljeret beskrivelse af Seden Enggård, henvises til hjemmesiden www.seden-enggaard.dk, hvor især Hvidbogen fortæller om Seden Enggårds kerneydelse.

Baggrund

Det postmoderne informationssamfund er karakteriseret ved, at der dagligt gennem medier formidles nye livsidealer og alternative livsformer, der kan følges. Denne situation skaber udviklingsmuligheder for den enkelte til at vælge - og ikke mindst fravælge. Unge bestemmer i højere grad selv, hvilken retning deres liv skal tage, men med denne frihed følger et ansvar for eget liv og egen lykke. Det synes svært for Seden Enggårds unge, som ikke i deres opvækst har modtaget den nødvendige omsorg og støtte, at kunne agere i dette frihedsrum. At leve i et samfund, hvor næsten intet på forhånd er givet, og hvor man selv er ansvarlig for at konstruere sit liv, stiller store krav til den enkelte. Det frie valg på stort set alle hylder kan virke lammende på de unge - blandt andet fordi der ikke er andre til at tage skylden, hvis noget går galt. Resultatet kan være frustration over ikke at høre til og ikke at slå til.



I 2004 modtog Seden Enggård stadigt flere unge med alvorlige psykiske problemer. De unge led under forskellige problemer og vanskeligheder på grund af uhensigtsmæssig opvækst og ungdom med adskillige omsorgssvigt. De unge havde brug for støtte i deres personlige og sociale udvikling, de var psykisk sårbare, havde svært ved at vælge til/fra og havde nærmest givet op. Det medførte en ofte selvdestruktiv, depressiv, meningsløs og passiv tilværelse.

Samtidig modtog ungdomshjemmet unge, der havde et misbrug af euforiserende stoffer, oftest hash. Euforiserende stoffer sløver de unge, så de kan være svære at få kontakt til, og de kan have en bekymrende adfærd. Hashmisbrugere er "eksperter" i at frembringe tankespind og er umådelige dårlige til at omsætte følelser og tanker til handling. Hashmisbrug er selvmedicinering og hashmisbruget optager/kræver de unge fuldt og helt.

Seden Enggård fandt i 2004, at karakteristikken af samfundsbilledet og de unge aftvang forandringer i det socialpædagogiske arbejde. Det var nødvendigt at nytænke, med brugerinddragelse som udgangspunkt, omkring de unges ønsker, behov og kompetencer, samtidig med at det samfund, de unge skal ud i, blev medtænkt.

Udfordringen var, at give de unge redskaber, der kunne få dem til at opleve en positiv selvidentitet med selvværd og selvtillid, så de blev i stand til at vælge og fravælge livsretning og -indhold på et for dem kvalitativt grundlag.

Sideløbende med projekt: "Socialpædagogisk Story Telling" gennemførte Seden Enggård i år 2005 projekt "Casestudiemetode", der omhandlede udvikling og implementering af ungdomshjemmets dokumentationsmetode.

Pr. 1. januar 2006 indgik Seden Enggård en ny kontraktlignende aftale med Københavns Kommunes Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning.

Den nye aftale betød, at Seden Enggård blev specialinstitution med en ændret målgruppeaftale, og skulle således indskrive særdeles vanskeligt stillede, utilpassede og sårbare unge.

Samtidig blev Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningens dokumentationssystem også indført pr. 1. januar 2006 bl.a. med inspiration fra projekt: "Casestudiemetode".

Den nye aftale betød, at Seden Enggård gennemførte en større omstrukturering, der trådte i kraft marts 2007.

Grundet denne tidskrævende omstillingsproces, søgte Seden Enggård i 2006 om 1 års forlængelse af projektet. Situationen var, at der var udviklet en ny perspektivrig anerkendende metode¹, som først skulle til at implementeres i praksis.

¹ Jvf. Midtvejsevalueringsrapporten november 2005 ved SUELL Team.

Formål

Projektets formål var i 2004 ved hjælp af anerkendende tilgang og story telling at udvikle en pædagogik, der i langt højere grad kunne arbejde med at udvikle vanskeligstillede unges positive selvværdsfølelse og identitet. En særlig målgruppe var unge hashmisbrugere.

Seden Enggård havde hidtil arbejdet ud fra psykosociale metoder, og valgte at sætte fokus på story telling og det narrative i kombination med anerkendende kommunikation/pædagogik, for at kunne udvikle en ny socialpædagogisk metode. Der var brug for at udvikle en metode, der gik ind og arbejdede med de unges udviklingsmuligheder, tanker, følelser, selvbillede og fremtidsønsker. Metoden måtte ikke være angstprovokerende eller fordømmende, og den skulle tilpasses den enkelte unge.

Den nye socialpædagogiske metode skulle samtidig forholde sig til den stigende hashmisbrugsproblematik. Metoden skulle indeholde "dekoder" til en ung hashmisbrugers måde at tænke på.

I 2006 stod det klart, at overfor den nye gruppe af særdeles vanskeligt stillede unge, blev det langt mere vigtigt at arbejde med identitets- og livshistorier for at få de unge til at ændre deres selvbillede og -identitet. De unge kunne være fastfrosne og trodsige. De unge havde resigneret over for at blive andet end det de var her og nu.

Projektets samlede formål har således været at udvikle pædagogiske metoder for særdeles vanskeligt stillede unge ved at have fokus på samspillet mellem Seden Enggård's traditionelle metoder og metoderne fra projekt: "Socialpædagogisk Story Telling", for at kunne give et bud på en mere virksom indsats for målgruppen.

Det var et mål, at den udviklede behandlingsmetode kunne anvendes af andre institutioner, væresteder, skoler, klubber osv., der arbejder med unge omsorgsvigtede og hashmisbrugere.

Succeskriterier

Det overordnede formål blev specificeret ved følgende succeskriterier:

De unge

- At alle unge på evalueringstidspunktet giver udtryk for at de har deltaget i en anerkendende samtale.
- At de unge giver udtryk for at de har fået mulighed for at påvirke konklusionen på samtalen.
- At alle unge på evalueringstidspunktet giver udtryk for at de oplever at have fået en mere positiv selvforståelse.



Medarbejderne

- At alle deltagende medarbejdere på evalueringstidspunktet giver udtryk for, at de er i stand til og at de har udviklet ejerskab i forhold til at afvikle samtaler med de unge – ud fra en anerkendende tilgang.
- At alle medarbejdere på evalueringstidspunktet giver udtryk for at de har afviklet anerkendende samtaler med hver kontaktelev.
- At medarbejderne på evalueringstidspunktet giver udtryk for at forløbene har givet mulighed for øget kvalitet i håndteringen af særlige og komplicerede dilemmaer i forhold til de unge.
- At alle medarbejdere på evalueringstidspunktet har nedskrevet aspekter af en ungs livshistorie.

Organisatorisk

- At styregruppens medlemmer på evalueringstidspunktet giver udtryk for, at de har arbejdet med at skabe forudsætninger for medarbejdernes oplevelse af ejerskab til det udviklede.
- At den udviklede socialpædagogiske story telling–metode forankres i den daglige praksis på Seden Enggård.
- At resultaterne af processen er skriftliggjorte.
- At nye roller og funktioner/kompetenceplan er udarbejdet.
- At kommissorium og indhold for behandlingsmøderne er beskrevet i forhold til den nye pædagogik.
- At Seden Enggårds værdigrundlag er tilpasset den nye pædagogik.
- At metoderne i projekt: ”Socialpædagogisk Story Telling” er dokumenteret på evalueringstidspunktet.
- At resultaterne af forløbet på evalueringstidspunktet har udmøntet sig i et formidlingsprojekt og et undervisningsforløb.
- At der udarbejdes nyt præsentationsmateriale – i form af pjece og nyt indhold på hjemmesiden.
- At Seden Enggård har ydet inspiration i samarbejdet med de øvrige ungeinstitutioner i Københavns Kommune.

Organisering og samarbejdspartnere

Projektets ledelse blev varetaget af Hans Jørgen Jønsson, forstander.

Der blev tilknyttet ekstern proceskonsulent – Henrik Kastrup, og ekstern evaluator – SUELL Team ApS ved Dorthe Suell, Master i Social Integration.

Der blev nedsat en ekstern styregruppe med deltagelse af forstander Hans Jørgen Jønsson, afdelingsleder Per Andersen, proceskonsulent Henrik Kastrup og evaluator Dorthe Suell. Gruppens kommissorium var at holde projektet på sporet, rydde hindringer ad vejen, formidling, økonomi m.v. Der blev afholdt styregruppemøder ca. hver 3. måned.



Der blev nedsat en intern styregruppe med deltagelse af pædagogerne Ulla Nielsen og Gert Tander, lærer Thomas Illum samt proceskonsulent Henrik Kastrup. Gruppen drøftede projektudviklingen og ydede sparring til proceskonsulenten samt varetog intern formidling af projektet til den samlede medarbejdergruppe.

Eksterne undervisere har været Attractor ved Anne Thybring og Kasper Lorenzen, og SPUK ved Peter Jensen og Wenche Svensson.

Attractor og SPUK har varetaget den undervisningsmæssige del (teoretiske og metodiske input), og implementeringsdelen blev varetaget af Seden Enggård ved proceskonsulenten, ledelse og medarbejdere. Samtlige medarbejdere har deltaget i projektet i forbindelse med deltagelse i undervisning, metodeudvikling, kvalificering og implementering.

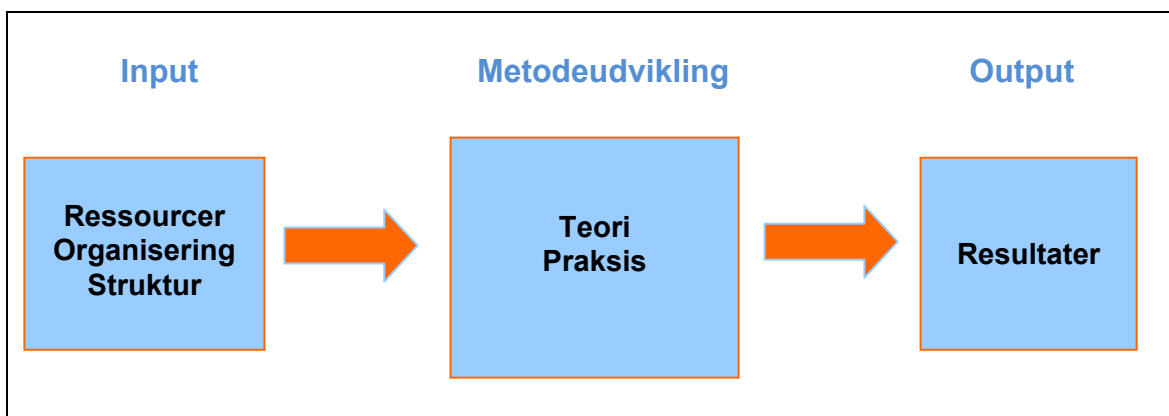
Undervisningen bestod af forløb med 6 moduler ved Attractor fra marts 2005 til februar 2006 samt et forløb med 4 undervisningsdage ved SPUK (2 dage) og Henrik Kastrup (2 dage) fra marts til juni 2007².

Samarbejdspartnere for sparring og formidling har været Foreningen af Danske Døgninstitutioner, Ungdommens Vel og Københavns Kommune.

Evalueringens metode

Evalueringen er fra projektets start tilrettelagt og gennemført ud fra principper om resultat- og procesevaluering samt en fænomenologisk tilgang, der er udmøntet i følgende model (Diagram 1):

6



Input: Evalueringen beskriver, hvilke ressourcer projektet har til rådighed samt hvordan projektet er organiseret og struktureret. Ressourcer omhandler specifikt økonomi, faciliteter m.v. (Primært i rapportens indledende afsnit).

² Uddybende oversigt over undervisningsmodulernes indhold kan rekvireres hos Seden Enggård.

Metodeudvikling: For at evaluere, hvorledes de anvendte ressourcer, organisering og struktur har medført resultater, er projektets metodeudvikling dokumenteret og analyseret i forhold til relevant teori. Projektets metodeudvikling er evalueret i forhold til anvendelighed til at opnå projektets formål. Evalueringen har samtidig løbende skabt intern refleksion hos medarbejderne og bevidstgørelse om de anvendte metoder, for at kunne udvikle og dokumentere disse samt formidle dem til det sociale felt.

Output: Projektets resultater – herunder målopfyldelse, er dokumenteret og analyseret. Resultaterne ”taler primært for sig selv”, således at dokumentationen består af respondenternes oplevelser af projektets betydning på baggrund af deres udtalelser og svar i forbindelse med dataindsamling. Resultater skal forstås som projektets betydning for respondenterne i forhold til projektets formål, hvilket er belyst ved den proces og udvikling respondenterne har gennemgået samt de resultater og læring, de har opnået. Der er samtidig fokus på at identificere eventuelle andre resultater, samt om projektets organisering og strukturering er anvendelig i forhold til at nå de ønskede mål. Input og output er sat i relation til hinanden, således at det overordnet (i herværende projekt) er muligt at sammenholde de anvendte ressourcer med projektets resultater. Eller sagt på en anden måde: Hvad har projektet kostet, og hvad har respondenterne og bevillingsgiverne/modtagerne fået ud af det? (Socialøkonomisk betragtning).

Evalueringsdesign

Projektets evalueringsdesign blev udarbejdet ved projektstart og justeret i forbindelse med forlængelsen af projektet.

Evalueringsaktiviteterne har bestået i følgende:

Projektstart

Udarbejdelse af grundlæggende dataindsamlingsguide.

Spørgeskemaanalyse – samtlige unge. Svarprocent: 46.

Spørgeskemaanalyse – samtlige medarbejdere. Svarprocent: 60.

Faglig rapportering til Socialministeriet maj 2005.

Midtvejsevaluering

Enkeltinterview - 2 tilfældigt udvalgte unge.

Fokusgruppeinterview - 6 tilfældigt udvalgte medarbejdere.

Enkeltinterview – proceskonsulent og undervisere, Attractor.

Midtvejsevalueringsrapport november 2005.

Faglig rapportering til Socialministeriet maj 2006.

Afsluttende evaluering

Spørgeskemaanalyse – samtlige unge. Svarprocent: 31.

Spørgeskemaanalyse – samtlige medarbejdere. Svarprocent: 32.



Enkeltinterview – 3 tilfældigt udvalgte unge, der har været på Seden Enggård henholdsvis 1, 1,5 og 4 år.

Fokusgruppeinterview – 2 medarbejdergrupper med henholdsvis 2 og 5 tilfældigt udvalgte deltagere, der har været på Seden Enggård i 1, 1,5, 3, 4, 5, 5, 6,5 og 10 år.

Enkeltinterview – proceskonsulent.

Fokusgruppeinterview – ledelsen (forstander og én afdelingsleder).

Feltobservationer – 2 dage á 4 timer.

Statistik vedrørende magtanvendelse i perioden fra 2003 til 2007.

Procesplaner, referater m.v. fra interne og eksterne styregruppemøder indgår i datamaterialet. Materialer fra undervisningsforløbene indgår ligeledes som data.

Evalueringen har været tilrettelagt, så det har været muligt at gennemføre en "før- og efteranalyse" primært ved projektstart og afslutning. Den afsluttende evaluering har været retrospektiv og har samtidig givet et billede af den anerkendende og narrative metode på Seden Enggård ved projektets afslutning.

Teoretisk kontekst

Anerkendelsesteori

Den altoverskyggende teoretiske kontekst i projektet har været den anerkendende tilgang som kommunikationsteori.

8

Anerkendelsesteorier som kommunikationsteorier – og metoder er udviklet i 1960'erne af Gregory Bateson, i 1980'erne af David Cooperrider og i 1990'erne af Michael White og David Epston, og går i dag under betegnelserne systemisk tænkning og anerkendende og narrative tilgange.

Det som kendetegner de moderne kommunikationsteorier og -metoder er, at de ikke har et fælles, eksplicit grundlag af antagelser at blive forstået på.

Derfor har evaluator som afsæt for den anerkendende og narrative tilgang i dette projekt inddraget G.W.F. Hegel og A. Honneth for i højere grad at kunne belyse den praksis, som blev udviklet på Seden Enggård. Ligeledes stemmer Hegel og Honneth tanker om anerkendelse overens med Seden Enggård's værdigrundlag.

Som teoretisk begreb blev anerkendelse defineret af Hegel, G.W.F. (1808, 1821):

- Den handling at respektere en anden, dvs. skænke vedkommende rettigheder som person samt elske en anden.
- Den tilstand, at være anerkendt af en anden person.



- Anerkendelse forudsætter en dobbelt binding mellem mennesker i en relation.

Honneth A. (2001) har uddybet Hegels definition ved at sige, at anerkendelse betegner den ekspressive metahandling, hvor en person giver en anden person bekræftelse, anbefaling eller anseelse og symbolsk signalerer, hvilken fremtidig handling den anerkendte person har lov at forvente.

Honneths teori om anerkendelse rummer tre grundlæggende anerkendelsessfærer, der underbygger og forudsætter hinanden, og som socialpsykologisk kan forklare betingelserne for individets identitetsdannelse, samt kan ses som en normativ idé til opnåelse af det gode liv.

De tre anerkendelsesformer beskriver positivt de sociale forudsætninger for en vellykket personlighedsdannelse.

De tre sfærer:

1. Privatsfæren: Den første sfære for anerkendelse er den nære mellemmenneskelige relation i venskabet, familien eller kærligheden. Kærlighed og venskab udgør den emotionelle anerkendelse, der sætter mennesket i stand til at udtrykke sig og agte sig selv som én, der kan participere i nære fællesskaber og samfundsmæssige forhold. Det er denne, der f.eks. krænkes, når den fysiske integritet antastes i vold, incest eller fravær af kærlige voksne. Hermed hindres den grundlæggende selvtillid i at dannes.

2. Den retslige sfære: Den anden sfære er den retslige anerkendelse af et individ eller grupper som besiddende rettigheder, som kan defineres i juridisk henseende og som er med til at give et individ selvagtelse. Igennem de universelle rettigheder, der er givet til alle medlemmer af samfundet, er mennesket i stand til at få selvrespekt eller agtelse for sig selv, som et lige medlem af samfundet. At have universelle rettigheder betyder, at være bevidst om sig selv som en autonomt handlende og moralsk kapabel person, der er i stand til at indgå i "offentlig drøftelse". Disse krænkes i tilfælde af diskrimination, bedrag og forskelsbehandling.

3. Den solidariske sfære – der dækker samfundsmæssige, kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber: Den tredje sfære for anerkendelse er den, der foregår i fællesskaber, hvor man i kraft af sine egenskaber og præstationer tilkendes anerkendelse, hvilket er med til at opbygge selvværd. Det betyder at mennesket indgår i gruppens eller samfundets solidaritet, og derved positivt bidrager til fællesskabets eller samfundets hele. Disse fællesskaber kan være i form af arbejdspladsfællesskaber eller kulturelle værdifællesskaber. Krænkelser i disse fællesskaber kan f.eks. være i form af at blive overset, mobbet eller udsat for fordomme.

Hvor anerkendelsen udløser forudsætningen for subjektets fundamentale selvtilid, udløser den almene agtelse, som er givet i form af rettigheder, en selvagtelse som borger, og endelig sker selv værdsættelsen i en social solidaritet, hvor fælles værdier og normer deles og danner et grundlæggende selvværd hos subjektet. Selvværd defineres³ som individets følelse og oplevelse af, at være værdsat som den han/hun er og have ret til at være den man er. Selvværd angår relationen til andre mennesker og udvikles gennem andres ubetingede værdsættelse af personen, således som denne er.

Selvtillid, selvagtelse og selv værdsættelse er alle tre ontogenetiske udviklingstrin, der indgår i indbyrdes relation i ideen om det gode liv. Er de hver især ikke realiseret, vil man kunne tale om uligevægt mellem de tre anerkendelsessfærer (Honneth, 2003), og forudsætningen for et fuldt realiseret liv er ikke til stede.

Menneskets behov for anerkendelse er grundlæggende. Honneth siger, at der sker en moralsk motiveret kamp om at opnå anerkendelse, hvor drivkraften er menneskets manglende oplevelse af social anerkendelse. Når den forventede anerkendelse ikke opnås, trues den personlige identitet eller det positive selvforhold.

Det er dog ikke alt, et menneske ønsker, der skal anerkendes. Anerkendelsesteorien overlader et betydeligt spillerum til omsorgspersonernes (her pædagogernes/lærernes) dømmekraft, når forskellige anerkendelseskrav strider mod hinanden. Dog bør et anerkendelseskrav aldrig understøttes, såfremt det indebærer en krænkelse af andres etiske autonomi (Høilund, P. og Juul, S., 2005).

Når anerkendelse anvendes som pædagogisk metode er det med udgangspunkt i, at menneskets identitet først bliver virkelig gennem anerkendelse (Høilund, P. og Juul, S., 2005).

Den anerkendende tilgang

Den anerkendende og narrative tilgang som kommunikationsteorier og – metoder blev præsenteret af Attractor.

Grundantagelser for den anerkendende tilgang er:

- Mennesker ønsker at leve et godt liv – der er ingen, der ønsker at have problemer.
- Menneskers problemer ligger udenfor dem - mennesker er ikke problematiske i sig selv.
- Alle mennesker er i stand til at udvikle nye bemyndigende historier om sig selv – evt. med hjælp
- Menneskers selv-historier er påvirket af samfundets dominerende diskurser.

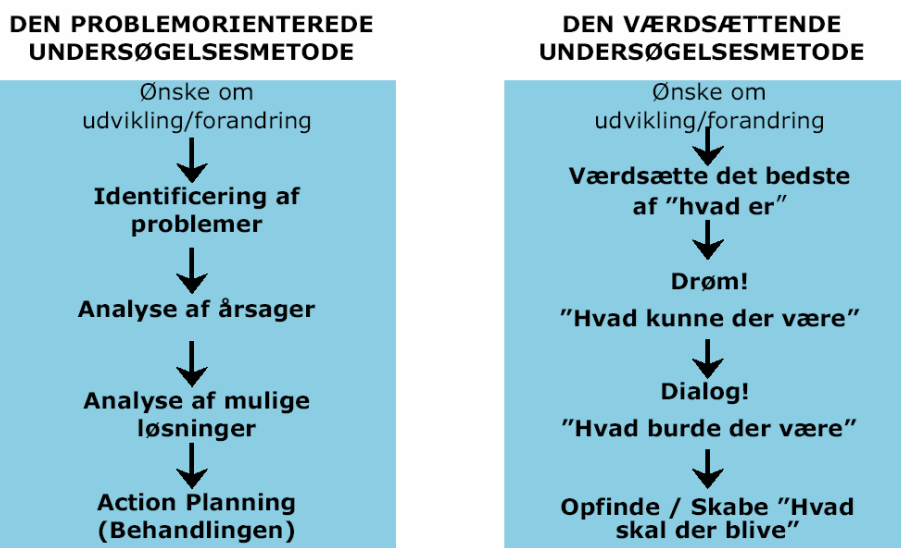
³ Fra Psykologisk Pædagogisk ordbog.

Den anerkendende tilgang er:

- En grundforståelse for, hvordan mennesker udvikler sig og skaber mening i samspil med andre.
- Den anerkendende tilgang er en metode til at skabe udvikling og forandring blandt mennesker.
- Den anerkendende tilgang handler om at vende problemer til forestillinger om det, som kunne være i stedet.

Der arbejdes ud fra en værdsættende undersøgelsesmetodes grundantagelse, som er: Mennesker er et "mysterium", der må undersøges nysgerrigt, til forskel fra en problemorienteret undersøgelsesmetode, der har grundantagelsen: Mennesker er et problem, der skal løses.

(Diagram 2 – kilde: Attractor)



Den anerkendende tilgang er en metode, der handler om at værdsætte det, der virker, det, der gøres godt og det, der giver energi i hverdagen. Her fra skabes drømmen om fremtiden, som et positivt kompas, der kan give handlinger retning.

Der skal ske udforskning af de bedste oplevelser/erfaringer hos de unge, medarbejderne og i organisationen gennem følgende proces:

- Opdagelse – at forstå hvad der har været og er.
- Drøm - at opstille visioner for fremtiden på baggrund af succes'erne.
- Design - at klargøre visionen (og det realistiske i den), at undersøge vejen, der kan føre dertil ved hjælp af oplevelser og erfaringer, der henholdsvis var befordrede og forhindrede samt inddragelse af nye veje/muligheder.
- Realisering - at få tingene til at ske.

Den narrative tilgang

Den narrative tilgang - Story Telling defineres som en primært visuel kommunikationsform, hvor der tales i billeder, historier og "vignetter", som er små "billeder" af situationer – tænkte eller oplevede – evt. indeholdende dilemmaer, til start af refleksionsprocesser.

Story Telling handler ikke om at beskrive virkeligheden som virkeligheden er, men om at beskrive virkeligheden som den opfattes af den enkelte. Det er ikke vigtigt, om fortællingen udtrykker en sammenhæng som er videnskabelig korrekt, men om den udtrykker en sammenhæng som er troværdig og giver mening.

Det handler om sprogligt at kunne fortælle historier, der matcher en situation, en sindsstemning, en følelse eller en drøm. Når der bliver sat konkrete billeder og ord på problematikker og drømme, bliver de klarere for den person historien omhandler. Mennesker bruger historier til at finde mening i eget liv. Navnlig unge mennesker udforsker sig selv og livet, og har derved muligheden for gennem oplevelser og erfaringer at blive forandret.

Narrative grundantagelser er at mennesker lever deres liv gennem narrativer, dvs. historier, som skaber mening og sammenhæng imellem fortiden, nutiden og fremtiden. Disse historier fortælles af individet såvel som af individets familie, behandlere, kulturen og samfundet. Den stadige dekonstruktion og rekonstruktion af historier genskaber hele tiden individets identitet og liv i fortiden, nutiden og fremtiden.

Dekonstruktion indebærer, at den dominerende historie i den unges liv undersøges på ny og tages op til revision.

Bevægelsen er:

- at benævne historien,
- at adskille den fra den unges identitet (eksternalisering),
- at afdække historiens baggrund og dens ernæringsmønster (rekrutteringsspørgsmål),
- at den unge vurderer om han/hun stadig ønsker historien og dét som den gør for den unges liv.

Rekonstruktion af ny historie indebærer at man begynder at lægge mærke til oplevelser i livet som modsiger den tidligere dominerende historie. Der ledes efter unikke oplevelser, dvs. oplevelser som ikke kan rummes eller forudsiges inden for den tidligere dominerende historie.

Sammenhængen mellem begreberne kan forklares ved, at den anerkendende tilgang er såvel en holdning som en pædagogisk metode, hvor redskaber der fremmer udviklingen af holdningen og metoderne bl.a. er story telling, det narrative samt identitets- og livshistorier.



Identitet betragtes som et menneskes kontinuerte selv og det indre subjektive begreb om individualitet dannet af f.eks. køn, socialgruppe, alder, etnicitet m.v. Det handler samtidig om den enkeltes selvforståelse og fortælling om sig selv i relation til andre. I identitets- og livshistoriesamtaler er der fokus på den unges livshistorie samt udvikling af og forståelse for egen identitet.

Virksomhedsteori

I starten af 2006 blev virksomhedsteori introduceret på Seden Enggård, og denne teori skulle integreres i de anerkendende og narrative teorier. Virksomhedsteori er en almen teori om menneskelig udvikling, hvor Vygotsky, L.S. (1896-1934), står centralt. Udgangspunktet er, at læring går forud for udvikling og at læring skaber forvandling. Der sker kvalitative ændringer i mentale strukturer. Et pædagogisk princip er zonen for nærmeste udvikling.

For at forstå mennesket tager virksomhedsteorien udgangspunkt i menneskets forbindelse til den verden, der omgiver det, til andre mennesker, til kultur og natur, og i hvordan disse forbindelser i kraft af personens virksomhed udvikles og mangfoldiggøres livet igennem.

Mennesket udvikler evner, færdigheder og viden, nuancerer sin sociale og følelsesmæssige funktion, når det handler og er aktivt, når det løser opgaver, tænker, går på opdagelse, eksperimenterer, leger, arbejder, går i skole osv.

Problemer og vanskeligheder hos børn og unge udspringer af børnenes og de unges begrænsede, samt mangelfulde forbindelser til den verden der omgiver dem, af ensidige og overfladiske forbindelser, af forbindelser præget af mistro og manglende stabilitet. Årsagerne kan være mangeartede, og er ofte en kombination af miljømæssige og konstitutionelle forhold (f.eks. hjernedysfunktion, psykisk sensibilitet mv.).

Praksis analyse

Praksis analysen er opdelt i to hovedafsnit: Metode og resultater.

Ud fra det indsamlede datamateriale og på baggrund af projektets teoretiske afsæt, voksede en række væsentlige metoder frem, som har betydning, når formålet er at udvikle en pædagogik, der i højere grad kan arbejde med positivt at udvikle vanskeligt stillede unges selvværdsfølelse og identitet.

Generelt har der været sammenhæng mellem det anerkendende og det reflektive perspektiv for at finde ind til, hvad der virker i den anerkendende tilgang. Medarbejderne har gennem åbne og ærlige dialoger arbejdet med spørgsmål som: "Hvad var det jeg sagde og gjorde i situationen, som afstedkom lige netop den reaktion hos den unge? Hvad gjorde du? Hvad gjorde de andre unge? osv.



Metodeafsnittet dokumenterer de væsentligste metoder, som er den anerkendende samtale med redskaber som holdning, teknik, rammer og dokumentation. Derudover har den institutionelle kultur betydning og sammenhængen med Seden Enggård's anvendte pædagogik.

Resultatafsnittet indeholder de unges opnåede resultater dokumenteret ved en interviewanalyse og en spørgeskemaanalyse.

Medarbejdernes resultater og vurderinger er ligeledes dokumenteret ved en interviewanalyse og en spørgeskemaanalyse.

Resultatafsnittet indeholder ligeledes analyse af organisatoriske resultater, projektførelsen, udfordringer og begrænsninger, hvad der viste sig ikke at være relevant og fastholdelse af metoder samt statistik vedrørende udskrivninger i utide og magtanvendelse før og under projektperioden.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne kan ikke siges at være repræsentative for de unge og medarbejderne, da svarprocenterne er lave.

Men resultaterne kan vise en tendens set i kombination med den øvrige dataindsamling.

Metode

Metode afsnittet bygger på den samlede dataindsamling – dog primært fokusgruppeinterview med 2 medarbejdergrupper med henholdsvis 2 og 5 deltagere, interview med proceskonsulent og feltobservation.

14

Socialpædagogisk Story Telling var projektets titel, men en mere sigende betegnelse for udviklingsarbejdet og de opnåede resultater på Seden Enggård er "Anerkendelse i samtaler". Ved samtaler forstås både planlagte og spontane samtaler, men der har været mest fokus på planlagte samtaler mellem en kontaktpædagog og en ung, mens der har været afsmittende effekt på de spontane samtaler.

Den anerkendende samtale

Holdning

Holdningen bag den anerkendende samtale er en bevidsthed om, at det vigtigste man kan tilbyde de unge, er sig selv som mennesker med nærvær, empati, engagement og nysgerrighed.

Mennesker udvikler sig via relationer til andre mennesker. Det handler om at være i konstant dialog med de unge i en nysgerrig og ikke dømmende samtale. Når mennesker udvikler sig gennem relationer, er det vigtigt at kende de unges relationer og hvorledes der kan arbejdes med dem. Det gælder i forhold til familie, de andre unge på Seden Enggård, pædagoger, lærere osv.



Det er ikke den unge, der er problemet, men den unges handlinger. Den anerkendende holdning består i, at medarbejderne vil lære de unge at kende som personer uanset hvilke handlinger de præsterer. Medarbejderne udviser en interesse for at finde ud af, hvem de unge er som personer, og hvad og hvem, der betyder noget for dem. Medarbejdernes teknik er ikke som tidligere, at finde lineære årsagssammenhænge og fremlægge forslag til handlemønstre for de unge.

Når de unge oplever, at blive mødt med denne nye anerkendende holdning – at de bliver respekteret og anerkendt for, at de i sig selv bærer kimen til forandring – at de er medbestemmende og har eget ansvar, skabes der i bedste fald tillid til medarbejderne, og de unge åbner sig efterhånden mere og mere, og får sat ord på oplevelser i deres liv samt tanker, følelser og behov. Medarbejderne får et billede af de unges livshistorie, hvor særligt situationer og hændelser, som er lykkedes for den unge, bringes frem i lyset. Medarbejderne kan bruge denne viden i arbejdet med at hjælpe de unge til at opbygge en ny positiv identitet.

Teknik

Projektarbejdet har vist, at udgangspunktet for en anerkendende samtale er nysgerrighed, interesse for den unge og omsorg, der skal skabe kontakten til den unge. Omsorgen ligger i, at de unge oplever, at medarbejderen vil dem. Medarbejderne skal starte med at være anerkendende selv om de unge kan være aggressive eller fortæller om negative hændelser.

15

Sprogbruget i den anerkendende samtale er præget af ressourcesprog modsat mangelsprog (Diagram 3 – kilde: Attractor):

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Mangelsprog<ul style="list-style-type: none">– Fokus på problemer, fejl, mangler, negativeringer
• Skaber situationer hvor mennesker<ul style="list-style-type: none">– Adskilles– Isoleres– Føler sig utilstrækkelige– Føler sig misforstået | <ul style="list-style-type: none">• Ressourcesprog<ul style="list-style-type: none">– Fokus på åbninger, muligheder, succeser, det der virker, kompetencer
• Skaber situationer hvor mennesker<ul style="list-style-type: none">– Samles– Er del af fællesskab– Føler sig kompetente– Føler sig forstået |
|---|--|

Medarbejderen må gå undrende til samtalen i stedet for konfronterende – så den unge ikke trækker sig og går i forsvarsposition. Det er et spørgsmål om, at tage den unges udgangspunkt alvorligt og lytte.

Medarbejderen skal tage den unges ord for pålydende og ikke møde den unge med underkendelse i form af fordømme, bedrevidenhed, tolkninger og forudindtagne forståelser. Ved at fordømme er samtalen overstået. Medarbejderne skal sige: "Jeg kan godt lide dig alligevel, selv om du laver noget skidt".



Medarbejderen skal nysgerrigt og interesseret spørge ind til den unges handleårsager ved hjælp af åbne HV-ord, så samtalen forbliver åben, og den unge får chancen for at fortælle så meget som muligt. Medarbejderen skal undgå at spørge "hvorfor", da det kan være svært for den unge at svare på. Medarbejderen må gentage, hvad den unge siger og holde pauser, da det skaber rum for refleksion.

Den unge skal i samtaleforløbet gives anerkendelse, hver gang en positiv kompetence kommer til syne. F.eks. kan den unges evne til at organisere et indbrud vendes til, at så kan han/hun også organisere noget andet.

I den anerkendende samtale skal medarbejderen finde en balance, hvor medarbejderen hverken fordømmer den unge eller giver køb på egne holdninger i forhold til den unges handlinger. Medarbejderen må give udtryk for egne meninger og holdninger, men det er et skøn, hvornår medarbejderen skal inddrage disse. De unge har brug for at spejle sig i voksne med holdninger.

Medarbejderens fokus må være fremadrettet – f.eks. hvad har betydning for den unge og hvilke ambitioner og drømme bærer han/hun rundt på? Hvad skal der til for, at den unge kan nå til en realistisk erkendelse af sig selv og sine muligheder?

Samtalen skal være forberedt ved at medarbejderen har gennemtænkt de punkter, som er relevante og meningsfulde at tage op for den unge. Også for at have samtaleemner nok til at holde samtalen i gang. Dog skal medarbejderen være indstillet på, at hvis et emne, som den unge er optaget af, kommer til at fylde hele samtalen, så er dette i orden.

Medarbejderen må bruge sin intuition for at vide/mærke, hvad der virker i samtalen, således at det er muligt at ændre teknik.

En medarbejder sagde om sine erfaringer med teknikkerne i den anerkendende samtale:

"At få den unge til at se på problemstillingerne både i forhold til livsstil og i hverdagen, fungerede som en anerkendelse. Jeg forsøgte at undgå hvorforspørgsmål. Jeg ville undgå at tale om negative oplevelser. Hver gang hun kom ind på negative oplevelser, da forsøgte jeg at vende tilbage. Det lykkedes. Samtalen blev evalueret og pigen havde en positiv oplevelse. Jeg havde styr på det og havde en positiv oplevelse. Med denne form for dialog handler det om at lade de unge styre mere, og følge det bakkede landskab og ikke stræbe efter den lige vej til målet".

Rammer

Uformelle rammer for samtalerne gør de fleste unge mest trygge, hvilket er forudsætningen for, at de tør og vil åbne sig. Uformelle rammer kan være en gåtur, en køretur, på den unges sengekant osv. Der skal skabes en positiv atmosfære uden mobiltelefoner, TV osv., og gerne med ro, tid nok, hygge, kage, sodavand osv.

Anerkendende samtaler er ikke nødvendigvis individuelle samtaler. F.eks. kan samtalerne ske i forbindelse med aftenmåltidet eller om aftenen, når der hygges og diskuteres.

Dokumentation

I projektet blev der udarbejdet en række skemaer til brug for de anerkendende samtaler. Der blev udviklet en spørgeguide, et samtaleskema, et netværkskort mv. Der blev ligeledes udviklet en manual og introduktionsmateriale til nye medarbejdere, hvor samtlige skemaer indgår.

Der blev arbejdet på at udvikle en logbog, som de unge skulle have udleveret ved udskrivning fra Seden Enggård. Logbogen skulle kortfattet opsamle den udvikling, som den unge havde gennemgået på Seden Enggård ud fra et anerkendende perspektiv. Logbogen er ved projektets afslutning stadig under udarbejdelse.

Medarbejderne sagde om de udviklede skemaer, at de understøttede og gav en strukturel ramme for arbejdet med de anerkendende samtaler. Dog var det svært at have en fælles spørgeguide, når eleverne var så forskellige. Skemaerne var gode som repetition, som introduktion til nye medarbejdere, samt til at dokumentere indhold, resultater og arbejdsopgaver. Skemaerne blev sjældent brugt under samtalerne, da de unge gav udtryk for en træthed overfor medarbejdernes skriftlige arbejde – at medarbejderne ikke kunne være koncentreret om dem. Nogle unge var af den opfattelse, at medarbejderne skrev meget, men de havde en forståelse for, at dette var nødvendigt for at give information til andre medarbejdere – at ”det er deres job at gøre det”.

Pejlemærker i den anerkendende samtale

Pejlemærker for, hvornår den anerkendende samtale er en succes, blev udviklet i projektet og er følgende:

- At samtalen bliver gennemført og at den unge og medarbejderen deltager positivt.
- At den unge under samtalen siger fra, hvis samtalen kommer for tæt på.
- At der hele tiden under samtalen er en god stemning.
- At den unge siger, at det var rigtig dejligt, at det var godt at snakke og at den unge vil deltage igen, uanset hvad der skal snakkes om.
- At den unge siger ja, når medarbejderen foreslår en samtale.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at samtalerne kan være meget forskellige fra ung til ung. Det er ikke muligt at opstille en facitliste for en anerkendende samtale. Medarbejderne kan være enige om holdningerne, der ligger bag samtalerne, og anvende de teknikker og rammer, som passer bedst for den unge og i situationen. Det handler ligeledes om, at fange den unge, på det rigtige tidspunkt, og at jo flere anerkendende samtaler medarbejderne har med de unge, jo tættere bliver relationen mellem den unge og medarbejderen.

Institutionel kultur

Projektet har haft betydning for udvikling af en anerkendende institutionel kultur på Seden Enggård.

Elementer fra det anerkendende har hele tiden været på Seden Enggård, men det blev først med projektet "anerkendt", defineret og implementeret som en institutionel samværsform, en væremåde og attitude i praksis.

Det har været den ændrede tilgang til de unge gennem de anerkendende samtaler som er smittet af på den samlede kultur.

En medarbejder fortalte om aftenmøderne: "Vi har ikke nogle elever, der er bange for at sige noget. De unge har et vælg af emner oppe. Det er ikke bare som tidligere for at provokere. Det er ren og skær undren og nysgerrighed over, hvorfor tingene er som de er. Ingen bliver nedgjort. De nedgør ikke hinanden ved tåbelige spørgsmål. Vi hjælper hinanden med at svare. Det så vi ikke på samme måde som før. De unge snakker med hinanden om andet end hash, druk og ballade. De snakker om hverdagsting, og hvad der sker ude i verden. Personalegruppen og ungegruppen kan grine ad og med hinanden uden at det er hån eller ondt".

Medarbejderne kunne tidligere blive hængende i de unges problemer. I dag er det legalt at sige: "Jeg synes det var noget skidt du lavede i går, men derfor kan vi godt snakke i dag". Der er skabt et åbent rum, hvor det er tilladt at spørge om alt, og medarbejderne har tiden til at svare.

Som en indikator på den anerkendende kultur, fortalte en medarbejder, at de unge var glade for at se én, når man mødte ind, og udtrykte dette.

Medarbejderne fandt, at kulturen ved projektafslutning var præget af positivitet, inspiration, rummelighed, handlekraft, større samarbejde, glæde, åbenhed, vedholdende personalegruppe og unge i synlig udvikling.

Resultater

De unges resultater og vurderinger

Analysen af de unges resultater og vurderinger bygger på tre unges svar ved interview samt feltobservationer. Efterfølgende følger en spørgeskemaanalyse som blev foretaget ved projektstart og ved projektafslutning.

De anerkendende samtaler blev først for alvor implementeret fra slutningen af 2006, hvorfor resultaterne også vil være et udtryk for "den gamle pædagogik", da de 3 interviewede unge har været på Seden Enggård i henholdsvis 1, 1,5 og 4 år. Dog var teori om anerkendelse kendt for medarbejderne gennem det første forløb med Attractor i 2005.

Interviewanalyse – de unge

De unge og samtalerne

For de unge havde det betydning i forhold til personlig udvikling, om de gennem samtalerne lærte sig selv bedre at kende, om de kunne være åbne og sætte ord på tanker og følelser, og om de kunne have indflydelse.

De unge nævnte også det, at blive ældre i sig selv, som en betydelig udviklingsfaktor. De unge gav udtryk for, at de i projektperioden havde fået større indflydelse og stemme i eget forløb, og at de mødte voksne med en mere positiv interesse for dem.

De unge oplevede i samtalerne, at de selv bestemte, hvad der skulle snakkes om. At der blev bygget videre på det, som den unge bragte frem. Eller den unge lod være med at snakke, hvis han/hun ikke havde lyst.

Samtalerne handlede mest om hverdagen, hvordan det gik derhjemme, hvordan det var gået i weekenden osv.

De unge oplevede ikke at kunne være helt åbne – der blev altid holdt noget tilbage, når det drejede sig om personlige forhold. Som en ung sagde: "Fordi man altid har i baghovedet, at det er deres arbejde". De unge kunne være bange for at komme til at sige for meget, da de frygtede, at det de sagde, ville komme videre til sagsbehandler, forældrene eller computeren.

De unge sagde, at de ikke tænkte over at sige, hvad de troede medarbejderne forventede af dem.

To af de interviewede unges livshistorier var blevet tydeligere for dem, og de var blevet mere klar over, hvad der var sket i deres liv. Den tredje unge havde hele tiden vidst, hvad der var sket i barndommen, hvad der havde været i orden og hvad der ikke havde.

De unge var blevet mere klar over egne ressourcer og styrker. En ung udtrykte det således: "Det var min kontaktpædagog, som hjalp mig meget. Han fandt hurtigt ud af, hvordan jeg var, bedre end jeg selv vidste, og han kunne fortælle

mig ting, som jeg ikke selv vidste, men som jeg godt selv kunne se bagefter. Han kunne bare forklare med så lidt ord, at man bare forstod det. Uden at der var alle mulige spørgsmålstejn ved det, jeg forstod det bare. Det er rart, at der er en, som man kan komme til og som kender en, og hvor man ikke skal forklare alting”.

To unge var blevet bedre til at sætte ord på ønsker og behov. En ung sagde, at han ikke snakkede så meget om tanker og følelser.

De unge, der oplevede at være blevet bedre til at udtrykke sig, påpegede, at de havde lært det i samtalerne med pædagerne eller at de selv havde lært det, samt at de, efterhånden som de var blevet ældre, havde lært sig selv bedre at kende. En ung sagde: ”Det hjælper altså meget, at man kan sætte ord på det man tænker og føler, og hvorfor man reagerer som man gør. Det hjælper rimeligt meget”.

De unge fandt, at de selv overvejende bestemte og havde indflydelse på eget liv. Derudover havde forældrene stor indflydelse og dernæst medarbejderne.

De unge sagde:

”Min mor kan sige: Hvad laver du? og så laver jeg det ikke. Men man bestemmer jo altid selv”.

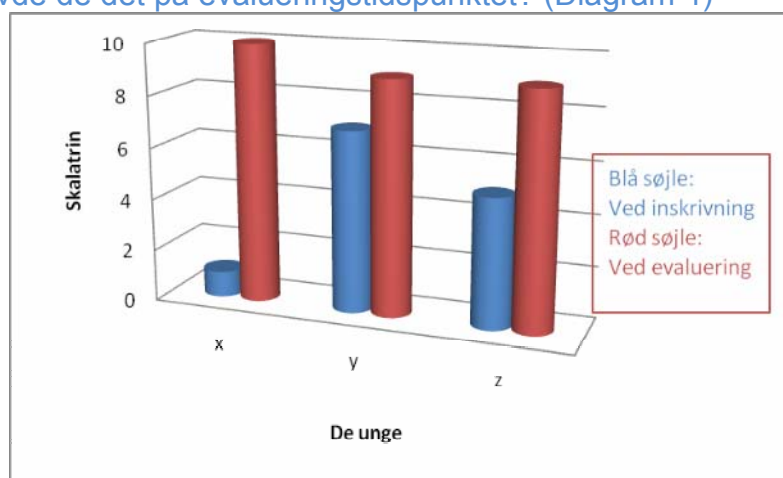
”Ja, det er nok mig selv. Mere eller mindre. Der står altid nogle pædager eller forældre. Men mere eller mindre mig selv”.

”Min mor selvfølgelig. Men jeg føler ikke, at der er nogle der bestemmer over mit liv. De vil gerne, men det kommer de ikke til. Jeg er 16 år nu og jeg synes jeg er gammel nok til at bestemme over mig selv”.

Rammerne omkring en anerkendende samtale må gerne være en snak i stuen, på værelset eller en tur i byen. For: ”Det er nogle gange kedeligt at være her”.

Personlig udvikling

Hvordan havde de unge det med sig selv, da de kom på Seden Enggård og hvordan havde de det på evalueringstidspunktet? (Diagram 4)



Skalatrinenne går fra 1 til 10, hvor 10 er højest.

De tre interviewede unge har alle oplevet at få det bedre med sig selv, og sagde samstemmende, at deres selvværd var steget. Dog siger en ung, at han havde det godt med sig selv ved indskrivning, men at der var andre, der ikke syntes dette!

De unge nuancerede deres personlige udvikling således:

X: "Jeg havde det ikke særlig godt med mig selv da jeg kom. Jeg havde alle mulige problemer. Ude og hjemme. Jeg var angst og havde noget psykisk. Jeg gik amok altid. Nu har jeg efterhånden lært tingene. Jeg har tænkt over livet og hvad jeg vil have af uddannelse. Medarbejderne har ikke bare hoppet på mig hele tiden, de har snakket med mig om tingene. Efter at jeg ikke har haft noget med politiet at gøre, har jeg forandret stil. Jeg har bare kørt det som det skal køres. Jeg er begyndt at stå op til tiden i skolen. Jeg har fået kryds for at være den bedste til at stå op. Jeg har også altid været den første i skolen. Men det kan gøre mig rigtig sur, når de laver for mange regler, fordi nogle ødelægger det for os andre. Jeg siger det til pædagogerne: Kan I ikke se, at det er forkert? Det går ud over dem, der er kommet her for at få en uddannelse og et godt liv. Jeg laver også selv lort, men jeg kan selv se, at jeg har lavet fejl. Det sker en gang imellem".

Y: "Da jeg kom, havde jeg det godt nok med mig selv. Jeg synes jeg var fin nok og jeg havde ingen problemer. Men det var der nogle andre der synes. Jeg har det nogenlunde på samme måde i dag med mig selv. Der er nogle ting, der kan laves om, men det tror jeg bare ikke, kan laves om. Man skal opføre sig ordentlig en gang imellem. Det er svært. Jeg har et højt selvværd. Om jeg har fået et højere selvværd, mens jeg har været her, det tror jeg faktisk ikke. Fordi man er jo ikke særligt meget værd, når man er her. Man er jo bare en brik i et spil for kommunen. Man kommer herover fordi man har lavet noget lort og så kommunen de tjener på en – ja. Det her sted tjener penge på at kommunen betaler – det er ren forretning.

I starten gjorde jeg hvad jeg havde lyst til. Det gør jeg stadig. Lige da jeg kom, hvis jeg ikke kunne komme hjem, så smuttede jeg bare. I den første 1,5 måned, der var jeg faktisk her og kunne ikke komme hjem, og så stak jeg bare af i sommerferien. Men nu tænker jeg mig mere om. Hvis de siger, at du skal være her i denne weekend, på grund af et eller andet, så er det ok. Men hvis de har lovet mig, at jeg må komme hjem i den weekend, og jeg så lige pludselig ikke kan, så siger jeg fuck jer, for så har jeg lavet aftaler med venner og så er jeg ligeglads, og så gør jeg, hvad der passer mig.

Jeg er begyndt at tænke mere over tingene, men jeg er også blevet lidt ældre. Jeg snakker om lidt flere ting og i stedet for bare at sige fuck dig, jeg nakker dig eller jeg smadrer dig, eller blive sur, så tænker jeg, at nogle gange kommer vi i en dialog og begynder at snakke om tingene i stedet for bare at gå amok.

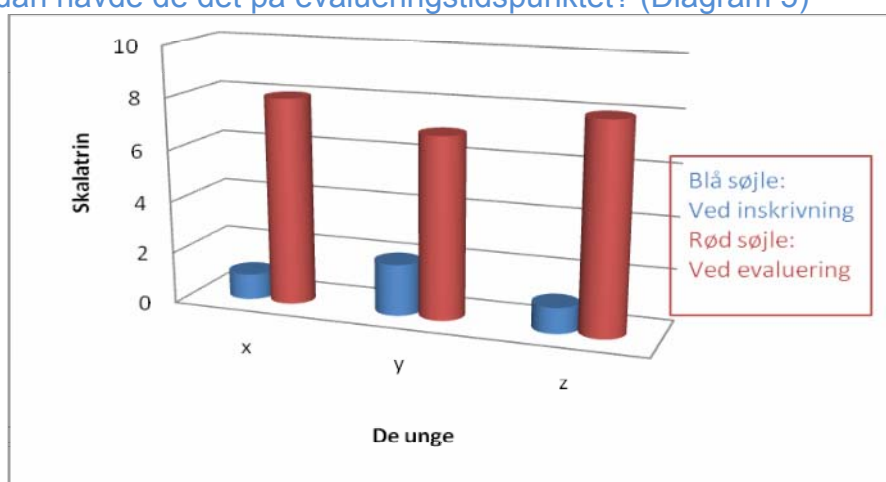
Det har ikke noget med samtalerne at gøre. Jeg kender godt de samtaler, jeg er ikke dum. Selvfølgelig er der nogle, der lever sig ind i det og godt kan lide os, og vil os det bedste, men jeg ved det ikke. Det er jo ikke fordi jeg tænker, nå - han er pædagog og han prøver virkelig at snakke med mig for at jeg skal få det godt, for at jeg skal stoppe med kriminalitet eller jeg skal gå i skole. Sådan tænker jeg ikke”.

Z: ”Da jeg kom, kan man sige, at der var jeg rimelig højt oppe, fordi jeg ikke rigtig kendte mig selv. Jeg var meget sammen med venner, hvor vi rendte rundt og lavede alt muligt lort, og man kan sige, at så følte man sig jo stor, og man var jo sej og alt det der. Jeg havde det egentlig godt med mig selv, da jeg kom. Men hvis man nu kigger på, hvordan jeg har det nu, så har jeg det jo bedre. Det er fordi jeg har lært mig selv at kende, så man ved hvornår og hvorfor man måske reagerer som man gør, fordi man har fået fortalt hvordan. Da jeg kom, da anede jeg det jo ikke. Det var bare noget man gjorde, og man kunne ikke sætte ord på hvorfor. Det fandt man så ud af efterhånden sammen med ens pædagog.

Da jeg kom smed jeg med ting, råbte og gik ind på mit værelse, hvis jeg ikke kunne få min vilje. Jeg gør næsten det samme i dag. Med det er yderst sjældent og det er ikke så slemt mere. Men jeg vil indrømme, at når det sker, så ryger der nogle ting. Det er det samme. Det er ikke så slemt og det er ikke så ofte. Det er ikke væk. Det kommer an på hvilken dag jeg har. Nogle dage kan jeg tænde fuldstændigt af, hvis det er en god dag så griner jeg bare af det. Jeg synes selv, at jeg tager det fra den gode side oftere, men jeg ved det ikke. Det er ikke en mirakelkur jeg har været på, men det er blevet bedre”.

Relationerne til medarbejderne

Hvordan havde de unge det med medarbejderne, da de kom på Seden Enggård og hvordan havde de det på evalueringstidspunktet? (Diagram 5)



Skalatrinnene går fra 1 til 10, hvor 10 er højest.

De tre interviewede unge har alle oplevet at få det bedre med medarbejderne.

De unge uddybede deres vurdering med en række kommentarer:

X

"Jeg havde det ikke særligt godt. Jeg var lille og irriterende, og havde altid ballade med de voksne. Der var nogle jeg havde det godt med, og andre jeg ikke kunne fordrage. Efterhånden som man snakker med dem, så er de gode alle sammen. Så nu går det bedre.

Jeg har boet på mange institutioner som jeg ikke kunne lide. Jeg har aldrig kunnet lide pædagoger. De skulle bare bestemme det hele. Det havde jeg det ikke godt med dengang. Nu er jeg blevet klogere, og jeg kan enes med alle pædagoger, og jeg kan godt lide pædagogerne. Min kontaktpædagog er cool. Han har altid kørt samme stil og jeg har ikke haft diskussioner med ham. Hvis jeg sur over noget, så siger jeg det til ham. Så prøver han at lave om på det. Hvis der er noget jeg er uenighed med de andre pædagoger om, så snakker de om det. Pædagogerne er gode til at snakke med en. Der er mange, der ikke er uddannede og det kan man godt mærke. Der er forskel på, hvordan man snakker med dem, der er uddannede og ikke. En uddannet ved mere om tingene. De har arbejdet med børn før og har haft kurser.

Min kontaktpædagog gør det selvfølgelig for sin families skyld og han skal tjene penge, og for at have det godt med os, men han må kunne lide det. Han har gjort det i mange år. Hvis han ikke kunne lide det, så ville han have stoppet for mange år siden. Det sidste års tid, så har de ikke været så glade for deres job. Der er nogle elever, der stikker af hver dag. Så skal de være længere på arbejde.

Jeg har tillid til pædagogerne. De holder aftaler – ja. Når vi laver aftaler med dem, så er det os, der ikke holder dem. Det er mere vores skyld end det er deres skyld.

De holder af mig som jeg er. Når jeg kommer hjem fra weekend eller jeg har været nogle steder, så henvender de sig meget til en. Der er en pædagog, der inviterer mig hjem til sig selv hele tiden. Man kan ikke sammenligne pædagogerne med ens forældre. Ens mor har altid kendt en fra lille".

Y

"Lige da jeg kom tænkte jeg ikke noget – jeg tænkte bare fuck dem. De skal bare lave deres arbejde. De er jo pædagoger. Nu går det fint nok. Stille og roligt - bedre med nogle end andre.

Jeg har lært dem som personer at kende – dem man gerne vil lære at kende. Dem man snakker mest med. Og så har jeg det fint nok. Jeg behøver ikke så meget tid. Det er ikke hver dag, jeg har brug for at snakke med dem, men jeg har fået mere voksenkontakt inden for det sidste år. Min kontaktpædagog er fin nok. Han kunne tænke sig, at der var mere orden i tingene for mig.

Han har måske lært nogle flere ting om hvordan folk reagerer (red. i projektet). Han forstår mig. Mange ting kan man brokke sig over. I sidste ende er det jo ikke kun pædagogernes skyld. Der er også pengeproblemer. Jeg er træt af kun



at komme ud en gang om ugen og lave noget. Resten af ugen sidder vi bare og glor. De siger bare, det har vi ikke penge til. Det er også rigtig nok, men alligevel der er dem, som er der og kan bruge af budgettet, hvis de vil⁴.

Selvfølgelig er det et arbejde for dem, men jeg tror også godt, de kan lide deres arbejde. Jeg ved så ikke, om de alle sammen kan lide os. Nu er det ikke fordi der er ret meget pædagog over det. De spiller fodbold, ser fjernsyn og sidder og glor – det kan jeg også gøre. Og så en gang imellem er der nogle problemer, som de skal ordne. Min kontaktperson har ikke sit arbejde for min skyld. Men jeg tror også, han gør nogle ting for min skyld. Min familie og venner kommer først. Hvor pædagogerne står tænker jeg ikke så meget over. Der er nogle man kan lide, og nogle man ikke bryder sig så meget om”.

Z

”Da jeg kom, var pædagoger bare nogle, der passede deres arbejde og sådan var det i meget lang tid. Jeg snakkede slet ikke om personlige ting. Men det lærte jeg efterhånden, men det var så også kun med ham den ene. Nu har jeg så ikke rigtig nogen. Jeg kan da godt snakke med dem, men der er grænser for, hvor meget jeg vil fortælle.

Man har kunnet snakke med nogle om nogle ting, som man overhovedet ikke kunne snakke med sine forældre om. Hvor ens forældre, hvis der er sket noget dårligt i ens barndom, godt kan lægge det lidt bag sig og sige: ”Nå ja, men det var heller ikke noget”. De vil helst ikke snakke om det, hvorimod pædagogerne, de kan se det på en helt anden måde. De kan måske ikke give en ret, men måske prøver de at forklare en, at det også kunne have været på en anden måde. De prøver at se tingene på en anden måde.

Man får nok også lidt mere selvtilid ved at man bliver bekræftet i, at det nok også er rigtigt, det som man har oplevet som lille, men som man hele tiden nok har prøvet at glemme.

Min kontaktpædagog – ham kan jeg ikke forklare med ord. Han var den bedste. Jeg sad ofte og snakkede med ham. Han var meget ærlig og også omsorgsfuld. Bare min bedste ven.

Det kan godt være han har forandret sig (red. i projektet), men jeg har altid haft det godt med ham. Han var så meget sig selv. Der var bare ikke nogen lige som ham. Så jeg tror han har kunnet bygge det nye ind i sin personlige stil uden at man sådan rigtig lagde mærke til det. Uden at det sådan blev for pædagogagtigt, hvor de siger ”Jeg kan mærke at...” og så kommer de med alle mulige ting.

Jeg synes ikke jeg har fået mere tid eller mere voksenkontakt indenfor det sidste år.

Hvis man fortæller dem noget, der virkelig, virkelig irriterer en, så fordi, jeg er blevet en af de fornuftige nu, og som kan finde ud af at styre mig og alle de der ting, så tager man mig ikke seriøs. Jeg kan sige det mange gange, og så ender det med, at jeg bliver pis hamrende sur, og så går jeg amok. Så vågner de også

⁴ Brug af aktivitetsmidler havde været et aktuelt emne i dagene op til interviewet.

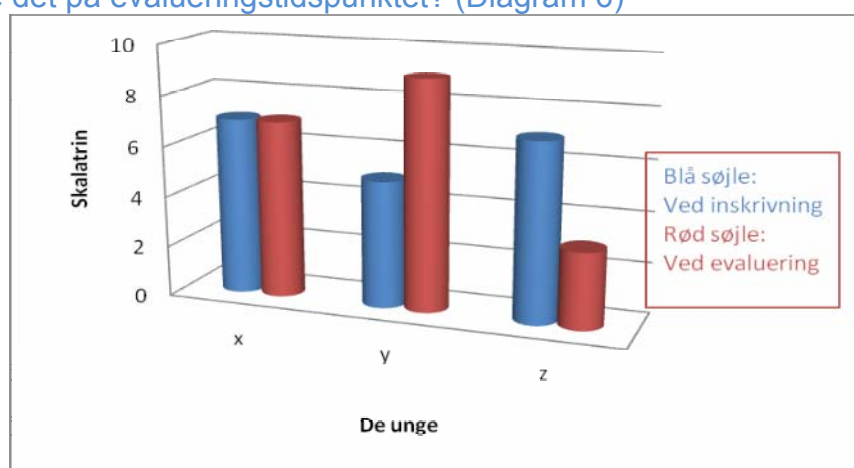
op, og så sker der noget. Men det er utroligt, at man skal hel derud. Hvad nytter det så, at blive den der søde, som kan snakke, hvis man ikke får noget ud af det, og man får mere ud af at være den anden. Som råber og skriger og kaster med ting. For så sker der sgu noget. Jeg bliver da forvirret, selv om jeg er så gammel nu og spørger om det overhovedet kan betale sig. Når man siger det til dem, siger de: Vi kan godt forstå dig, men sådan skal du ikke føle det bla bla." Nej - det er fint, men der skete stadig ikke noget før den dag, hvor jeg så blev pissesur. Så sådan er det.

Min kontaktpædagog kommer fordi han gerne vil. Det var ikke bare et arbejde. For de andre medarbejdere er det meget forskelligt. Der er nogle, hvor man godt kan mærke, at der er det altså pengene, der er lidt vigtigere. Nu er det ikke ret mange penge, man får som pædagog, det ved jeg godt. Men der er selvfølgelig også nogle der er her, fordi de gerne vil hjælpe, men der er altså også det modsatte. Dem har der været nogle stykker af. Der er også dem, der ikke er ens kontaktperson, som prøver at spørge om alt muligt, hvor man bare tænker: Ja ja. Man kan hurtigt finde ud af om de virkelig interesserer sig for en, eller de bare er nysgerrige. Man lærer hurtigt, når man har været her så lang tid, hvem der bare er nysgerrige, og hvem der egentligt gerne vil prøve at hjælpe en.

De vigtigste i mit liv er min familie. Hvis man tænker på ens liv, så har pædagogerne jo kun været en meget meget lille del. Det kan godt være, at de har hjulpet en på vej og sådan nogle ting, men igen, de betyder ikke så meget i mit liv, for et eller andet sted - det har været deres arbejde og det er stadig ens mor. Så de kan ikke fylde noget i mit liv. Ham min kontaktpædagog - jeg har da holdt meget af ham og han har været meget betydningsfuld for mig, men der er ikke nogle pædagoger eller nogle som har gjort sit arbejde, der får en plads i mit liv".

Relationerne til de andre unge

Hvordan havde de unge det med de andre unge ved indskrivning og hvordan havde de det på evalueringstidspunktet? (Diagram 6)



Skalatrinnene går fra 1 til 10, hvor 10 er højest.

For en ung var relationerne til de andre unge uændret, en ung har fået det bedre med de andre og for en ung var relationerne til de andre unge forværrede.

X

"Jeg har aldrig problemer med de andre. Jeg har altid kunnet snakke med dem. Jeg er venner med dem alle sammen, der er nogle jeg bedre kan lide end andre. Jeg kan ikke lide dem, der stikker af. Jeg har været på andre institutioner, hvor der var slåskamp hver dag. Jeg har kun sloges med 3 her. Men det har også noget med alder at gøre".

Y

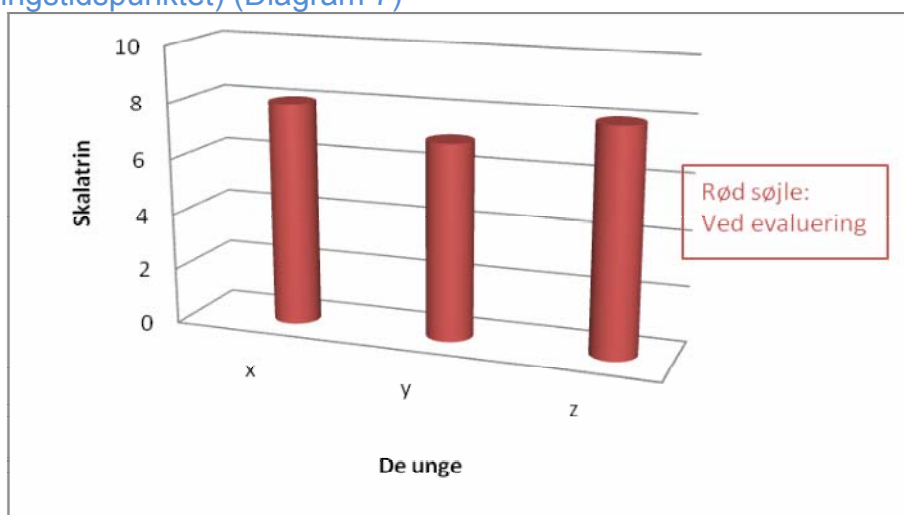
"I starten var der mange misforståelser, og man kom op at bokse. Men så efter en måned eller to, så lærte man hurtigt hinanden at kende. Det går fint nok nu – stille og roligt. Jeg er venner med et par stykker. For mig skal der meget til, før jeg kalder det personlige venner. Resten snakker man bare med og hygger sig, men det er ikke venner. Jeg vil ikke kunne stole på dem 100 %. Vi skændes ret tit. Det er også fordi, man keder sig meget. Så kører vi lidt på hinanden".

Z

"Jeg havde det godt med de andre unge, da jeg kom. Jeg har det ikke særlig godt nu. Jeg er jo gammel i forhold til dem. Man kan bare mærke på dem, at de er et helt andet sted. For dem er det ballade og hash. Der er jeg bare ikke mere. Det er ikke sådan, at jeg ikke kan snakke med dem. Jeg lader dem være og de lader mig være. Jeg er bare sammen med min kæreste, som så også er her".

At være på Seden Enggård

Hvordan synes de unge, det er at være på Seden Enggård? (på evalueringstidspunktet) (Diagram 7)



Skalatrinnene går fra 1 til 10, hvor 10 er højest.

To unge var rimelige tilfredse med at være på Seden Enggård, mens en ung var jævnt tilfreds.

En ung sagde: "For nogle uger siden havde jeg det ikke så godt, men så har jeg tænkt over tingene. Jeg var træt af alt muligt og ville bare flytte. Så tænker jeg bare, at jeg har et år tilbage og så vil jeg gøre noget ud af det".

De unge oplevede en tryghed ved at være på Seden Enggård. De følte ikke, at det var deres hjem. Der var dog ikke andre steder de p.t. ønskede at bo.

De unge sagde: "Nej, faktisk ikke. Hjemme selvfølgelig, men der kan jeg ikke komme".

"Det er fint nok og jeg vil ikke bo på andre opholdssteder. Jeg kender dem alle sammen - jeg er rodet ind i systemet".

"Jeg har også været her i lang tid. Der har været plads til mig".

To unge pointerede, at de ikke havde noget valg vedrørende bopæl.

De unge udtrykte stemningen på Seden Enggård ved at sige, at stemningen svingede, den kunne være sjov, hyggeligt og forvirret. Nogle gange kunne de hygge sig med pædagogerne og slås lidt for sjovt. Stemningen afhang af, hvilke elever der var på Seden Enggård. Der havde i den sidste tid været mange skænderier på grund af nogle få unge "der bare går op i hash og sådan nogle ting".

Om 10 år ville de unge tænke følgende om tiden på Seden Enggård:

"Det kan være at jeg tænker - sådan nogle røvhuller, der har spildt år af mit liv. Det kan også være at jeg tænker, at det var godt at jeg om derop ellers havde jeg været inde og sidde. Jeg kan ikke sige det før jeg er ude af alle de ting jeg skal være ude af".

"Jeg vil ikke tænke dårlige ting. Jeg vil tænke positivt. Jeg har fået det ud af det som jeg skulle".

"De har lært mig nogle ting. Skole og arbejde og alt muligt. Og jeg er blevet, som jeg er nu".

De unge ville ændre følgende på Seden Enggård, hvis de kunne bestemme:

"Mere tid til børnene, og ikke så mange regler som der er i dag. Jeg vil ikke ændre pædagogerne. Jeg har ikke problemer med dem. Da jeg flyttede ind hadede jeg alle pædagogerne – næsten, men når man snakker med dem, så er de gode nok. Jeg har det godt med pædagogerne. Flere penge til at lave noget for i fritiden".

"Mere orden i tingene, senere sengetider, flere penge til aktiviteter og ordentlige computer så mange kan spille på en gang. Jeg kunne sige mange ting, men det bliver det aldrig til. Københavns Kommune gider ikke bruge penge på det".

"Eleverne! Flere pædagoger – der er for lidt pædagoger i forhold til elever. I hvert fald den type elever, der er her lige nu. Som render ud og så er der ingen



pædagoger til de andre. Der er for lidt busser – der mangler altid én. Flere lommepege”.

Fremtiden

De unge har drømme om uddannelse, bolig og arbejde, og gør sig mange overvejelser. De tænker på fremtiden med glæde, men også med bekymring. De stiller sig selv spørgsmål som: Hvad skal der egentlig ske og hvordan kommer det til at gå? Kan jeg overhovedet de ting, jeg gerne vil?

En ung sagde: ”Altså, så det er ikke sådan at jeg glæder mig helt vildt. Fordi det er lidt skræmmende”.

Spørgeskemaanalyse – de unge

Spørgeskemaundersøgelsen har haft fokus på de unges oplevelser af centrale elementer i projektet ved projektstart og -afslutning.

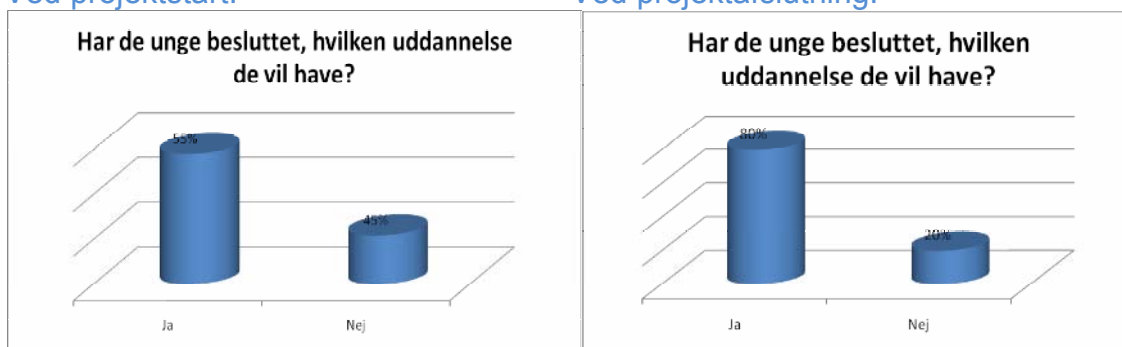
11 unge besvarede et spørgeskema ved projektstart og 5 besvarede et skema ved projektafslutning. Svarprocenten er henholdsvis 46 og 31.

Et af elementerne var de unges frustrationsniveau i et forsøg på at vurdere de unges afklarethed i forhold til at kunne vælge og fravælge i det postmoderne samfunds ”frit valg på alle hylder”-diskurs. Frustrationsniveauet er bl.a. vurderet ud fra, om de unge havde valgt uddannelsesretning, og om de vidste, hvad de skulle indenfor det næste år. De unge blev ligeledes spurgt, om de fandt at beslutningen om uddannelsesvalg havde været svær, hvilket ingen af de unge havde fundet. Vurderingen af de unges afklarethed skal ses i sammenhæng med udviklingen af deres selvværd, åbenhed osv. jf. interviewanalysen.

(Diagram 8)⁵

Ved projektstart:

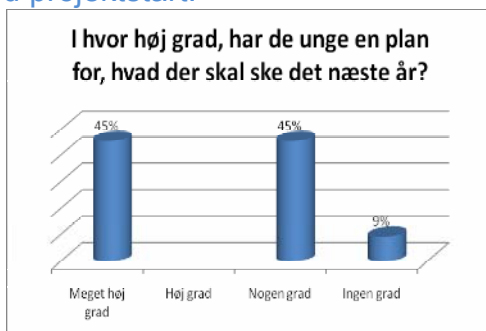
Ved projektafslutning:



⁵ De unges besvarelse er beregnet som procent i forhold til indkomne spørgeskemaer.

(Diagram 9)

Ved projektstart:



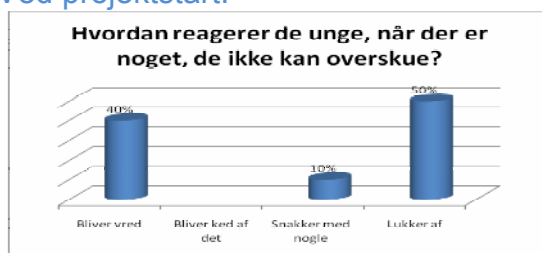
Ved projektafslutning:



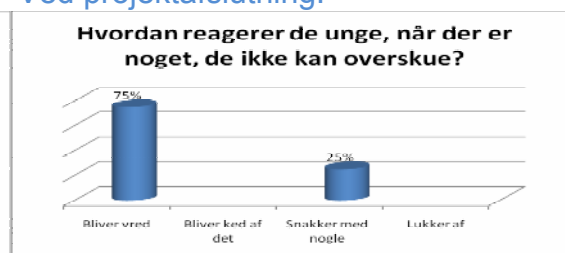
Antallet af unge, der har besluttet, hvilken uddannelse de vil have, steg med 30 %, og 15 % flere havde en plan for, hvad der skulle ske indenfor det næste år. Alle unge havde ved projektets afslutning en plan for det næste år.

(Diagram 10)

Ved projektstart:



Ved projektafslutning:



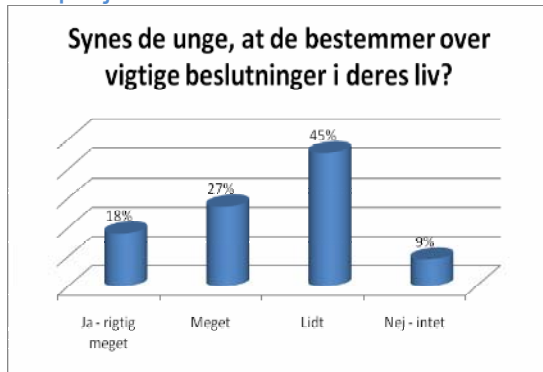
I projektet er antallet af unge, der lukker af og ikke giver udtryk for det, de ikke kan overskue faldet fra 50% til 0%, og antallet af unge, der snakker med nogle er vokset fra 10 til 25%, hvilket indikerer en større åbenhed hos de unge. 35% flere giver udtryk for deres vrede.

At 35% flere giver udtryk for vrede kan enten ses som en større åbenhed i forbindelse med uoverskuelige forhold (give udtryk for følelser), eller at det er de unges generelle udtryksmåde. Ifølge de interviewede unges opfattelser, er vrede (at gå amok) en udtryksform, som de benytter, når de f.eks. ikke føler sig forstået.

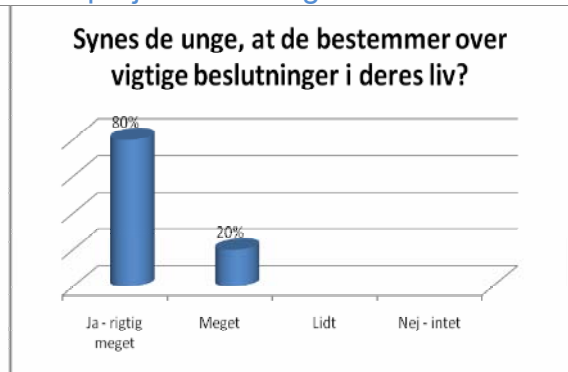
Sammenhæng mellem de unges frustrationsniveau, der var faldet (diagram 8 og 9), og den større åbenhed (diagram 10 og 13), de unge har, indikerer, at de unge har opnået en større indre afklarethed og i højere grad vælger at gøre brug af relationer til andre.

(Diagram 11)

Ved projektstart:



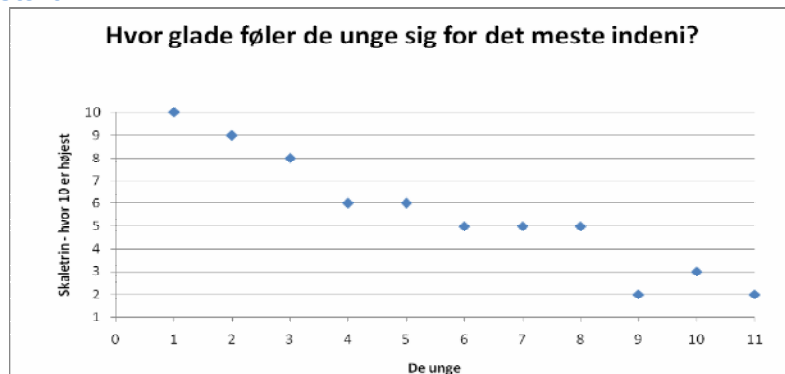
Ved projektafslutning:



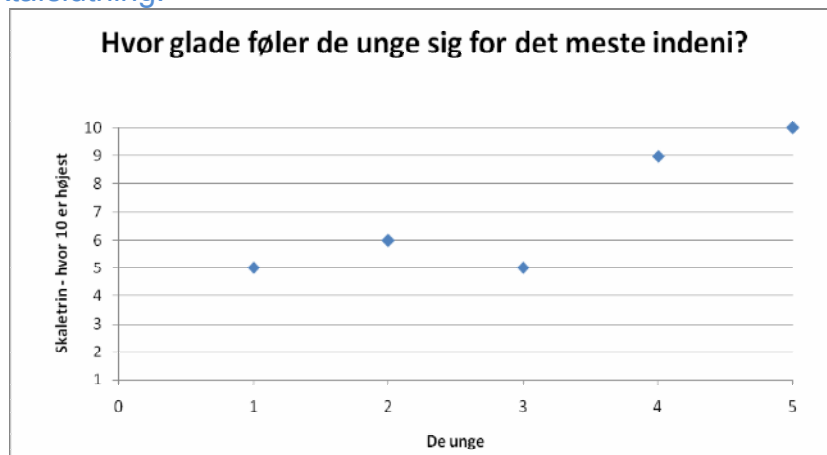
De unge har oplevet i projektet at de har fået større bestemmelse over vigtige beslutninger i deres liv.

(Diagram 12)

Ved projektstart:



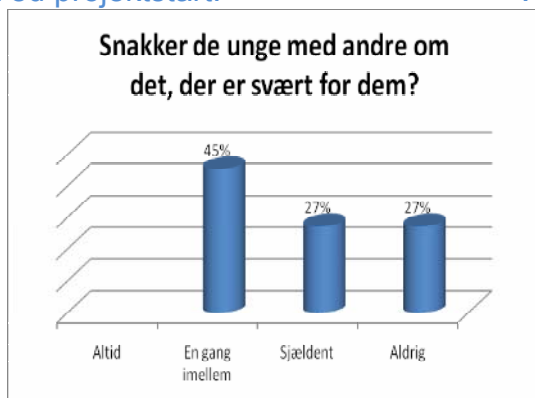
Ved projektafslutning:



Ved projektafslutning afkrydsede ingen unge under trin 5.

(Diagram 13)

Ved projektstart:



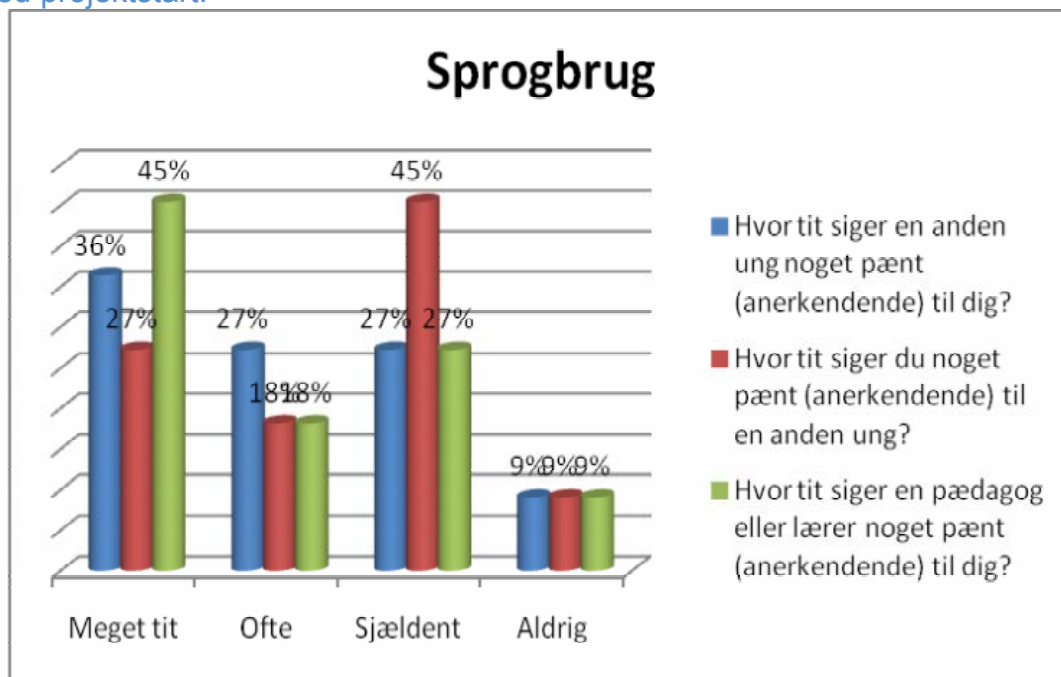
Ved projektafslutning:



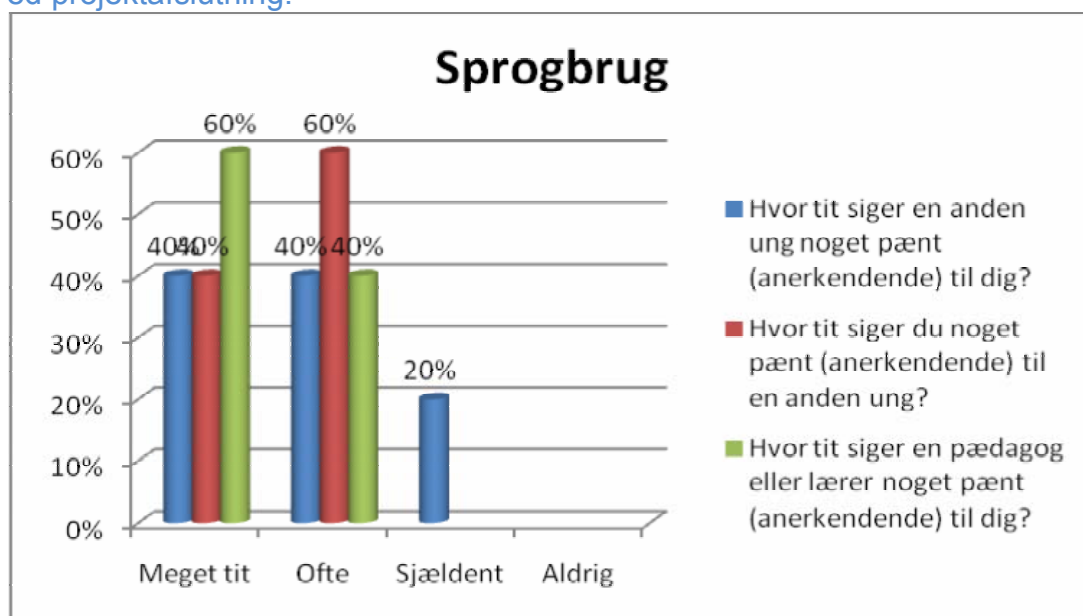
Langt flere unge snakker med andre om, hvad der er svært for dem, efter projektperioden. Dette stemmer overens med Diagram 10, hvor flere unge snakker med andre, når de ikke kan overskue en situation.

(Diagram 14)

Ved projektstart:



Ved projektafslutning:

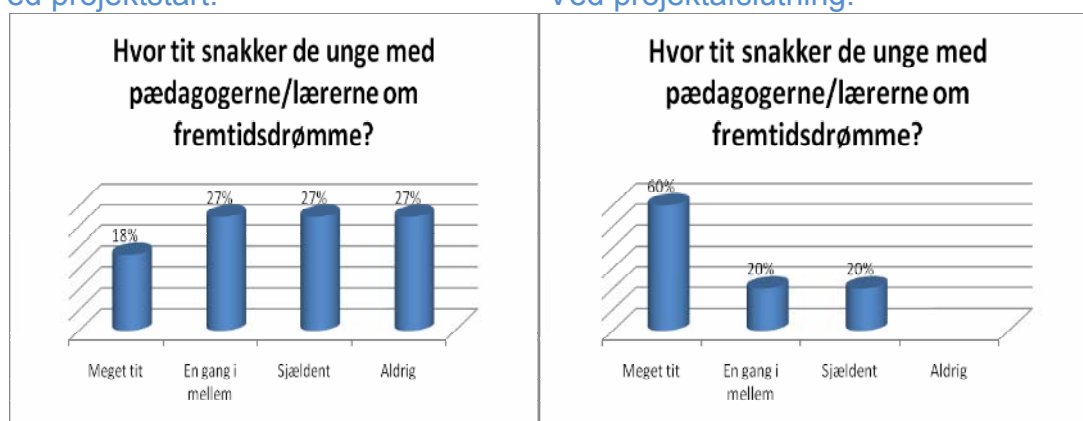


Sprogbrugen på Seden Enggård har for de unge udviklet sig til et mere anerkendende sprogbrug. De interviewede medarbejdere giver ligeledes udtryk for at kulturen på Seden Enggård i højere grad kan karakteriseres som anerkendende (side 18).

(Diagram 15)

Ved projektstart:

Ved projektafslutning:



Et af elementerne i den anerkendende samtale er et fremtidsperspektiv. Samtlige adspurgte unge ved projektafslutning giver udtryk for at de har snakket fremtidsdrømme med pædagogerne/lærerne. Ved projektstart snakkede 27 % aldrig om fremtidsdrømme med pædagogerne/lærerne.

Medarbejdernes resultater og vurderinger

Den følgende analyse bygger på fokusgruppeinterview med 2 medarbejdergrupper med henholdsvis 2 og 5 deltagere samt interview med proceskonsulenten. Efterfølgende følger en spørgeskemaanalyse, som blev foretaget ved projektstart og ved projektafslutning.

Interviewanalyse - medarbejderne

Medarbejderne har i projektet fået en kommunikativ og teoretisk referenceramme samt idéer og værktøjer til, hvordan man kan gribe forskellige samtalsituationer an. Medarbejderne har fået bedre arbejdsmuligheder i forhold til samtaler med de unge, flere indgangsvinkler til og ny viden om de unge. Det er faldet naturligt ind at være anerkendende. Projektet har ramt noget, som medarbejderne gerne ville.

Citat – forstander Hans Jørgen Jønsson: ”Den interviewform, den indsigt, forståelse og indfaldsvinkel, medarbejderne har fået til at holde fast i de unge i, i deres svære situation, er helt unik”.

Det handler både om den konkrete samtale i hverdagen og den anerkendende tilgang/holdning til den unge. Metoden er et strategisk og struktureret værktøj til at afprøve forskellige anerkendende tilgange, hvorefter medarbejderne har lært af og taget de situationer til sig, hvor det er lykkedes.

Projektet har kvalificeret forestillingen om, hvad de unge og medarbejderne skal sammen. Medarbejderne og de unge er kommet ”tættere sammen” (medarbejderudtryk). De unge er blevet mere vant med at medarbejderne spørger ind til deres fortid, og de vil gerne snakke om deres liv og fremtid.

Det er blevet tydeligt, at kombinationen af respekt for den enkelte unge og værdien af, at kende den unges historie til bunds, er vigtigt, for at forstå den unges handlinger.

Medarbejderne har altid anvendt en form for anerkendelse for at få kontakt til de unge, men der er blevet sat ord på, hvad det vil sige at være anerkendende i samtaler, og bevidstheden er derved blevet større og tankegangen er ændret. Citat – medarbejder: ”Det er en anden måde at tale sammen på”. Medarbejderne er blevet mere anerkendende, ved at anerkende den unges følelser og udsagn, og arbejde videre derfra. Der er ikke længere den voksne der ”prædiker”.

Tankegangen er blevet ændret, således at der er fokus på ressourcerne fra de unges fortid. At medarbejderne ser de positive sider i de unges ”grimme” vaner.

F.eks. – citat, medarbejder: ”Pyt med, at du har været pusher”. Man skal kunne noget for at være pusher og medarbejderne kan sige, at ”det var kreativt og det kan du bruge i andre sammenhænge”. Tidligere handlede samtalerne ofte om problemer.

Medarbejderne oplevede, at de unge fik mere tillid til dem, blev mere trygge, følte sig mere sikre på sig selv, og havde større glæde og overskud i hverdagen. De fik en større tro på sig selv og håb for fremtiden. De blev mere åbne, udadvendte og bedre til at formulere ønsker og behov. De accepterede egen historie og fik en positiv forståelse af tidligere hændelser. De fik et større selvværd.

Når man anvender den anerkendende tilgang forebyggende, kommer man ikke ud i yderpunkterne med trusler osv., og det er lettere at bevare en god kontakt til den unge. Metoden lægger op til at gøre kommunikationen mindre aggressiv. Konflikter kan ikke undgås og det er ofte konfliktsamtalerne, der bringer relationen videre. I forbindelse med nødvendige diskussioner med de unge, når de er meget vrede, kan den anerkendende metode være det kommunikationsredskab, der gør, at man tør og kan holde ud at have og være i disse samtaler, og gøre det på en ordentlige måde. Medarbejderne får vist de unge, at de godt tør være der, når de unge viser den grimme side at sig selv. Medarbejderne har redskaber til at styre en konflikt med anerkendende principper. Man skal appellere til elevernes gode sider, som medarbejderne ved, at de har. Man kan aflede deres opmærksomhed fra det akutte ved at tale til deres bedre jeg. Man anerkender, at de er vrede, og siger ikke - citat, medarbejder: ”Lad vær – der er ikke noget at blive gal over” (en bebrejdende form).

Medarbejderne sagde om deres resultater:

- Når jeg ser mig selv sammen med de unge, så jeg går mere positivt ind til tingene. Jeg har fået redskaber fra Attractor og SPUK, og igennem alle øvelserne. Det har været godt. Vi kan gøre det individuelt som det passer til hver enkelt medarbejder og hver enkelt ung.
- Vi har fået teknikker til at komme videre, når vi tidligere har været i tvivl. Vi har fået en ramme for anerkendende samtaler, hvor vi hver især kan bruge egne erfaringer og bruge hinanden/hjælpe hinanden. Den enkelte medarbejder vil udvikle sin egen måde at gøre det på. Vi har fået tingene sat mere i system. F.eks. med netværkskortet, hvor vi prøver at finde ud af, hvem der er omkring den unge, og kan kigge på det sammen med den unge. Nogle af de unge har svært ved at holde styr på hvem de er sammen med og hvem de ser. Vi får som medarbejdere en større fortrolighed til de unge, når vi følger med i, hvem de ser, f.eks. i weekenden. Så vi ved, hvem de snakker om, når de kommer hjem.



- Essensen er, at vi har lært at rumme mere og lært flere måder at spørge på i samtalerne.
- Der er mere plads til at udfolde anerkendelse.
- Evne til at være lyttende er vigtig og ikke at være bearbejdende.
- Jeg er mere large nu end jeg nogensinde har været.
- Skuffelsen er meget større nu, når det ikke lykkes. Vi gør alt for at overholde det, vi har lovet. Og det glipper sjældent. Vi samarbejder om at få det til at lykkes.
- Der er en bedre stemning.
- Jeg opnår hurtigere tillid til den unge.
- Tingene vælter ikke så meget mere.
- Vi tager det afslappet, hvis de unge ikke vil snakke om det, jeg har planlagt. Vi er ikke i tidsnød.
- Vi er blevet meget bedre til at stille hinanden til ansvar både unge og voksne. Vi har en aftale om, at vi gør sådan og sådan, og det kræver de også af os. At vi holder aftaler. Det går begge veje. Der er en større gensidighed.
- Det handler om at kunne stoppe sig selv og tænke: "Jeg prøver lige noget andet". Det handler om, at man er blevet inspireret til at få nye idéer og at man forfølger dem.
- Man er ikke så bange mere for at komme til at såre, og tænke: kommer man nu ind i et felt, man ikke kan styre. Vi tør godt gå ind i den unges fortid og se ham/hende som et helt menneske, også fordi ens kolleger gør det.
- Vi har fået en struktureret og systematisk ramme at tænke i. Genialt, at der er en drejebog – at vi har noget på skrift.
- Vi har fået en ændret tankegang i forhold til den måde, vi møder de unge på og er sammen med dem på.
- Jeg har kunnet fastholde de unge i samtalen meget længere end normalt.
- Jeg har taget lidt fra det hele. Det der virkede rigtigt for mig.
- Der er stor forskel på, hvordan vi bruger det. Vi bruger det ikke i forhold til handleplaner og systemerne. Det handler om, at når vi møder en elev, der er irriterende, så møder man ham glad, positiv og venlig.
- Også selv om man for 5 min. siden har haft en konflikt, så går man ind og møder den unge på ny, og er sammen med ham/hende.
- I forbindelse med mandsopdækning af en elev, har jeg brugt det positive. Jeg kommer tættere på. Jeg trækker det gode frem, og taler om det, i stedet for at snakke om det, der skete for 5 min. siden.
- Det er også brugt i forhold til forældredelen – hvor forælderenes vrede og frustration er blevet mødt og anerkendt. Forælderenes frustration og vrede er vendt mod systemet, som vi er repræsentanter for. Det har givet længere snakke. Jeg er blevet mere bevidst om at skille nogle ting ad, som jeg ikke var før. Jeg har været i stand til at tage en snak med forældre, så de føler, at de har fået noget. Den anerkendende del tilskrives projektet. F.eks. hvordan vi tager denne samtale og på hvilke præmisser?

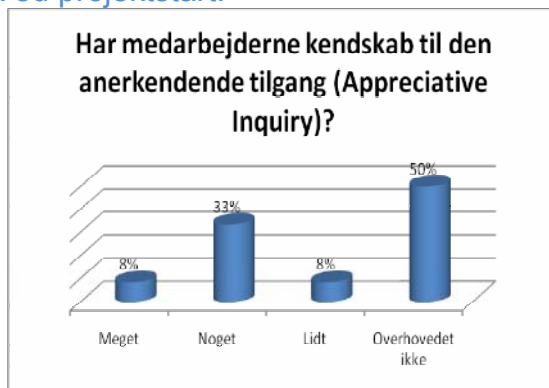
Spørgeskemaanalyse – medarbejderne

Spørgeskemaanalysen indeholder først en sammensætning af medarbejdernes besvarelser ved projektstart (svarprocent: 60) og ved projektafslutning (svarprocent: 32), og dernæst medarbejdernes besvarelser i forbindelse med projektets metoder og resultater ved projektafslutning.

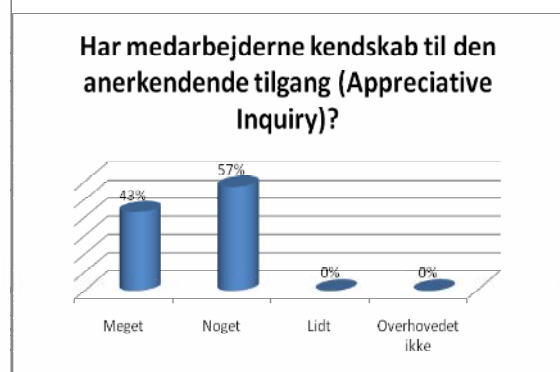
”Før og efter”-analyse

(Diagram 16)⁶

Ved projektstart:



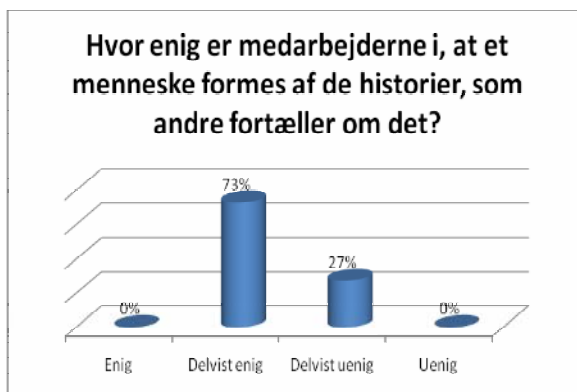
Ved projektafslutning:



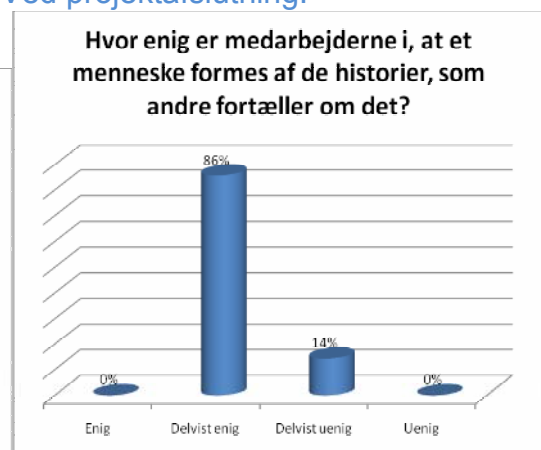
36

(Diagram 17)

Ved projektstart:



Ved projektafslutning:



Alle medarbejder har ved projektafslutning ikke overraskende fået kendskab til den anerkendende tilgang. Som en indikator for, hvor implementeret tankegangen er hos medarbejderne er valgt spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne er enige i, at mennesker formes af de historier andre fortæller

⁶ Medarbejdernes besvarelse er beregnet som procent i forhold til indkomne spørgeskemaer.

om det. Antallet af medarbejdere der overvejende er enige i at mennesker formes af de historier, andre fortæller om det, er steget med 13 %.

(Diagram 18)

Ved projektstart:



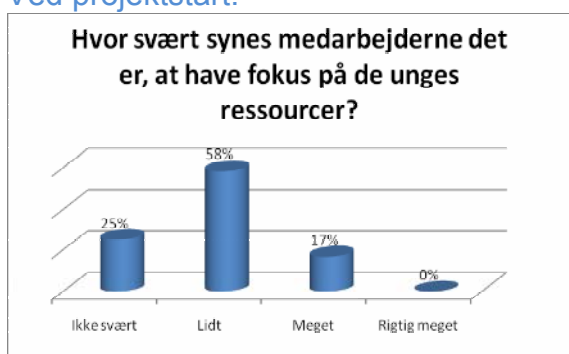
Ved projektafslutning:



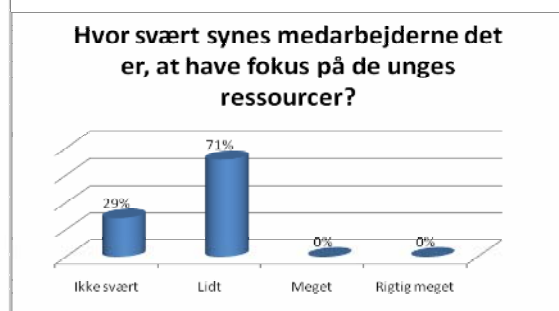
Ved projektafslutning fandt medarbejderne, at personalegruppen var blevet bedre til at anvende et anerkendende sprog.

(Diagram 19)

Ved projektstart:



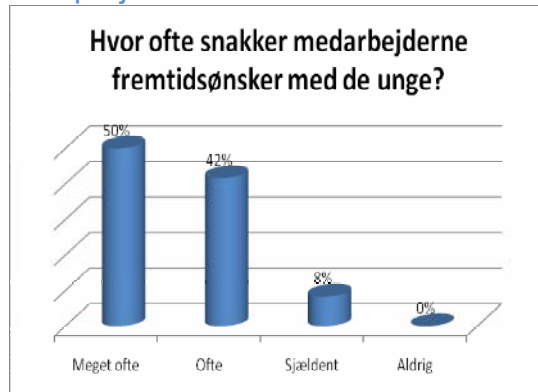
Ved projektafslutning:



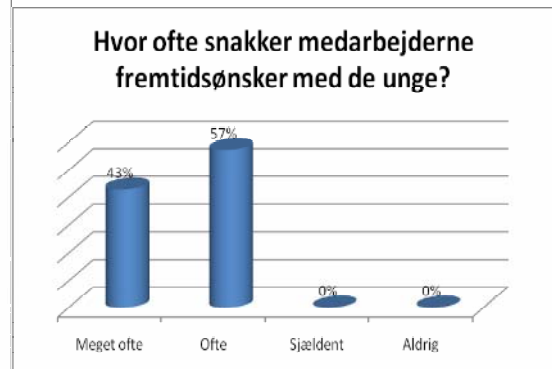
17 % af medarbejderne har oplevet, at det er blevet nemmere at have fokus på de unges ressourcer.

(Diagram 20)

Ved projektstart:



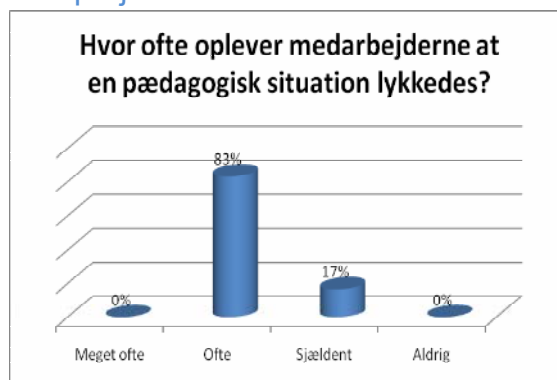
Ved projektafslutning:



8% flere medarbejdere snakker oftere fremtidsønsker med de unge.

(Diagram 21)

Ved projektstart:



Ved projektafslutning:



(Diagram 22)

Ved projektstart:



Ved projektafslutning:



17 % af medarbejderne har opnået oftere at opleve at en pædagogisk situation lykkedes, og 8 % flere medarbejdere kan i højere grad efterfølgende huske, hvad der foranledigede at situationen lykkedes.

”Efter”-analyse

Medarbejderne blev spurgt om i hvor høj grad de fandt, at metoderne i Socialpædagogisk Story Telling kunne afhjælpe de unges frustration i forhold til ikke at vide hvem de er, hvor de hører til osv., set i lyset af samfundstendensen ”frit valg på alle hylder”.

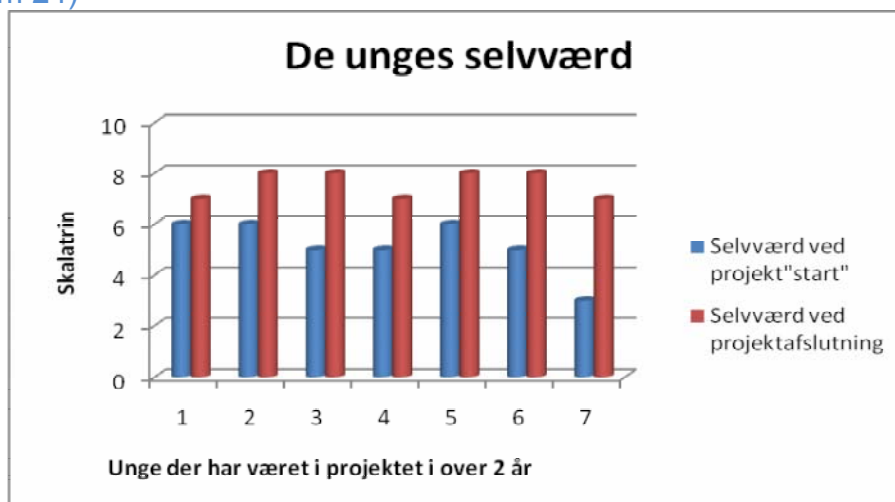
(Diagram 23)



Samtlige medarbejdere finder at projektets metoder kan afhjælpe de unges frustration.

Medarbejderne blev spurgt om i hvor høj grad de oplevede (på en skala fra 1 til 10, hvor 10 er højest), at deres kontaktelever udviklede en identitet med et styrket selvværd ved hjælp af metoderne i projektet. Medarbejderne vurderede 7 unge.

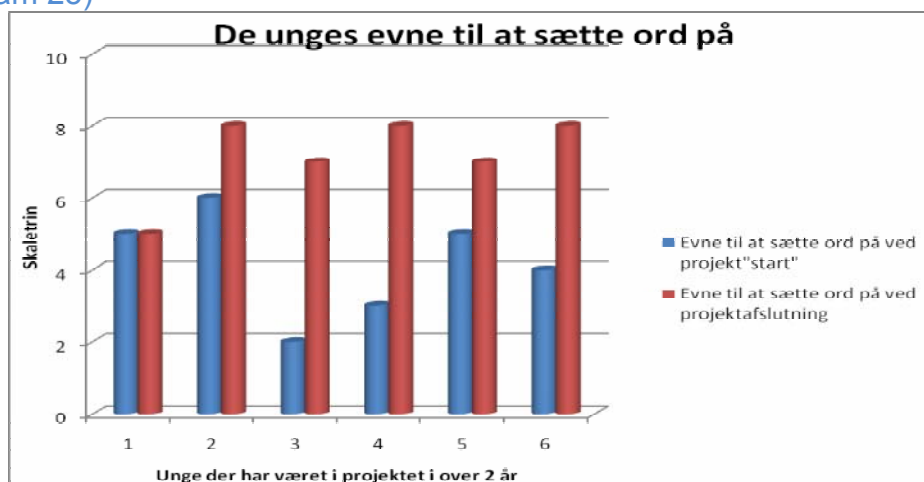
(Diagram 24)



Medarbejderne vurderede, at deres kontaktelever opnåede et større selvværd i projektet.

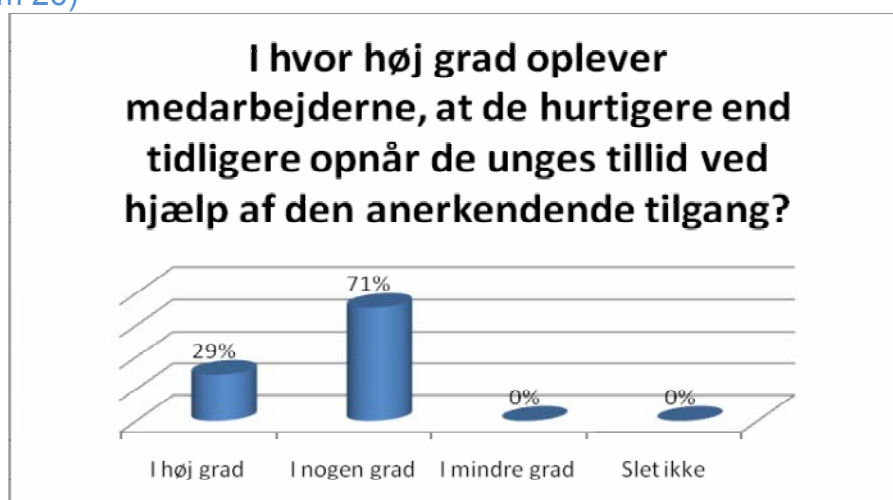
Medarbejderne besvarede spørgsmålet om, i hvor høj grad de oplevede (på en skala fra 1 til 10, hvor 10 er højest), at deres kontaktelever blev bedre til at sætte ord på svære følelser og svigt, således:

(Diagram 25)



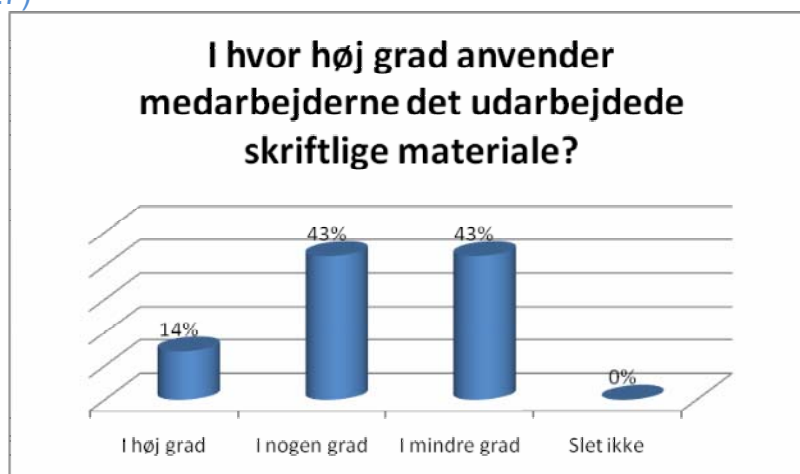
Medarbejderne oplevede, at næsten alle unge opnåede bedre at kunne sætte ord på svære følelser og svigt. For nogle unge var udviklingen særdeles stor (ung 3 og 4).

(Diagram 26)



Alle medarbejdere oplevede i høj grad og i nogen grad, at de hurtigere end tidligere opnår de unges tillid.

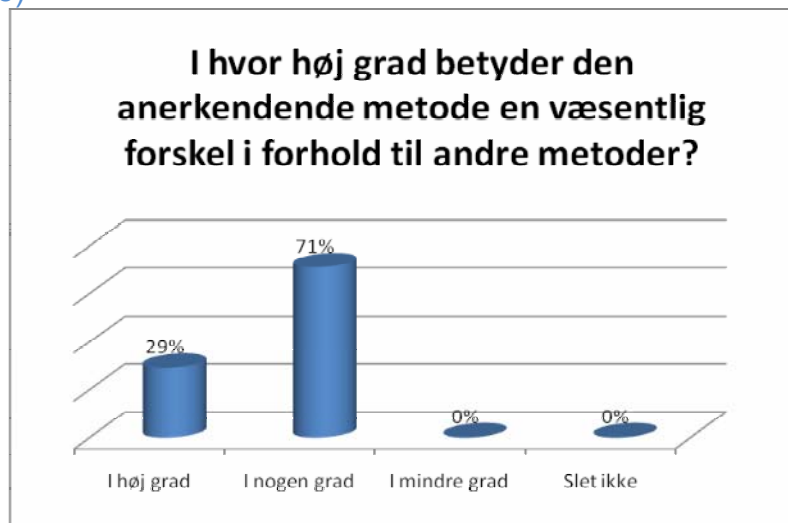
(Diagram 27)



Ikke alle medarbejdere har anvendt til udarbejdede skriftlige materiale i høj eller nogen grad.

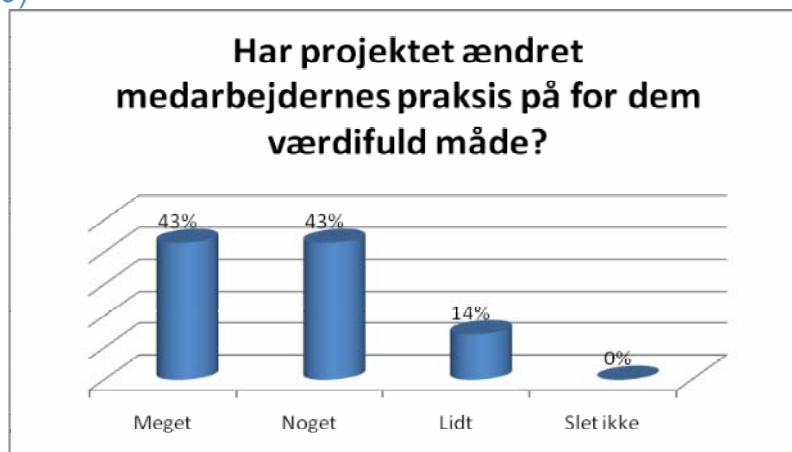
I hvor høj grad har medarbejderne oplevet, at de udviklede og anvendte metoder betyder en væsentlig forskel for udvikling af de unges selvværd, selvtillid og positiv selvidentitet i forhold til tidligere anvendte metoder på Seden Enggård (eller medarbejdernes kendskab til andre metoder, de tidligere har anvendt)?

(Diagram 28)



Medarbejderne fandt, at de anerkendende metoder udgjorde en væsentlig forskel – også jævnfør at medarbejderne tilskrev metoderne i projektet betydning for, at de unge udviklede et højere selvværd (Diagram 24), og at metoderne kan afhjælpe de unges frustration (Diagram 23).

(Diagram 29)



Projektet har ændret medarbejdernes praksis på en værdifuld måde. For de fleste medarbejdere meget og noget, og for et mindre antal medarbejdere lidt.

Organisatoriske resultater

Projektet har givet Seden Enggård et organisatorisk løft, ved at alle medarbejdere har været igennem det samme forløb, og har oplevet at anerkendende samtaler giver mening og perspektiv. Det har givet organisatorisk selvtillid, at medarbejderne har kunnet sætte et sådant forløb i gang, gennemføre det og opnå gode resultater for de unge. Samtidig er der udviklet skriftlig manual m.v., som kan gives til nye medarbejdere og studerende, og fungere som støtteredskab for den daglige anerkendende praksis.

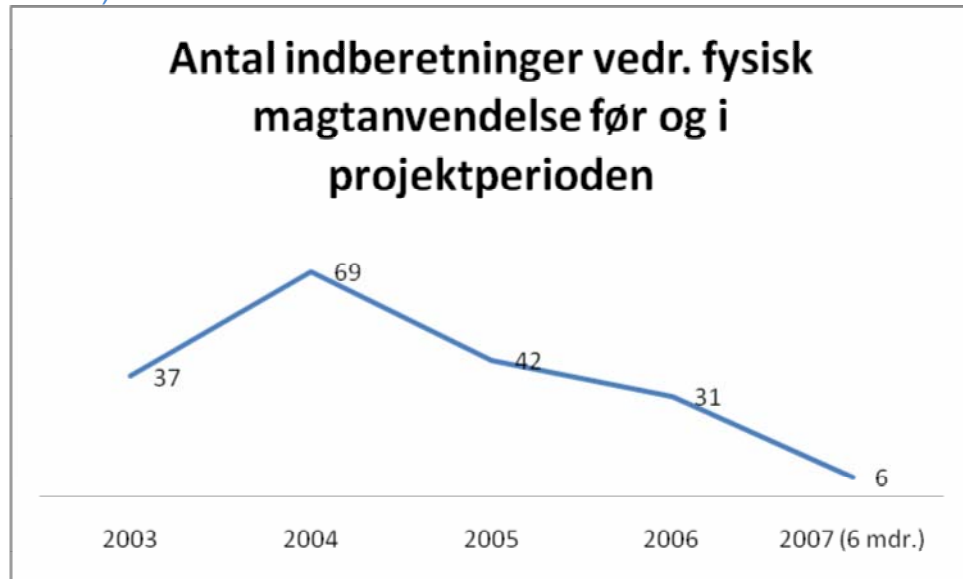
42

Magtanvendelse før og i projektperioden

Som en statistisk vurdering af projektets resultater, er der målt på antallet af magtanvendelser (med indberetning) før og i projektperioden. Dette er sket ud fra den betragtning, at et dalende antal magtanvendelsesindberetninger er en indikator for, at den anerkendende metode har bevirket, at konflikter ikke ender i aggressiv adfærd, men kan stoppes via anerkendende dialog og kultur.

Antallet af magtanvendelser har været stødt faldende fra projektets start i 2004 til projektafslutningen i 2007.

(Diagram 30)



Udskrivninger

Før projektet blev der udskrevet 1-3 unge pr. år begrundet i, at Seden Enggård ikke kunne ændre de unges udvikling i tilstrækkelig positiv retning. I de sidste par år, er der ikke udskrevet unge fra Seden Enggård i "utide". Medarbejderne har fået bedre pædagogiske redskaber – de har fået ny viden og forståelse for at skabe udvikling hos de unge. Samtidig har udviklingsarbejdet i projekt "Casestudiemetoden" og indførsel af Københavns Kommunes dokumentationssystem haft betydning for, at der gennem dynamiske handleplaner kontinuerligt er fulgt op på de unges udvikling. Projektet faldt sammen med omstrukturering i forhold til Københavns Kommune i starten af 2007, hvilket betød, at institutionens målgruppe ændrede sig, og at der blev tilført flere personalemæssige ressourcer via nednormering af antallet af unge, hvilket ligeledes har haft betydning for, at antallet af udskrivninger har ændret sig.

Projektforløbet

Seden Enggård var på projekttidspunktet præget af en form for projekttræthed, da man gennem flere år havde arbejdet med en række metodeudviklingsprojekter, og samtidig var man optaget af omstrukturering i forhold til Københavns Kommune.

Ledelse og medarbejdere var optagede af at få driften til at fungere, og dagligdags problemer og udfordringer med de unge fyldte meget.

Samtidig i år 2005 gennemførte Seden Enggård projekt "Casestudiemetode", hvor formålet var at udvikle institutionens dokumentationsmetode. Der var fra medarbejderside kritik af, at der var to projekter på en gang. Ledelsen fandt, at det var perspektivrigt at tænke de to projekter/forløb sammen. Der var logisk at

sætte et metodeudviklingsprojekt og et dokumentationsforløb i gang samtidig, da der var handleplanssammenhæng.

Men projekt Socialpædagogisk Story Telling blev tilrettelagt og igangsat ved hjælp af deltagerne i den interne og eksterne styregruppe.

Projektet blev organiseret med eksterne undervisere, proceskonsulent og evaluator, samt en intern og ekstern styregruppe. Medarbejderne fandt, at denne kombination var formålstjenlig for at udvikle en anerkendende praksis.

Ved projektstart blev der udviklet projekt-procesplan, der løbende blev ajourført. I hovedtræk har projektet bestået af to undervisningsforløb med Attractor og SPUK, og med træning under ledelse af proceskonsulent mellem forløbene, samt ekstern proces- og resultatevaluering.

Nogle medarbejdere sagde om tilrettelæggelsen af undervisningsforløbene, at der havde været for langt tid mellem de to forløb. En medarbejder ønskede korte projektdage mellem undervisningsforløbene.

Nogle medarbejdere fandt, at projektperioden (3 år) havde været "enorm lang".

Omkring de praktiske forhold havde det været u hensigtsmæssigt, at aftenpædagoger skulle møde til kurser kl. 9.00 om morgenen, og medarbejderne havde ønsket, at undervisningen havde fundet sted udenfor Seden Enggård, da undervisningsdagene var prægede af, at medarbejderne gik til og fra, når de unge havde brug for dem.

Informationsniveauet kunne have været bedre. Informationer blev lagt ud på Seden Enggård's intranet, men tekniske problemer bevirkede, at ikke alle medarbejdere fik mulighed for at få informationerne.

Muligheden for at træne lærte teknikker på undervisningsdagene og i hverdagen betød, at ny viden blev omsat i praksis – godt støttet af proceskonsulentens skriftlige arbejde med bruttolister, tjeklister, guides, manualer osv. Medarbejderne fandt det godt på undervisningsdagene, at høre om hinandens erfaringer og hvor forskelligt, man kan arbejde med anerkendende samtaler.

Medarbejderne fremhævede vigtigheden af erfaringsudveksling mellem kollegerne, afprøvning i praksis sammen med de unge og opleve deres positive/negative respons, samt at få en fornemmelse af, at metoden virker i praksis.

Nye medarbejdere blev introduceret til de anerkendende samtaler ved de øvrige medarbejdere og gennem de skriftlige materialer.

Midtvejsevalueringen beskrev projektets resultater, refleksioner og kritikpunkter, samt påpegede fokuspunkter for anden del af projektet.

Medarbejderne fandt, at de øgede ressourcer gennem nednormeringen af antallet af unge, var med til at sikre projektets resultater. Der blev mere tid til at arbejde med projektet.

Samtidig fik de unge flere voksne at vælge imellem.

Kombinationen af mere tid, mere ro, flere medarbejdere og flere socialpædagogiske redskaber har betydet, at det har været muligt at arbejde med at implementere de anerkendende samtaler. Medarbejdercitater: "Vi har flere kræfter til at blive ved".

Det havde ligeledes betydning, at starten for en ung på Seden Enggård efter omstruktureringen, indeholdt en uges tur i et sommerhus, hvor der intensivt blev arbejdet med den anerkendende samtale, netværkskort og den unges livshistorie. Her blev fundamentet for relationen mellem den unge og medarbejderen lagt.

Udfordringer og begrænsninger

I udgangspunktet kan alle unge profitere af anerkendelse, da anerkendelse er et grundlæggende menneskeligt behov (jf. Honneth).

De anerkendende samtaler på Seden Enggård er blevet udviklet både som en grundholdning til bedst mulig udvikling af relationerne mellem de unge og medarbejderne og en konkret personlig forandringsmetode for de unge.

Men både medarbejderne og de unge skal have lyst til at begive sig ind i en personlig samtale om følsomme emner. Det hjælper ikke, at man som medarbejder f.eks. henviser til psykolog, når man er ved at komme tæt på.

Under selve samtalen er det en udfordring at være opmærksom på, at de unge har forskellige erfaringer med strukturerede samtaler – nogle synes det er spændende, men andre "tricker" negativt. Det er nødvendigt at være åben omkring formålet med samtalen.

Det er en udfordring at "blive på den unges side", når man har en bestemt dagsorden og kender den unge så godt. Det er svært ikke at lægge ordene i munden på de unge, og svært at spørge ind til noget, medarbejderne kender svaret på.

Medarbejderne reflekterede over, hvorvidt der er forskel på samtaler med drenge og piger – piger vil måske oftere have "noget igen" fra medarbejderen for at ville åbne op og dele, mens det med drenge er nemmere, hele tiden at have fokus på dem.

De unge er eksperter i at glide udenom og afspore samtalen. Det er en udfordring at fastholde fokus.

Hver ung har brug for en individuel samtale, hvorfor medarbejderne skal mestre mange redskaber og facetter i den anerkendende samtale.

Nogle unges begrebsverden er meget lille. Medarbejderne kan ikke bare snakke og gå ud fra, at de forstår. Der skal bruges enkle ord, alt skal forklares og de unges forståelse skal tjekkes.

Nogle unge har vanskeligt ved at sætte ord på det, som er svært, og det er et dilemma at vide som medarbejder, at netop det at sætte ord på vil gavne den unge, og i den anerkendende samtale at følge teknikken med, at det er den unge, der skal styre og komme til orde. Det er et spørgsmål om at lægge det rigtige pres på den unge.

Metoderne kan ikke bruges overfor alle unge. Hvis der ikke er lydhørhed fra den unges side, virker det anerkendende ikke. Hvis de unge er besluttede på at ville have kaos, så preller det anerkendende af på dem, men det afholdte ikke medarbejderne i at fortsætte med at være anerkendende indtil de unge var klar til at tage imod.

Der er meget uro, misbrug og pres i de unges liv. Nogle unge kan ikke forstå, at medarbejderne vil være så tæt på, og har mere brug for struktur og faste rammer som en form for tryghedsskabelse før medarbejderne kan arbejde med det anerkendende.

Omkring tidligt skadede unge og unge med psykiatriske problemer, er der nogle forhold, som den anerkendende tilgang alene ikke kan rumme. Det anerkendende skal kobles til andre metoder. Det handler om intuitivt at koble til de unge, og stille tilpas forstyrrende spørgsmål, som den unge kan tage ind. Den anerkendende tankegang skal integreres i forhold til, hvor de unge er i deres udvikling. Nogle gange er det oplagt at tænke i anerkendelse og andre gange ikke. Nogle unge kan man planlægge en anerkendende samtale med, og for andre skal man tage samtalen i situationen.

Anerkendelsen, som den er udviklet og praktiseret på Seden Enggård kommer til kort overfor hardcore misbrugere (en medarbejders udtryk), der samtidig er psykisk skadede. Når de unge er fuldstændig afhængige af f.eks. hash, er det nærmest umuligt at nå dem. De unge vælger at snakke medarbejderne efter munden for at få ro, eller afviser medarbejderne. Det er nødvendigt at behandle misbruget først og forsøge pædagogisk at arbejde med, at få de unge til at ville ud af misbruget.

Det er lykkedes i projektperioden at "knække koden" hos nogle unge, men medarbejderne er ikke med sikkerhed klar over, hvorfor det lykkedes. En ung stoppede sit misbrug på grund af trods, en anden på grund af relationen til en



medarbejder, nogle får hallucinationer, som skræmmer dem og de begynder at søge information hos medarbejderne om risikoen ved misbruget.

Medarbejderne søger at finde ud af, hvad der er så slemt for den unge, at han/hun er nødt til at være misbruger. Det sker, at virkeligheden kommer væltende – den kan være grim, og der skal være en medarbejder til at samle op ud fra anerkendende principper.

Den anerkendende tilgang kræver tid. Unge, der kun er indskrevet i en kortere periode, eksempelvis unge på 17 år og derover, når ikke at få det fulde udbytte af metoden.

Hvad viste sig ikke at være relevant?

Projektet tog udgangspunkt i teori om anerkendende, og i den oprindelige projektbeskrivelse var beskrevet en række metoder, som projektet ville arbejde med.

Teorien om Appreciative Inquiry indeholder en model med fire faser:

- Opdagelsesfasen: Identifikation af det der har vist sig at være godt og virkningsfuldt.
- Drømmefasen: Identifikation af realistiske drømme og fremtidsperspektivet.
- Designfasen: Beskrivelse af konkrete mål, delmål og handlinger.
- Realiseringsfasen: Handlinger tydeliggøres, vurderes, vælges og aftales, så de unge konkret kan virkeliggøre mål.

Projektet har introduceret de fire faser og faserne er beskrevet i Seden Enggårds Hvidbog (lettere omskrevet), men man har ikke konkret arbejdet med dem, da medarbejdernes behov handlede om at kvalificere og træne samtalerne med de unge.

De fire faser er anvendt i den organisatoriske omstrukturering, således at fase 1 sker i de unges indslusningsfase (opholdet i sommerhuset), fase 2 i forløbet på Seden Enggård og fase 3 og 4 i forbindelse med udslusning.

De anerkendende samtaler er primært et værktøj for pædagoger, da eksistentielle samtaler er pædagogernes arbejdsområde, men anerkendelse blev brugt af lærerne i undervisningsmæssig sammenhæng. Skolen har et fagligt fokus, og når skolen har arbejdet med anerkendelse, var det for at få fagligheden frem hos den enkelte unge og styrke hans/hendes selvtillid.

Det var forventet, at projektets metoder og resultater ville afspejle sig i handleplaner, dagbøger og andet dokumentationsmateriale. Dette er ikke sket endnu, men medarbejderne fandt, at det kunne være interessant, f.eks. at læse dagbøger fra tiden før projektet og om ca. 1 år, for at se om samtaler er vægtet anderledes.

Fastholdelse af metoder

Seden Enggård havde ved projektafslutningen fundet en ny rytme og organisering efter omstruktureringen. De anerkendende samtaler fungerede som strukturerede og spontane samtaler. Medarbejderne fandt, at det var for tidligt endeligt at evaluere resultaterne af de anerkendende samtaler, da der var brug for gennem en længere periode at afprøve og uddrage erfaringer. Nogle unge havde f.eks. kun deltaget i et mindre antal samtaler.

Medarbejderne fandt, at anerkendende samtaler var blevet en integreret del af hverdagen på Seden Enggård. Der har været mange genkendelses- og forståelsesoplevelser i projektet, der har været tid og rum til, at medarbejderne har kunnet lære af hinandens erfaringer og træne, samt den lange projektperiode, hvilket betyder, at sandsynligheden for at metoderne fastholdes, er højt.

Seden Enggårds arbejdsværdigrundlag (beskrevet i Hvidbogen) fremstår tydeligere, da den anerkendende tilgang matcher og underbygger værdigrundlaget.

Seden Enggård vil fortsat arbejde for, at det anerkendende kommer ind i de interne handleplaner som præcise målsætninger. For at projektets metoder forbliver en naturlig del af medarbejdernes pædagogiske beredskab, arbejder man med at sætte organisatoriske rammer, som følges op og evalueres. De interne handleplaner er en del af disse rammer.

Der arbejdes med at omlægge afdelingsledernes funktioner i forhold til uddannelse og kvalitetssikring med henblik på fastholdelse af projektets resultater og metoder.

Anerkendelse som en del af metoderne på Seden Enggård ønskes indført i kontrakten med Københavns Kommune, som det, Seden Enggård vil blive målt på.

Ledelsen på Seden Enggård fandt, at evalueringen og dokumentationen af projektet og resultaterne er med til at forklare hvad og hvorfor, institutionen gør som man gør, og dermed vise og fastholde Seden Enggårds eksistensberettigelse.

Teoretisk analyse

Den teoretiske analyse tager udgangspunkt i Hegels og Honneths teorier, som forklarer betingelserne for de unges positive identitetsdannelse samt kommunikationsteori om den anerkendende og narrative tilgang fra forløbet med Attractor og SPUK.

Med dette teoretiske afsæt analyseres, hvordan medarbejderne i projektet har tilrettelagt den pædagogiske praksis set i forhold til projektets mål og resultater for de unge.

Ifølge Honneth er menneskets behov for anerkendelse grundlæggende. Medarbejderne har arbejdet reflekteret og bevidst ud fra denne grundholdning. I projektet er der ved anerkendende kommunikationsteori – den anerkendende og narrative tilgang, bygget videre på den anerkendende grundholdning, for at udvikle redskaber, der i praksis kan udvikle de unges positive identitet og selvforståelse. Det er væsentligt, at mennesker anerkendes af andre i sociale fællesskaber, men også at mennesker kan anerkende sig selv ved, at der skabes og italesættes en identitet hos den unge, som den unge kan acceptere.

I nutidens samfundsmæssige diskurs er der på den ene side tilsyneladende en stor personlig valgfrihed for de unge inden for alle livets områder, og på den anden side er der den utryghed og selvcentrering, der følger med denne store valgfrihed. Denne diskurs internaliseres hos de unge og kan afstedkomme frustration, uro, tvivl om tilhørsforhold, usikkerhed i forhold til fremtiden og tvivl om, hvordan man skal agere og begå sig sammen med andre.

Det centrale er, at man som individ i den relationelle proces hele tiden skal kunne være sig selv og personligt stå til ansvar over for de valg, man træffer.

Der er et voksende spillerum for egen forventen, drømme og længsel, men der er også en begrænset mulighed for at omsætte dette i handling, hvilket forøger de indre modsigelser. Egne beslutningskonflikter og bevidsthed om egen utilstrækkelighed bliver mere påtrængende.

Det betyder for den enkelte, at der skal et hårdt identitetsarbejde til for kvalitativt at kunne vælge/fravælge netop det, der giver den enkelte det gode liv. Samtidig er det blevet en naturlig del af dannelsen af en identitet at kunne agere på forskellige arenaer og spille forskellige roller.

Det at være ung er en livsfase, hvor man individuelt har mulighed for at afprøve og eksperimentere med mange ting, men også den periode hvor værdier og holdninger bliver mere og mere faste.

De unge er præget af såvel tidstypiske fælles træk som mere strukturelle differentierende træk, der udspringer af bl.a. socialøkonomisk baggrund og køn.

De unge skal være udstyret med de rette livskompetencer og de skal vide, hvem der kan hjælpe dem med at agere i livet.

Hvordan kan teori om anerkendelse og den praksis, der er udviklet på Seden Enggård berige forståelsen af, hvordan man som medarbejder kan støtte udviklingen af de unges positive selv værdsfølelse og identitet?

Medarbejderne har bevidst og reflekterende arbejdet med at implementere især Honneths privatsfære og solidariske sfære for anerkendelse.

I privatsfære er den nære mellem menneskelige relation i fokus. Den unge er blevet mødt med en holdning, der bekræfter den unge i sin væren – at den unge er anerkendt som den person vedkommende er og med den livshistorie som den unge bærer med sig, samt at de unge ønsker at leve et godt liv. Holdningen har været præget af nysgerrighed og omsorgsfuldhed.

Medarbejderne har arbejdet med den solidariske sfære, hvor det at indgå i fællesskaber med medarbejderne og de andre unge, og være anerkendt i kraft af sine egenskaber, opbygger identitet og selvværd samt udvikler større gensidig ansvarlighed de unge og medarbejderne imellem.

I forhold til den retslige sfære arbejder medarbejderne på, at de unge opnår de universelle rettigheder, som er nødvendige for at kunne begå sig i samfundet som et ligeværdigt medlem. De unge har været i dialog om egen udvikling og har fået større medbestemmelse og indflydelse på eget liv, hvilket sammen med udvikling af en positiv identitet er forudsætning for at kunne indgå som et aktivt og ligeværdigt medlem af samfundet.

Når man arbejder med alle tre anerkendelsessfære skabes forudsætningen for at de unge udvikler selvtillid, selvagtelse og selvværd.

Ændringen af de unges identitet sker i relationen med andre – her primært medarbejderne, når der i relationen skabes et åbent angstfrit rum, hvor medarbejderen kan respektere, bekræfte og vise omsorg for den unge, og samtidig signalere, hvilke fremtidige handlinger den unge kan forvente.

Medarbejderne og den unge skaber i relationen narrativt udvikling i den unges identitet. Anerkendelsen er sket i relationen ved at den unges livshistorie, som hidtil har skabt identitet, er eksternaliseret, for at kunne rekonstrueres ind i en identitet, som den unge har kunnet forholde sig til, forlige sig med og forstå.

Der er fortalt menings- og forståelsesgivende historier om og fra den unges fortid, nutid og fremtid. Situationer, der er lykkedes, fra den unges fortid og nutid er bragt frem, således at den unge har kunnet opbygge en ny positiv identitet.

Samtidig har skiftet fra den problemorienterede til den værdsættende undersøgelsesmetode betydet, at der har været fokus på et udvidet mulighedsfelt for den unges personlige udvikling, i stedet for f.eks. begrænsende og på forhånd fastlagt pædagogiske mål og metoder. Selve



sprogbruget har været anerkendende omkring de unges ressourcer, positiv adfærd osv.

I forhold til virksomhedsteorien, som blev introduceret i starten af 2006, har den anerkendende tilgang suppleret denne teori, ved at skabe rum og afsæt for personlig læring gennem den anerkendende tilgang til de unge. Når en ung føler sig anerkendt, fremmes læring og der sker udvikling. Ved at have fokus på de unges netværk gennem netværksskortet, er de unges forbindelse til den verden, der omgiver dem, blevet mere synlig for dem og de har fået mulighed for at vurdere kvaliteten af deres relationer, og gennem følelsen af anerkendelse (et større selvværd) kunnet kvalificerer deres relationer – til medarbejderne, de andre unge m.v.

Det samlede teoretiske afsæt gav medarbejderne en kommunikativ og teoretisk ramme, der styrkede deres mulighed for i praksis at arbejde med anerkendelse, og derved udvikle de unges positive selvforståelse og identitet.

Evaluering af succeskriterier

Der blev ved projektstart opsat en række succeskriterier, som evalueres således:

De unge	Evaluering
At alle unge på evalueringstidspunktet giver udtryk for at de har deltaget i en anerkendende samtale.	Medarbejdernes spørgeskemaundersøgelse viser, at medarbejderne har afholdt anerkendende samtaler med deres kontaktelever enten som planlagte eller spontane.
At de unge giver udtryk for at de har fået mulighed for at påvirke konklusionen på samtalen.	De interviewede unge gav udtryk for at de har fået mulighed for at påvirke konklusionen på samtalen.
At alle unge på evalueringstidspunktet giver udtryk for at de oplever at have fået en mere positiv selvforståelse.	De interviewede unge har oplevet at få en mere positiv selvforståelse.

Medarbejderne	Evaluering
At alle deltagende medarbejdere på evalueringstidspunktet giver udtryk for, at de er i stand til og at de har udviklet ejerskab i forhold til at afvikle samtaler med de unge – ud fra en anerkendende tilgang.	43% af respondenterne fra spørgeskemaundersøgelsen har i høj grad udviklet ejerskab i forhold til at afvikle anerkendende samtaler med de unge og 57% har udviklet ejerskab i nogen grad.
At alle medarbejdere på	Medarbejdernes



evalueringstidspunktet giver udtryk for at de har afviklet anerkendende samtaler med hver kontaktelever.	spørgeskemaundersøgelse viser, at medarbejderne har afholdt anerkendende samtaler med deres kontaktelever enten som planlagte eller spontane.
At medarbejderne på evalueringstidspunktet giver udtryk for at forløbene har givet mulighed for øget kvalitet i håndteringen af særlige og komplicerede dilemmaer i forhold til de unge.	50 % af medarbejder finder, at det i høj grad og 50 % af medarbejderne finder, at det i nogen grad ved hjælp af Socialpædagogisk Story Telling er blevet nemmere at fastholde positive, strukturerede og udviklende forløb for de unge samtidig med, at det er muligt af styre konflikter ud fra anerkendende principper.
At alle medarbejdere på evalueringstidspunktet har nedskrevet aspekter af en ungs livshistorie.	50% af medarbejderne har nedskrevet aspekter af en ungs historie.

Organisatorisk

Evaluering

At styregruppens medlemmer på evalueringstidspunktet giver udtryk for, at de har arbejdet med at skabe forudsætninger for medarbejdernes oplevelse af ejerskab til det udviklede.	Styregruppens medlemmer har arbejdet med konkret formidling fra den eksterne styregruppe til personalet, opsamling og formidling på personalemøder, træning i samtaler på personalemøder og planlægning af samtaler.
At den udviklede socialpædagogiske story telling-metode forankres i den daglige praksis på Seden Enggård.	De anerkendende samtaler er blevet en integreret del af hverdagen på Seden Enggård.
At resultaterne af processen er skriftliggjorte.	Resultaterne af processen er skriftliggjort løbende i procesplaner, og der er udviklet manual for anerkendende samtaler samt materiale til nye medarbejdere.
At nye roller og funktioner/kompetenceplan er udarbejdet.	Der er udarbejdet nye funktions- og kompetenceplaner for afdelingsledere og medarbejdere. Planerne er tilpasset 2 gange i projektperioden, og er indskrevet i Seden Enggård

	Hvidbog.
At kommissorium og indhold for behandlingsmøderne er beskrevet i forhold til den nye pædagogik.	Indgår i projekt: "Kvalitet i Anbringelsen – KIA" ⁷ , som Seden Enggård deltager i.
At Seden Enggårds værdigrundlag er tilpasset den nye pædagogik.	I projektforsløbet blev Seden Enggårds Hvidbog redigeret i forhold til den nye pædagogik.
At metoderne i projekt: "Socialpædagogisk Story Telling" er dokumenteret på evalueringstidspunktet.	Metoderne er dokumenteret ved ekstern evaluatør i herværende rapport.
At resultaterne af forløbet på evalueringstidspunktet har udmøntet sig i et formidlingsprojekt og et undervisningsforløb.	Et formidlingsprojekt er under udarbejdelse. Der arbejdes på at søge om økonomisk støtte til udgivelse af undervisningsmateriale.
At der udarbejdes nyt præsentationsmateriale – i form af pjece og nyt indhold på hjemmesiden.	En pjece og redigering af Seden Enggårds hjemmeside er under udarbejdelse.
At Seden Enggård har ydet inspiration i samarbejdet med de øvrige ungeinstitutioner i Københavns Kommune.	Projektet har løbende været formidlet gennem Seden Enggårds samarbejde med Foreningen af Danske Døgninstitutioner, Ungdommens Vel og Københavns Kommune.

Konklusion

Projektets formål var ved hjælp af anerkendende tilgang og story telling, at udvikle en pædagogik, der i langt højere grad kunne arbejde med at udvikle vanskeligt stillede unges positive selvværdsfølelse og identitet. Således at de unge kunne begå sig i det postmoderne samfund kendetegnet ved, at den enkelte selv er ansvarlig for at konstruere sit liv samtidig med at der er "frit valg på alle hylder".

Udfordringen var, at give de unge redskaber, der kunne få dem til at opleve en positiv selvidentitet med selvværd og selvtillid, så de blev i stand til at vælge og fravælge livsretning og -indhold på et for dem kvalitativt grundlag.

Evalueringsdesignet var tilrettelagt med en vifte af dataindsamlingsmetoder for at få et så nuanceret datagrundlag som muligt. Analysen og resultaterne skal

⁷ KIA står for Kvalitet og Mål i Anbringelsen. Det er et projekt som de faglige organisationer på anbringelsesområdet i fællesskab med Socialforvaltningen i Københavns Kommune har iværksat sammen med Socialpædagogerne Landsforbund, Socialrådgiverforeningen, HK og Forstanderklubben.



ses i lyset af, at svarprocenterne ved spørgeskemaanalyserne har været lave. Dog viser databearbejdningen af de forskellige indsamlingsmetoder de samme tendenser, hvorfor projektets konklusioner må siges at være signifikante.

Nogle unge har kun deltaget i et mindre antal anerkendende samtaler, hvorfor den fulde effekt af projektet endnu ikke kan evalueres.

Det teoretiske afsæt bestod i en kobling af teori om anerkendelse som et grundlæggende behov hos mennesker og anerkendende kommunikationsteori. Koblingen har beriget forståelsen af, hvorledes der kan arbejdes med at udvikle de unges positive identitet og selvforståelse. Set i sammenhæng med virksomhedsteorien, lærer de unge sig selv at kende på baggrund af den anerkendende og narrative tilgang som forudsætning for personlig udvikling.

Det teoretiske grundlag for projektet blev præsenteret af Attractor og blev løbende koblet til praksis via proceskonsulentens arbejde og i det senere forløb med SPUK. Metodeudviklingen er sket i en proces med præsentation af teknikker i den anerkendende samtale, øvelse og træning på undervisningsdage og i hverdagspraksis, kollegial erfaringsudveksling, evaluering ved personalemøder og på undervisningsdagene samt processtøtte ved proceskonsulenten og ekstern proces- og resultatevaluering.

Samlet set har projektet nået sine mål. De anvendte ressourcer og projektorganiseringen har kunnet skabe de ønskede resultater og metodeudvikling. Projektet blev forlænget på grund af omstrukturering og der blev tilført Seden Enggård flere ressourcer gennem nednormering af antallet af unge. Både projektforlængelsen og nednormeringen har haft positiv betydning for, at projektet blev gennemført som ønsket, samt de opnåede resultater og metoder.

Resultatet af projektet er, at de unge har opnået en mere positiv selv værdsfølelse og identitet. De unge oplevede i projektet et øget selvværd og forbedrede relationer til medarbejderne. De unges personlige udvikling i projektet bestod i, at de lærte sig selv bedre at kende, deres livshistorier blev tydeligere, de oplevede at blive forstået og være kendte af medarbejderne, de lærte at være åbne og sætte ord på fremtidsdrømme, tanker, følelser og det der er svært, de fik større medbestemmelse og indflydelse, og samtidig oplevede de sig mere glade. Det, at blive ældre, var en udviklingsfaktor i sig selv. Dog var der en grænse for de unges åbenhed omkring personlige forhold, hvilke skyldes at de betragtede medarbejderne, som værende "på arbejde". De unge så på fremtiden med glæde og bekymring. 80 % af de adspurgte unge havde ved projektafslutning (på evalueringstidspunktet) besluttet, hvilken uddannelse de ville have, og 80 % havde ligeledes en plan for det næste år.

De unges resultater peger på, at de er bedre rustede overfor at vælge mellem de mange muligheder, som nutidens unge står overfor.



Medarbejderne fik i projektet en kommunikativ og teoretisk referenceramme, og man fik konkrete redskaber til at arbejde med den anerkendende samtale i praksis. Medarbejderne oplevede at få flere indgangsvinkler til de unge og at de kom tættere på de unge, samt at det blev muligt ud fra anerkendende principper at styre konflikter.

Medarbejderne valgte de anerkendende teknikker, som de fandt passede ind i forhold til deres tidligere erfaringer og som passede bedst til dem som personer. Medarbejderne fik en struktureret og systematisk ramme at tænke, reflektere og agere i.

Det har ikke kun været de unge, der har arbejdet med identitetsudvikling, men projektet også har betydet, at medarbejderne har måttet arbejde med deres faglige og personlige identitet i forhold til det pædagogiske arbejde og de unge.

Antallet af indberetninger af magtanvendelser faldt i projektperioden.

Antallet af udskrivninger ”i utide” grundet i, at de unge ikke kom i en tilstrækkelig positiv udvikling, faldt ligeledes i projektperioden.

Det, der har virket i den anerkendende samtale, har været at arbejde med at ændre de unges identitet og selvforståelse ved at arbejde med de unges tanker, følelser, selvbillede og fremtidsønsker i strukturerede og spontane, anerkendende samtaler baseret på en åben, nær og tillidsfyldt relation, og ved i hverdagen at være inspireret af og have implementeret en anerkendende grundholdning.

En anerkendende indstilling til de unge handler om at betragte deres handlinger som meningsfulde set ud fra de unges ståsted, og om at prøve at forstå det, de forstår. Det handler samtidig om, ikke at fokusere på det negative, på fejl og mangler, ud fra den betragtning, at det, der fokuseres på, kan blive en realitet. Alternativt skal der skabes stærke billeder af muligheder, håb og drømme - ikke for at negligere problemerne - men for ikke at være styret af problemerne. Hvis man altid insisterer på en værdsættende og anerkendende tilgang, tager man ikke de unge alvorligt. Der vil ofte være brug for at skabe plads til, at frustrationer kan udtrykkes, før der kan arbejdes med succeshistorierne.

At skabe mening for de unge i forhold til deres livshistorie, deres nutid og fremtid har været centralt. Medarbejderne har været anerkendende og nysgerrige på de unges historie og har bragt nye livsvinkler/historier frem som de unge har kunnet forholde sig til i en fortløbende proces med dekonstruktion og rekonstruktion. Medarbejderne har arbejdet med relationerne til de unge, og arbejdet med de unges netværksrelationer ud fra betragtningen om, at mennesker udvikler sig i relationer til andre.

I den pædagogiske praksis har elementer i den anerkendende samtale været holdning, teknik, rammer og dokumentation.

Holdning som en bevidsthed hos medarbejderne om, at det vigtigste man kan tilbyde de unge er nærvær, engagement, empati og nysgerrighed, og en vilje til at ville lære de unge at kende som personer, og ikke ud fra de handlinger, de præsterer. Medarbejderne opnåede taleret i de unges liv ved hjælp af anerkendende metoder. Dog oplevede de unge ikke at kunne være helt åbne overfor medarbejderne, hvilket er dilemmaet i "betalt kærlighed".

Holdningen har været præget af en værdsættende undersøgelsesmetode frem for en problemorienteret undersøgelsesmetode. Det har betydning for de unge at blive anerkendt og bekræftet som de mennesker de er i deres væren, fordi de i sig selv bærer kimen til forandring. Når mennesker bliver genkendt på deres menneskelighed, sker udvikling af sig selv.

En vedholdende anerkendende holdning til de unge, har betydning, når de unge falder tilbage til tidligere uhensigtsmæssige adfærds- og handlemønstre, eller har brug for at prøve grænser af i relationen til medarbejderne.

Teknikken i den anerkendende samtale har været forberedelse af en række samtaletemaer, som pædagogen vidste, var meningsfulde for de unge og en villighed til at ændre temaer i forhold til den unges behov, brug af åbne HV-ord, gentagelse af det, den unge sagde, pauser, så den unge fik tid til refleksion, anerkendelse af positive kompetencer og ressourcer, og et fremadrettet sigte.

Når der blev udviklet et nyt sprog og nye begreber om de unge, blev det muligt at agere i forhold til dem på nye måder.

Uformelle rammer som en gåtur, en køretur osv. var formidlende for at de unge åbnede sig.

Dokumentation i form af skemaer (spørgeguide m.v.) virkede understøttende og strukturerende for de anerkendende samtaler.

Det skal fremhæves, at anerkendende samtaler kan være meget forskellige fra ung til ung. Medarbejderne anvendte de teknikker, rammer og spørgeguider, som passede bedst for den unge og i situationen.

Af de fire elementer var holdning den grundlæggende. Medarbejderne oplevede i projektet en subjektiv holdningsændring, som blev integreret i praksis som en samværsform, en væremåde og en attitude. Kulturen på Seden Enggård blev påvirket og præget af åbenhed, gensidig tillid og at man holder af hinanden.

Anerkendelsesprincipperne som udviklet på Seden Enggård kan ikke anvendes overfor alle unge. Hvis de unge er indstillet på at ville kaos, så preller det anerkendende af på dem. Nogle unge har brug for meget strukturerede og faste



rammer, hvorefter, eller samtidigt, medarbejderne kan introducere anerkendelse.

En særlig målgruppe i projektet var unge hashmisbrugere. Det er lykkedes i projektperioden at "knække koden" hos nogle unge, men erfaringerne viste også, at metoden kom til kort overfor andre unge. Det kunne være nødvendigt først at behandle de unges misbrug før de anerkendende samtaler kunne anvendes. Den anerkendende tilgang, hvor anerkendelse er et grundlæggende menneskeligt behov, må også have betydning for hashmisbrugere, men udfordringen er, at trænge igennem en sløret psyke.

Det var tilsyneladende ikke et fokuspunkt i projektet, hvad de unge specifikt skulle anerkendes hen imod i forhold til at kunne fungere i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet, for at få en familie til at fungere osv. Der var fokus på at anerkende de unge som mennesker, der er i stand til at udvikle sig individuelt og i relationer, samt tage ansvar, for således at være bedre rustede til at vælge og fravælge mellem mange livsmuligheder. Udfordringen er ikke at anerkende alt, men have et tydeligt værdisæt, der kan være med til at sikre, at de unges etiske autonomi ikke krænkes, og som de unge bevidst kan spille bold op ad samtidig med, at de er sig selv.

Projektet havde en række ressourcer til rådighed ved projektstart. Der var bevillingen på kr. 998.000, og der var tidligere erfaringer – i forhold til målgruppen, pædagogiske metoder og i forhold til projektarbejde. Projektets organisering med en ekstern og intern styregruppe med deltagelse af ledelse, medarbejdere, ekstern proceskonsulent og evaluator har løbende sikret, at projektets udvikling er drøftet og evalueret samt formidlet til samtlige medarbejdere. I projektperioden ændrede Seden Enggård's målgruppe sig, ved at de unges problemstillinger blev mere komplekse. Samtidig blev der tilført flere personalemæssige ressourcer, hvilket betød, at medarbejderne fik overskud til i højere grad at arbejde med metodeudvikling.

Sættes input og output overordnet i relation til hinanden, således at de anvendte økonomiske ressourcer sammenholdes med projektets resultater, kan det konkluderes, at bevillingen har afstedkommet, at der er udviklet metoder, som medfører at unge på Seden Enggård opnår positiv selv værdsfølelse og identitet, kulturen på Seden Enggård er i højere grad præget af en anerkendende tankegang og medarbejderne har oplevet et kvalitativt fagligt løft og større arbejdsglæde. Det vurderes, at projektets udviklede metoder kan inspirere og anvendes af andre institutioner, væresteder, skoler, klubber osv., der arbejder med omsorgsvigtede unge. Hvorvidt resultaterne set i et socialøkonomisk perspektiv står mål med bevillingens størrelse, falder udenfor denne evaluerings rammer at vurdere.

For at fastholde resultaterne på Seden Enggård, skal der fortsat afsættes og planlægges tid til træning og øvelse i praksis, der skal følges op med erfaringsopsamling og –udveksling og eventuelt mere undervisning. Medarbejderne kan gennem individuel og fælles refleksion, metaperspektiver osv. øge deres bevidsthed om, hvornår de praktiserer anerkendelse. Dette kan bl.a. ske på personalemøder og ved kollegial sparring.

Nye medarbejdere skal i starten "påvirkes" til at tænke og agere anerkendende ved at medarbejderne f.eks. siger: "Kunne du ikke prøve at gøre sådan og sådan?"

Der skal fortsat tænkes anerkendelse på alle niveauer – ledelse, afdelingsledelse, medarbejdere og unge.

Perspektiver

Resultaterne og de udviklede metoder synes perspektivrige – ikke kun for Seden Enggård, men også for andre institutioner, der arbejder med udfordringerne omkring vanskeligt stillede unge. Resultaterne har vist, at der er metoder, som kan skabe tillid til vanskeligt stillede unge, der kan få de unge til at åbne og udtrykke sig samt udvikle sig hen imod en positiv identitet og selvforståelse.

Et perspektiv kunne være om en årrække, f.eks. 3 år, at gentage evalueringen for at kunne vurdere og dokumentere den videre metodeudvikling, og de anerkendende samtalers betydning for de unge efter en længere implementeringsperiode.

Der kunne afsættes tid til i højere grad at arbejde med evaluering, kollegial refleksion og erfaringsudveksling både for at videreudvikle og fastholde den anerkendende tilgang.

Målet om at udvikle undervisningsmateriale om, hvorledes der kan arbejdes med anerkendelse for unge på døgninstitution, er perspektivrig.

Seden Enggård er p.t. engagerede i projekt: "Kvalitet i Anbringelsen – KIA", og er optaget af at implementere centrale elementer fra projekt: "Socialpædagogisk Story Telling" i dette regi.

Litteratur

Litteraturlisten indeholder litteratur som er anvendt i forbindelse med udarbejdelse af evalueringsrapporten og litteratur, som har ydet inspiration til projektarbejdet.

Andersen, F. og Vesterbirk, M. (2005): *Frisat – Udsat. En grundbog i ungdomspædagogik*. Åbenrå: UFC Børn og Unge.

Cooperrider, D. L., & Srivastva, S. (1987). Appreciative Inquiry In Organizational Life. In W. Pasmore & R. Woodman (Eds.), *Research In Organization Change and Development* (Vol. 1, pp. 129-169). Greenwich, CT: JAI Press.

Høilund, P. og Juul, S. (2005). *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde*. København: Hans Reitzels Forlag.

Launsø, L. og Rieper, O. (2000). *Forskning om og med mennesker*. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.

Munch, A. (2005). *Forskning og socialt arbejde med udsatte børn og unge*. Åbenrå: UFC Børn og Unge.

Nielsen, H.E. (2000). *Så kommer du til et bedre sted*. København: Forlaget Børn & Unge.

Wind, H.C. (1998). *Anerkendelse*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.

Willig, R. (2003). *Axel Honneth – Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.