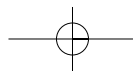
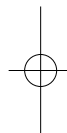
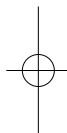


ALEXANDRAKOLLEGIET

EN EVALUERING AF UNGE ENLIGE MØDRES VEJ MOD SELVFORSØRGELSE



- Udarbejdet af:** Konsulent Susanne Pihl Hansen, stud.scient.soc.
Ditte Kløcker Jepsen og konsulent Esther Malmborg
- Udgivet af:** Udviklings- og formidlingscenter for børn og unge
(www.ufc-bu.dk) og Mødrehjælpen (www.mhj1983.dk).
- Udgivelsesår:** 2005
- Layout og tryk:** IKON Document Services
- Forside:** Tina Bonde
- Illustrationer:** Tina Bonde samt børn på Alexandrakollegiet
- ISBN:** 87-90822-29-3
- Bestilles hos:** Mødrehjælpen, Kommunikationsafdelingen
Stuðiestræde 21
1455 København K
Tlf. 33 12 11 21
mhj@mhj1983.dk
eller via hjemmesiden www.mhj1983.dk

Udgivet med økonomisk støtte fra Den Europæiske Socialfond

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER



Den Europæiske Socialfond

INDHOLD

6	FORORD
8	INDLEDNING
9	KORT LÆSEVEJLEDNING
11	KONKLUSION
13	OM EVALUERINGEN
18	1. UNGE ENLIGE MØDRE I DANMARK
18	Vilkår for unge mødre i Danmark
20	Ungdom er et vilkår – men også en ressource
20	Hvad skal der til?
25	2. ALEXANDRAKOLLEGIET
26	Historien
28	Den oprindelige projektidé
31	Fra ide til virkelighed
33	Alexandrakollegiet anno 2004
44	3. KOLLEGIANERNE
45	Bagom de stærke studerende unge mødre
55	De unge mødres egne udsagn om Alexandrakollegiet
80	4. METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET
80	Dilemmaer
84	Arbejdets indhold og metode
86	Alexandrakollegiet – et øverum for unge
90	Visitation
97	Den individuelle støtte
100	Det kollektive "udviklingsrum"
114	Ung til ung – et lukket øverum.
116	Opsummering på metoder
119	5. EFFEKT
119	Faktuelle resultater
122	Effekt – set med de unge mødres egne øjne
130	Effekt set med medarbejdernes øjne
137	Effekt ud fra Lokalcentrets vurdering
144	6. OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING
144	Et værdifuldt koncept
146	En grundkonflikt med dilemmaer
146	Opmærksomhedspunkter
150	Perspektivering
153	LITTERATUR
155	BILAG

FORORD

Med denne evaluering af Alexandrakollegiet har UFC Børn og Unge fået mulighed for at evaluere rammerne for et hverdagsliv for en gruppe unge enlige mødre i Danmark. Denne gruppe har det særlige til fælles, at de bor på et kollegium, der er etableret af Mødrehjælpen som led i en støtte til unge enlige mødre, der er/skal i gang med en uddannelse.

Unge enlige mødre er i en særlig situation. Som unge er de i en periode i deres liv, hvor de skal bruge mange ressourcer på at skabe deres egen voksenidentitet. Roller skal afprøves, venskaber og kæresteforhold skal afprøves, og der skal foretages uddannelses/jobvalg. Processer der både er livgivende og ressourcekrævende. Som enlige mødre skal de samtidig agere som voksne, ansvarlige forældre, der kan skabe tryghed og gode opvækstvilkår for deres børn. At forene unge- og voksenrollen, så de unge kvinder får rum til at være både afsøgende, usikre, powerfulde unge og som oftest eneansvarlige mødre, der kan give et barn trygge rammer og kærlighed, det er en stor udfordring, som det kan være nødvendigt både at få plads til og hjælp til.

Evalueringen viser, at mødrene på Alexandrakollegiet er meget reflekterede omkring deres til tider vanskelige og smertelige situation. De har realistiske billeder på, hvad der skal til, for at de kan gennemføre en uddannelse og samtidig leve op til moderrollen, og de gør en stor indsats for at forfølge de billeder, de har. De unge mødre udtrykker også, at de - lige som mange andre unge - har brug for voksne til rådgivning, støtte og vejledning i deres udviklingsproces fra ung til voksen. Det er et stort ansvar at være alene med et barn, og det giver mange bindinger, der betyder, at man som ung mor må indrette sin tilværelse på en anden måde end andre unge. Ansvar for og bindingen til et barn som ung enlig mor kan medføre isolation, ensomhed og problemer i forhold til at få gennemført en uddannelse.

Der er ingen tvivl om, at Alexandrakollegiet har skabt nogle rammer, der gør det muligt for nogle unge enlige mødre at klare tilværelsen og gennemføre en uddannelse trods deres særlige udfordringer. Udfordringer der



FORORD

hænger sammen med, at deres liv har været præget af for mange brud, for lidt voksenstøtte og for lidt anerkendelse. Noget der alt sammen er med til at skabe usikkerhed og afmagt i forhold til sit eget liv ikke mindst, når man samtidig skal klare moderollen.

Et kollegium, hvor de unge både har mulighed for at være sig selv sammen med deres barn, mulighed for at være sammen med andre børn og unge og ikke mindst mulighed for at trække på det ansatte personale, synes at være en meget befordrende boform for de udsatte unge mødre, der har meget brug for stabile rammer, de kan udfolde sig i. De skal have sikkerhed for, at kollegiets økonomi er i orden, og at de kan få hjælp, når de har brug for det. Det kan skabe den base af tryghed, som er nødvendig for at kunne koncentrere sig om sin udvikling, sin uddannelse og sit barns udvikling og opdragelse. Det giver mulighed for at flytte sit fokus fra at klare sig i morgen til et fokus, der handler om fremtiden. Det er med til at skabe det håb og den glæde ved fremtiden, som er en meget væsentlig drivkraft i al udvikling.

Personalets anerkendende tilgang og meget store og indlevende engagement i de unge og deres børn er en uvurderlig støtte til de unge, men den største indsats ligger hos pigerne selv, der kæmper en brav og flot kamp for at skabe det gode hverdagsliv for sig selv og deres børn trods svære odds. Alexandrakollegiet er således en nødvendig og konstruktiv håndsrækning til nogle af de unge mødre, der skal klare sig på trods. Måtte læsning af denne evaluering give anledning til dialog og refleksion om kollegieboformer for unge enlige mødre andre steder i Danmark.

Stor respekt for Mødrehjælpen, der har iværksat dette væsentlige initiativ

Stor tak til mødrene, der har deltaget med stort engagement og stor visdom på livet som ung enlig mor, og til medarbejderne som velvilligt har delt ud af deres store erfaringer.

God fornøjelse med læsningen

Ida Flachs

Centersouschef, Udviklings- og Formidlingscenter for Børn og Unge



INDLEDNING

"Hun skal mene det, når hun siger: "Vi skal have de unge enlige mødre ud på arbejdsmarkedet og i uddannelse." Og så skal hun gå ud og se projekter som Alexandrakollegiet og se, hvor meget det giver, og at det er godt. Man skal gribe de unge mødre i den motivation, der opstår, når de får et barn. Det er dér, man skal fange dem, og ikke fem år efter."

Kollegianer

Sådan lyder et godt råd fra en af de unge mødre på Alexandrakollegiet til daværende socialminister Henriette Kjær, som reaktion på, at ministeren i juni 2004 havde været i medierne omkring unge enlige mødres situation i dagens Danmark.

Den unge mor siger hermed meget enkelt, hvad mange større videnskabelige undersøgelser har peget på: Et ordentligt sted at bo og støtte til at komme i gang med uddannelse og ud på arbejdsmarkedet er essentielt for den unge mors – og hendes barns – velbefindende. Eller meget enkelt sagt: En glad mor giver sunde børn.

Hvis hjælpen først sættes ind langt senere, efter at kvinden i flere år har levet af offentlig forsørgelse og under belastende livsbetingelser, kan hun være blevet træt og opgivende. Hendes tillid til det sociale system kan ofte ligge på et meget lille sted. Og måske har hendes barn (børn, for der er ofte kommet flere til) udviklet problemer, som det er nødvendigt, at systemet skrider ind overfor.

På den baggrund tog Mødrehjælpen i 2001 initiativ til at etablere Alexandrakollegiet, et kollegium for unge, enlige mødre. Initiativet var både spændende og nyskabende og blev støttet finansielt af en lang række store danske og udenlandske fonde, samt ved hjælp af socialministerielle og kommunale midler. De første 3 års drift blev sikret via projektmidler fra Den Europæiske Socialfond. Målet med kollegiet er at støtte unge enlige mødre til at gennemføre en uddannelse og blive selvforsørgende og samti-



INDLEDNING

dig tilbyde mødrene et ordentligt sted at bo. Det skal ske ved, at de kan få en langsigtet støtte til at gennemføre en uddannelse, mens de bor på kollegiet. Støtten skal omfatte både de uddannelsesmæssige, sociale og personlige behov, som den unge mor har, herunder også en støtte til rollen som mor. Mødrehjælpens succeskriterium for Alexandrakollegiet er, at halvdelen af de unge mødre skal gennemføre en uddannelse og opnå selvforsørgelse.

Evalueringen har til formål at synliggøre og dokumentere de erfaringer, metoder og effekter, som Alexandrakollegiet har opnået gennem de første år. Evalueringens fokus vil i særlig grad være på kollegiets betydning og effekt på de unge mødres evner/muligheder for dels at gennemføre et uddannelsesforløb og dels at håndtere deres liv og børn på trods af deres "bagage". I denne evaluering er det derfor i høj grad de unge mødre, der kommer til orde. Hvordan er det for dem at bo på Alexandrakollegiet, og hvad har de fået ud af det? Evalueringen retter sig ikke mod brugen af frivillige på Alexandrakollegiet, og omhandler således ikke deres indsats – herunder børnerummet og mentorordningen.

Gennem interviews og samtaler med både kollegianerne, de ansatte og en enkelt samarbejdspart, Lokacentret Valby, er sammenhængen mellem de overordnede mål for Alexandrakollegiet og den daglige praksis analyseret. Til sammen giver det et øjebliksbillede af Alexandrakollegiets betydning og effekt – og skulle som sådan gerne inspirere Mødrehjælpen og de ansatte til at fortsætte arbejdet – og andre til at bruge løs af erfaringerne.

Kort læsevejledning

Denne rapport indledes med i kapitel 1 at omtale den viden, der generelt findes om unge, enlige mødre og deres situation i Danmark. På den baggrund er det muligt at vurdere, om og evt. hvordan de unge mødre på Alexandrakollegiet adskiller sig fra andre unge enlige mødre generelt. Dernæst beskrives i kapitel 2 Alexandrakollegiets etablering, de fysiske rammer og hvordan kollegiet er organiseret i dag, for at læseren kan få en indføring i, hvad Alexandrakollegiet er og indeholder som base for de unge mødres hverdagsliv.

INLEDNING

Facts om de unge mødre, kollegianerne, fremlægges i kapitel 3, hvor de unge selv kommer til orde om deres baggrund, deres aktuelle uddannelsesmæssige og økonomiske situation, deres netværk m.m. Desuden giver kollegianerne deres beskrivelse af, hvordan det er at bo på Alexandrakollegiet. Det fremgår her med al tydelighed, at kollegianernes baggrund og situation på indflytningstidspunktet på ingen måde adskiller sig fra det generelle billede af unge enlige mødres situation.

De forskellige støtteformer på kollegiet og de arbejdsmetoder, som anvendes på Alexandrakollegiet, beskrives og vurderes i kapitel 4 på baggrund af de ansattes viden og erfaringer. Her fremstår Alexandrakollegiet som et værdifuldt "øverum" for den enkelte unge mor, hvor man som medarbejder skal "gøre sig fortjent til" at blive brugt af de unge mødre. Samtidig bliver det tydeligt, at arbejdet fordrer, at medarbejderne har mange kompetencer, og at de har adgang til kvalificeret supervision.

Kapitel 5 gennemgår Alexandrakollegiets effekt, først helt faktuel hvad angår kollegianernes uddannelsessituation, økonomi m.v., dernæst hvad de unge mødre selv vurderer, de har fået ud af at bo der. Så følger medarbejdernes vurdering af kollegiets effekt og endelig en vurdering af effekt fra en vigtig samarbejdspart. Kollegiet har meget stor effekt, både hvad angår de unge mødres uddannelsesmæssige situation og deres personlige situation og dermed også i rollen som mor.

Sammenfatning og konklusion kommer i kapitel 6, og konklusionen på denne evaluering er, at Alexandrakollegiet er en stor succes. Konklusionen gengives kort nedenfor.

KONKLUSION

Det er evalueringens klare konklusion, at det er lykkedes at skabe et kollegium, der både giver nogle ordentlige rammer for de unge mødre og deres børn, og som giver den enkelte mor og hendes barn mulighed for at få en god og relevant støtte undervejs. Evalueringen er foretaget knap 3 år efter, at Alexandrakollegiet blev indviet, og kan derfor ikke sige noget om langtidseffekten, altså om de 12 unge mødre, der indtil videre bor eller har boet på Alexandrakollegiet, reelt er selvforsørgende om 5-10 år. Men det ser lovende ud.

Vurderingen er, at der er to væsentlige årsager til, at de unge mødre er godt på vej. Først og fremmest har konceptet, altså at etablere et (næsten helt almindeligt) kollegium med indbyggede støttemuligheder for unge enlige mødre, vist sig meget værdifuldt og ikke mindst bæredygtigt i kraft af en kompetent indsats fra medarbejderne. Kollegiet giver nogle ordentlige fysiske forhold og en mulighed for at leve selvstændigt i nogle - for unge - helt normale rammer. Det er vigtigt at have opmærksomhed på, at kollegiet på samme tid er de unges private hjem og en social indsats, en støttefunktion og en arbejdsplads. Hvad skal dominere: Den private sfæres omgangsformer og interesser eller "systemets"? Det er et grundlæggende dilemma, som altid vil være der. Dilemmaet kan håndteres, ikke fjernes, og frem til nu er det håndteret meget kompetent.

Men en anden årsag skal måske frem for alt findes i hårdt arbejde. De unge mødre har selv kæmpet hårdt og længe for at blive på uddannelsen, for at komme igennem brud med barnets far og for at vise, at det kan lade sig gøre at tage en uddannelse, selv om man er blevet ung mor. Og medarbejderne har slidt for at få alt det praktiske til at fungere, for at være der for den enkelte, gøre sig fortjent til de unge mødres tillid og hjælpe og støtte de, der har haft behov for det, og for ikke at blande sig mere end højst nødvendigt.

Det er samtidig vurderingen, at konceptets mange støttemuligheder tilsammen udgør en bred vifte, hvoraf ingen dele kan undværes. Viftens blade holdes sammen af medarbejderne og benyttes af de enkelte unge mødre i

KONKLUSION

varierende omfang og sammensætning, så det bliver til netop den helhedsstøtte, som den unge enlige mor oftest har så hårdt brug for. I viften står boligen, forsørgelsesgrundlaget, støtten til uddannelse sammen med den personlige støtte meget markant i billedet, men man kunne også fremhæve børnerummets og fællesskabets betydning, samt iflg. de unge mødres egne udsagn også de frivilliges indsats og mentorordningens succes. Og sidst men ikke mindst er det medarbejdernes fortjeneste, at støttemulighederne er formidlet til de unge mødre på en måde, som har været meget brugbar for dem.

Endelig konkluderes det, at det er af afgørende betydning, at to af de største usikkerhedsfaktorer for de unge enlige mødre på Alexandrakollegiet mest muligt elimineres: Dels kollegiets økonomiske overlevelse, som gerne skal sikres i den allernærmeste fremtid og dels de unge mødres egne økonomiske betingelser.

God læselyst!

OM EVALUERINGEN

Evalueringen er rekvireret af Mødrehjælpen ved Lisbet Ernager, som er forstanderinde for Alexandrakollegiet. Den er finansieret af Den Europæiske Socialfond. Tidsrammen for evalueringen er perioden fra juni 2004 til ultimo december 2004. Evalueringens formål er at synliggøre og dokumentere de erfaringer metoder og resultater, som Alexandrakollegiet har opnået gennem de første år. Evalueringen har karakter af at være en problematiserende erfaringsopsamling og har af økonomiske og tidsmæssige årsager fokus på udvalgte dele af Alexandrakollegiet. Evalueringen forholder sig bl.a. ikke nærmere til frivilligheds- og mentorordningen samt børnerummet.

Evalueringen er blevet til i kraft af interviews med samtlige unge mødre, der bor eller har boet på Alexandrakollegiet, interviews og samtaler med medarbejderne samt interviews med udvalgte samarbejdspartnere fra Lokalcenter Valby. Desuden har evaluatorene deltaget i 2 møder for alle kollegianere på Alexandrakollegiet. Relevant skriftligt materiale fra kollegiet er blevet inddraget som en væsentlig kilde til information om Alexandrakollegiet og det, der foregår her.

De anvendte metoder er uddybet nedenfor:

Interviewene med de unge mødre blev foretaget i tre tempi: Som opstart på hele evalueringen deltog evaluatorene i et kollegierådsmøde d. 7. juni 2004. I mødet deltog desuden 3 af de unge mødre plus forstanderinden. Formålet med mødet var, at evaluatorene skulle præsentere sig selv og de foreløbige tanker bag evalueringen, samt at give kollegierådsmedlemmerne mulighed for at stille uddybende spørgsmål og kommentere. Mødet gav evaluatorene et godt første indblik i kollegiets hverdag, og var med til at afstemme forventninger og opstille "spilleregler" for evalueringens forløb på kollegiet. Blandt andet foreslog kollegierådsmedlemmerne, at evaluatorene udarbejdede en personlig invitation til samtlige kvinder på kollegiet, hvor evalueringen kort blev præsenteret og den enkelte kollegianer blev inviteret til at deltage i hhv. et gruppe- og et enkeltinterview.

Den 20. juni 2004 deltog 8 ud af de kvinder, der på det pågældende tids-

OM EVALUERINGEN

punkt boede på kollegiet, i et gruppeinterview. Mødrene var inviteret til at deltage i interviewet, dels via den førnævnte skriftlige invitation, og dels gennem kollegierådsmedlemmerne og de ansattes præsentation af evalueringen overfor de øvrige kollegianere. Formålet med mødet var at få de unge mødre til at fortælle om Alexandrakollegiet, sådan som det fremstår i deres fælles bevidsthed. Samt at give mødrene lejlighed til at møde evaluatorene og få et første indtryk. Gruppeinterviewet var struktureret ud fra Edward de Bono's 6 tænkehatte.

Samtlige unge mødre, der bor eller har boet på Alexandrakollegiet, (dvs. 12 unge mødre) blev interviewet enkeltvis i løbet af juni og august 2004. 6 af mødrene blev interviewet under en ferie til Bornholm. Disse interviews foregik alle sammen på feriestedet. De øvrige mødre blev interviewet på kollegiet, en enkelt, der var fraflyttet kollegiet, valgte dog at blive interviewet på evaluators kontor. Interviewene blev alle gennemført som semi-strukturerede kvalitative interviews ud fra en interviewguide, udarbejdet på baggrund af gruppeinterviewet, det skriftlige materiale fra Alexandrakollegiet samt evaluatorernes viden på området. Spørgsmålene var forsøgt opbygget sådan, at der både kom fokus på fakta (som kan måles, og ikke var til diskussion) og på interviewpersonernes personlige vurdering af Alexandrakollegiet.

Alle interviews blev optaget på bånd, der efterfølgende blev lyttet igennem og skrevet helt eller delvist ud.

Interviews med øvrige medarbejdere og samarbejdsparter foregik som semistrukturerede kvalitative interviews. Ét af interviewene var et enkeltmandsinterview (med nyansat ansvarlig for mentorordningen), mens de øvrige to interviews (med hhv. øvrige medarbejdere på kollegiet og 3 ansatte i Lokalcenter Valby) blev gennemført som gruppeinterviews. Interviewet med de øvrige medarbejdere var struktureret ud fra Edward de Bono's 6 tænkehatte.

Interviews/møder/samtaler med de to primære medarbejdere (Lisbet og Charlotte) er foregået løbende gennem hele evalueringsprocessen.

Medarbejderne har bidraget med deres viden om kollegiet og det arbejde, der foregår her, via ét heldagsmøde, to halvdagsmøder samt et enkeltmandsinterview hver. Møderne foregik hhv. i juni, august og september og

OM EVALUERINGEN

var struktureret ud fra diverse konsulentmetoder samt som samtaler/diskussion mellem medarbejdere og evaluatore. Interviewene foregik sidst i forløbet og blev gennemført som semistrukturerede kvalitative interviews, og havde til formål at opsamle viden, det ikke var muligt at nå igennem på fællesmøderne.

Såvel interviews som møder er blevet optaget på bånd og efterfølgende lyttet igennem igen og skrevet helt eller delvist ud. Undervejs under møderne blev essensen af samtalerne skrevet ned på bærbar pc af evaluatorernes studentermedhjælper.

Det er evaluatorernes vurdering, at det med kombinationen af møder/samtaler og enkeltinterviews er muligt at komme tættere på det, der foregår på Alexandrakollegiet, men det er samtidig klart, at en sådan form – i endnu større grad end mere objektivt udformede interviews – er med til at igangsætte forandrings/udviklingsprocesser hos medarbejderne, som måske ikke var opstået (på det tidspunkt). F.eks. foranledigede ét af halvdagsmøderne, hvor evaluatorerne kom med en foreløbig tilbagemelding på baggrund af indsamling af empiri, en diskussion mellem medarbejderne og evaluatore om, hvorvidt der lå andet og mere i udvalgte problemstillinger end evaluatorerne umiddelbart havde set. Halvdagsmødet var også medvirkende årsag til, at medarbejderne indkaldte de unge mødre til 2 aftenmøder, hvor hhv. tirsdagsmiddagene og medarbejdernes arbejdsopgaver var til diskussion.

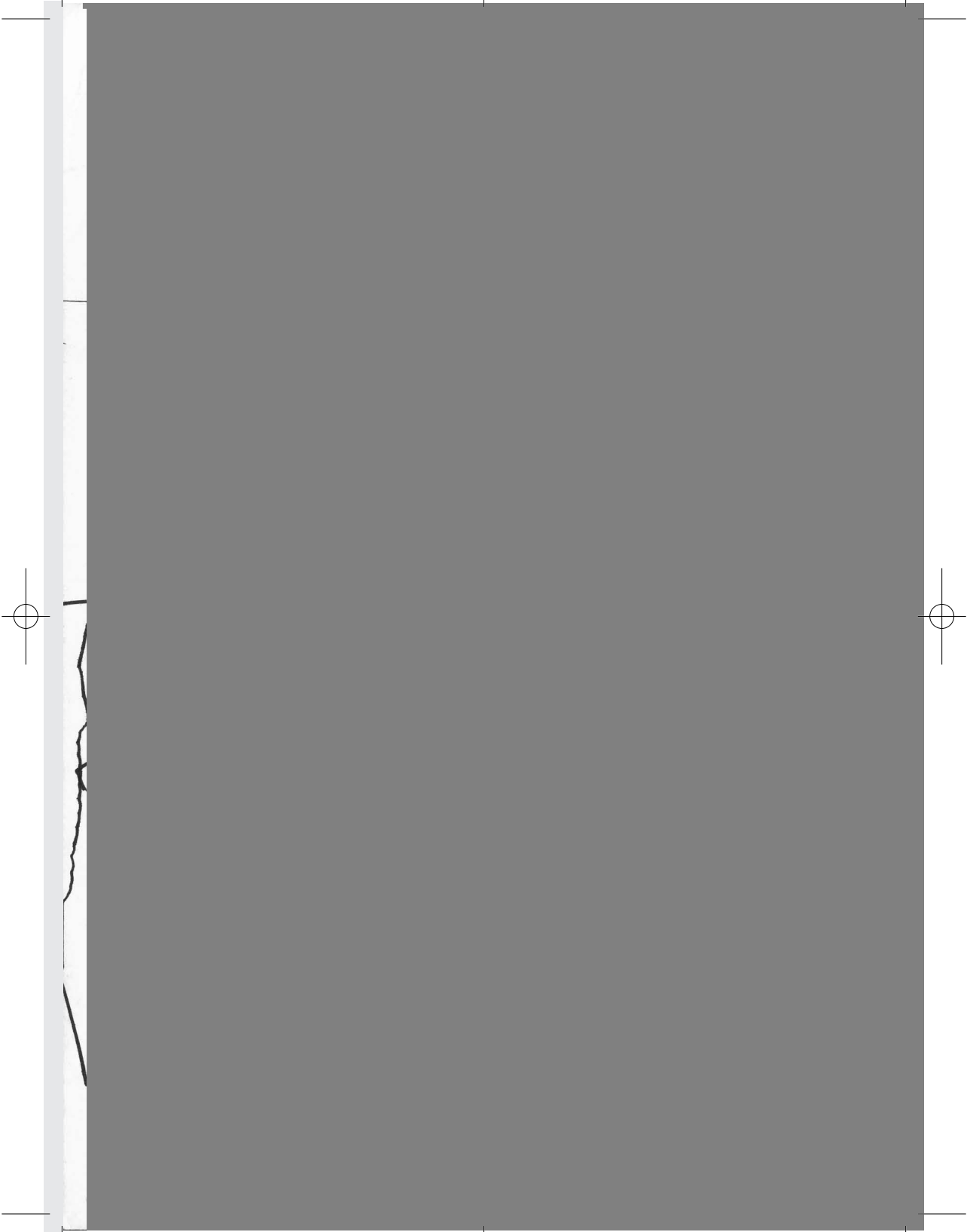
Deltagelse i 2 aftenmøder på kollegiet i oktober måned erstattede/gjorde det ud for deltagerobservation på kollegiet. Oprindeligt var det evaluatorernes tanke at foretage 1-2 deltagerobservationer på kollegiet ved særlige arrangementer, f.eks. tirsdagsmiddage, for at evaluatorerne derigennem kunne få en fornemmelse af stemningen. (En egentlig systematisk deltagerobservation gennem længere tid var fra starten fravalgt af økonomiske eller tidsmæssige årsager.)

Undervejs blev det evaluatorernes vurdering, at deltagelse i tirsdagsmiddagene var kompliceret, især fordi udbyttet for evaluatorerne ville være tilfældigt (god/dårlig aften), og fordi evalueringen ikke skulle fokusere på de frivillige. Efter aftale med medarbejderne blev det i stedet aftalt, at evaluatorerne deltog i de 2 aftenmøder, hvor kollegianerne mødtes alene med medarbejderne for at drøfte hhv. rammerne for tirsdagsmiddagene og medarbejdernes arbejdsopgaver.

OM EVALUERINGEN

Under mødet deltog evaluator som passiv tilskuer og lytter. Efterfølgende blev der skrevet referat af mødet som opsamling, og elementer fra møderne er blevet inddraget undervejs i evalueringen. Skriftligt materiale i form af notater fra opstartsperioden, statusrapporter og logbøger er blevet systematisk gennemgået og inddraget i evalueringen.

Alt i alt har de forskellige kilder og input været med til at danne ét billede af Alexandrakollegiet, sådan som kollegiet fremstod for evaluatorene i perioden juni til november 2004. Det er vigtigt at pointere, at det naturligvis vil findes andre og ligeså sande billeder af kollegiet. For meget afhænger som bekendt af øjet, der ser. Og det er frem for alt vigtigt at huske på, at en evaluering som denne giver et øjebliksbillede. Alene ved sin blotte tilstedeværelse kan evaluator være med til at forandre billedet, så det ikke mere er helt det samme som for et øjeblik siden. Verden forandrer sig løbende, også Alexandrakollegiet, men en evaluering er en mulighed for at stoppe op og se på det billede, der danner sig – og drøfte om det er sådan, man gerne vil have billedet skal se ud, og om der er noget, man ønsker at forandre.



1. UNGE ENLIGE MØDRE I DANMARK

At være ung mor er ikke nødvendigvis en belastning i sig selv. At være enlig mor, ej heller. Men at være både meget ung og meget alene, fordi netværket er sparsomt, er en udfordring, som for de fleste vil forekomme stor. Hvis dertil kommer, at den unge enlige mor har en tung bagage med fra sin egen opvækst, eller har haft barske oplevelser i de første år som mor, f.eks. et voldsomt brud med barnets far eller vanskeligheder med at finde et ordentligt sted at bo, forekommer udfordringen endnu større, ja, vel nærmest umenneskelig stor.

Ikke desto mindre er det vilkårene for en del af de unge enlige mødre i Danmark.

Vilkår for unge mødre i Danmark

En del af de unge mødre har en mere belastet baggrund end gennemsnittet af mødre: De kommer fra brudte hjem, deres mødre blev selv mødre i en tidlig alder, de har oplevet svære tab eller voldsomme svigt i deres nære netværk.

Flere af de unge mødre har i og omkring deres fødsel og barnets første år været udsat for store og meget voldsomme omvæltninger eller kriser.

Således er op i mod halvdelen af disse unge mødre alene med deres barn allerede fra fødslen. Flere har været udsat for vold eller trusler fra partner/ekspartner, og har måttet bo under ringe boligforhold.

De meget unge enlige mødre udgør således en særlig udsat målgruppe for det sociale arbejde. De har et mere skrøbeligt udgangspunkt end flertallet af danske kvinder:

- Deres egen opvækst har ofte været præget af brud, svigt, vold og andre socialt belastende faktorer.
- De er midt i deres ungdom, og har endnu ikke udviklet en sikker identitet som voksne.

UNGE ENLIGE MØDRE I DANMARK

- På grund af det tidlige moderskab har de ofte ikke fået færdiggjort deres ungdomsuddannelse.
- De er alene om deres barn/børn og har ofte kun et sparsomt (eller intet) netværk at trække på, f.eks. hvis barnet bliver sygt,
- De står ofte – netop fordi deres netværk er sparsomt – meget alene om livets andre små såvel som store forhold, f.eks. børneopdragelse eller valg og gennemførelse af uddannelse.
- Deres økonomiske ressourcer er begrænsede, fordi de er eneforsørgende, og fordi de ofte ikke har fået bidt sig ordentligt fast på arbejdsmarkedet.
- De har ikke bare ansvar for sig selv, men også for et barn, der gerne skal sikres de bedst mulige betingelser i opvæksten.

Det er hårde odds at have! Især hvis ønsket samtidig er at få en uddannelse eller et arbejde og blive selvforsørgende og kunne tilbyde sine børn en tryk opvækst i en ordentlig bolig. Helt basale og vigtige behov hos alle mennesker.

Facts om unge mødre i Danmark

- *Hvert år fødes ca. 1000 børn af en mor, der var teenager (dvs. under 20 år) ved fødslen. Flere af disse mødre får mere end et barn. Det anslås, at der hvert år fødes ca. 1300 børn af en mor, der var teenager ved fødslen af deres første barn.*
- *Der er konstant 6500-7000 børn mellem 0 og 5 år, hvis mødre var teenagere, da de fik det første barn.*
- *Kun 22% af de kvinder, der blev mødre som teenagere tager en uddannelse.*

Dertil kommer:

- *Ufaglærte enlige mødre er stærkt overrepræsenterede i gruppen af kon-tanthjælpsmodtagere.*
- *Ca. 13.000 børn i lavindkomstgruppen er børn af enlige forældre, som helt overvejende er kvinder.*

Kilder: Danmarks Statistik, Finansministeriet; 2004, Hansen m.fl.; 2002, Nygaard Christoffersen; SFI 00:10, Hansen og Stevnhøj; 2005, Halskov m.fl.; 2000.

Ungdom er et vilkår – men også en ressource

Men de unge mødre er frem for alt også unge. De har stadig mod på at prøve kræfter med livet, og de har ressourcer:

“Ungdom er i sig selv en stærk ressource, fordi man har mange kræfter, og fordi man er åben overfor udvikling og nye impulser. Som en meget ung mor er man desuden åben, fordi det at blive forælder i sig selv giver en stor følsomhed.”

Therese Halskov, i Hansen m.fl., 2002

Ungdomstiden er en afprøvningsstid: Både uddannelser, jobs og kæreste skal prøves af, inden den rigtige bliver fundet. Det er også i ungdomstiden den personlige voksenidentitet skal dannes. Det sker i høj grad gennem eksperimenteren og ved udvikling/afprøvning af venskaber, og i en afklaring af hvordan voksenforholdet til ens egne forældre skal være. Ofte bliver ungdomstiden omtalt som en sorgløs og ansvarsfri periode. Imidlertid bliver ungdomstiden for den unge mor en del anderledes, end for hendes jævnaldrende veninder. Med barnet har hun meget tidligt fået et stort ansvar. Ikke bare for sig selv, men nu også for et lille barn, som er helt afhængig af hende. Det er et stort ansvar at stå med som ung kvinde, især hvis netværket ikke er særligt stort eller stabilt. Selv om det nære familienetværk fortsætter, oplever mange af de unge mødre, at venskaber med jævnaldrende forsvinder, simpelthen fordi dagligdagen – og ansvarligheden – bliver så meget anderledes end de jævnaldrende kammeraters. En del af disse unge mødre har derfor brug for støtte og omsorg fra andre for at komme helskindet igennem ungdomstiden som enlig mor.

Hvad skal der til?

Flere både danske og udenlandske undersøgelser dokumenterer (Halskov,

2000), at en fast tilknytning til arbejdsmarkedet kan styrke de unge mødre og deres børn i en positiv udvikling. Dét at fungere på arbejdsmarkedet er en styrkende faktor, ikke bare for den enkelte kvinde, men også for hendes børn og deres fremtidige muligheder i samfundet.

Unge mødre skal derfor ikke bare styrkes i at være gode mødre for deres børn, men også i at være en del af samfundet. De unge mødre skal støttes i at gennemføre en uddannelse, og derved i at komme ud på arbejdsmarkedet og blive reelt selvforsørgende. Det er en god investering for samfundet – og for de unge mødres børn. Både ud fra en kølig beregning og ud fra et menneskeligt perspektiv! Unge mødre skal støttes så tidligt som muligt. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at en række basale tryghedsbehov skal være opfyldt, for at det overhovedet er muligt at arbejde med den unge mors fremtid. Det er nødvendigt parallelt at støtte den unge mor gennem det, hun selv finder tungt og belastende samtidig med, at der arbejdes med langsigtede uddannelses- og forsørgelsesplaner. Nogle af de mest basale tryghedsbehov for de fleste mennesker - og dermed også for de unge mødre – er at have:

Et trygt sted at bo – som er til at betale

At have et ordentligt sted at bo er en vigtig forudsætning for, at unge mødre og deres børn kommer godt på vej. Især i storbyerne kan det være svært at finde en passende bolig, der er til at betale for en enlig forsørger. Og mange unge enlige mødre føler sig ensomme og isolerede i deres bolig, fordi de har et svagt netværk.

En rimelig og stabil økonomi – som er til at leve for

At have nogle penge at leve for er anden vigtig forudsætning. Det kan gå at leve på et minimum i en periode, men bliver denne periode permanent og uden udsigt til forandring, slider det og dræner den unge mor for overskuddet til at tænke fremad.

Et netværk – som er betydningsfuldt

At kunne trække på et betydningsfuldt netværk er essentielt for en ung enlig forsørger. Et betydningsfuldt netværk skal kunne aflaste (f.eks. ved barns sygdom), spejle den unge mor og give konstruktiv sparring om stort og småt i tilværelsen, give nærhed og anerkendelse og sidst men ikke mindst: Bibringe den unge enlige mor en følelse af at være en del af et fællesskab. Målet for ethvert menneske må være, at netværket skal være privat/personligt, men mange vil i perioder have brug for at hele eller dele af netværket erstattes af et professionelt netværk.

Først når disse helt basale behov er dækket (eller samtidig med, at der bliver arbejdet på at dække dem) er det muligt også at arbejde med den unges mor fremtid. For en ung enlig mor vil særligt to behov være fremtrædende:

Støtte til at finde sin identitet som voksen og som mor

At finde sin egen identitet som voksen er en stor og ofte besværlig opgave for en ung, og det kræver støtte fra det nære netværk gennem kortere eller længere tid. Når man så samtidig skal finde sin identitet som mor, bliver det for mange en situation med næsten uforenelige og modsatrettede behov og følelser. Der er tale om en særlig identitetsproblematik, når man bliver mor i en ung alder. Mor-rollen kræver, at man kan tilsidesætte egne behov for at kunne tilfredsstille barnets. Det er vanskeligt for den unge, som svinger mellem selv at være barn endnu og på nogle områder at være voksen. Hvis det samtidig er en sårbar ung med belastninger og uden et støttende netværk, er det afgørende, at andre voksne træder til for at støtte identitetsarbejdet. Hvis den unge ikke får mulighed for at komme igennem dette identitetsarbejde, kan det få konsekvenser for barnet. Identitet dannes over tid gennem afprøvning af relationer med andre og gennem afprøvning af livets store og små udfordringer – med mulighed for modspil fra og refleksion med indlevende, troværdige voksne.

Hjælp til at lægge en realistisk plan for fremtiden – og støtte til at gennemføre planen

Nogle få personer ved fra en tidlig alder, hvad de gerne vil være, når de bliver store. Resten af os har brug for tid og dialog med andre for at lægge en kvalificeret plan for fremtiden. Som ung mor er fremtidsplanlægningen vigtig, herunder at uddannelsesønsker kan afprøves og håndteres i forhold til tilværelsen som enlig forsøger.

Unge mødre er unge kvinder, der nogle gange har brug for hjælp til at etablere sig i deres nye livssituation som mødre. De har brug for tid til at afklare, hvad de har lyst til – ligesom alle andre unge. Men de har ikke, ligesom andre unge, helt samme mulighed for at prøve uddannelser af, arbejde på mærkelige tidspunkter eller tage ud at rejse i denne afklaringsproces. Måske har de heller ikke samme opbakning hjemmefra eller fra jævnaldrende, fordi de jævnaldrendes situation er så meget anderledes. For at give de unge mødre disse muligheder vil det ofte kræve en særlig støtte, og i lang tid:

"Det er vigtigt at indstille sig på en langtrækkende og helhedsorienteret indsats, og på at der vil være hurdler undervejs i forløbet. Men det er altså ikke væsentligt dyrere at gøre den indsats, end det er hvis de skal være på evig overførselsindkomst, og hvis deres børn i øvrigt får brug for støtte foranstaltninger. Vi ved jo, at uddannelse og beskæftigelse til forældrene, giver bedre fungerende børn."

Therese Halskov i Hansen m.fl., 2002



2. ALEXANDRAKOLLEGIET

Når man drejer væk fra Folehavens larmende trafik og kører ned af de små veje mod Alexandrakollegiet ændres stemningen. Alexandrakollegiet ligger i et mere stille og venligt kvarter. Området er præget af grønne områder, daginstitutioner, boligblokke, villaer og stilleveje med bump. Det umiddelbare indtryk er, at her bor familier med børn. Samtidig kan det ikke undgås at kvarteret præges af den nærliggende hovedvej og en del socialt belastede beboere.

Flere af kollegianerne fortæller, at de ikke bryder sig om kvarteret. Der er grimt og som en af kollegianerne siger:

"Det er nedtur at være enlig mor og bo i Folehaven."

Kollegianer

En kollegianer fortæller om første gang hun gik turen fra Ellebjerg Station:

"Mit første indtryk det var virkelig puha, det er noget at sluge det her, for det er ikke særlig pænt område, ikke særlig lækkert kvarter. Det er det så, har jeg jo så fundet ud af senere hen."

Kollegianer

Men beliggenheden er samtidig til at leve med. Kvinderne ved, at de ikke skal bo der resten af livet. Flere af dem har fundet ud af, at der er grønne områder og gode muligheder for børn i området, og så opleves det helt anderledes at komme ind på selve Alexandrakollegiet.

ALEXANDRAKOLLEGIET

Udefra ligner Alexandrakollegiet de andre boligblokke. Men indgangen ser anderledes ud: Der er en stor rampe til kørestolsbrugere, som fører op til kollegiets indgang. Kollegiet fungerede som plejehjem inden de unge mødre flyttede ind. Ved hoveddøren er der en dørtelefon. Man bliver kun lukket ind, hvis man har en aftale med enten en beboer eller en medarbejder.

Lige inden for døren er der en entré og et lille lokale, som gør det ud for medarbejdernes kontor, og hvis vægge er lavet af glas. Når man er kommet rundt om kontoret, er man inde på selve kollegiet. Her er der ingen tvivl om, hvem der bor på Alexandrakollegiet.

“Det første jeg tænkte det var, at jeg synes der var enormt pænt.”

Kollegianer

Der er tydelige spor efter børn, og indretning samt udsmykning har klart et kvindeligt touch. Inde i fællesrummet står der legetøj fremme, stearinlys er tændt, der er frisk frugt i frugtskålen, der er puder, lyserød dug på bordene, triptrapstolene står klar, og der er en imødekommende og rar atmosfære. Lejlighederne er fordelt på tre etager og er af en fin størrelse til en mor med et eller to børn. Lejlighederne er lyse og har hver deres personlige præg.

Historien

Idéen til Alexandrakollegiet opstod i Mødrehjælpen i slutningen af 1990'erne. I 1999 udkom en evalueringsrapport, som omhandlede belastede unge gravide og unge mødre. Evalueringens hovedkonklusion er, at de sociale tilbud og indsatser overfor denne gruppe unge ikke er tilstrækkelige. Evalueringen viser, at de kvinder som Mødrehjælpen kommer i kontakt med har haft vanskelige opvækstvilkår. De er sårbare og har mange svigt bag sig. Evalueringen konkluderer på den ene side, at kvinderne er motive-

ALEXANDRAKOLLEGIET

ret for at skabe ændringer i deres liv, og at et overvejende flertal ønsker at komme i gang med en uddannelse og/eller supplere ofte mangelfulde skoleforløb. På den anden side konkluderes det, at 75 % af de unge kvinder, ca. 1-2 år efter fødslen, stadig ikke er i gang med en uddannelse og at deres tilknytning til arbejdsmarkedet er sporadisk og foregår hovedsageligt gennem kommunale aktiveringsprojekter¹.

Det er med denne baggrund, at det blev besluttet at oprette en form for bofællesskab for denne gruppe unge kvinder. Bofællesskabet betragtes som et projekt, der ligger i skæringspunktet mellem en pædagogik-/uddannelse/socialpolitik og arbejdsmarkedspolitik². Der er altså tale om et projekt, der har et helhedsorienteret sigte. Det vil sige, at det på én gang støtter de unge kvinder i at gennemføre en uddannelse og dermed giver dem retning mod arbejdsmarkedet og samtidig støtter dem i deres situation som unge mødre.

Der var stor interesse for projektet fra starten. De fondsadministratorer, der blev kontaktet ved opstarten var meget positive og så projektet som epokegørende og så det gerne som et pilotprojekt, der kunne danne model for lignende steder opført andre steder i landet.

1 "Ansøgningsskema (den Europæiske Socialfond Mål 3)"

2 "Kollegium for unge mødre", papir fra Mødrehjælpen

Alexandrakollegiets tilblivelse – kort fortalt

- 1999** - modtages en bevilling fra FAK-puljen under socialministeriet på 300.000 til planlægningsfasen (fundraising startes).
- 2000** November
- finansieringen af Margrethehjemmet er på plads
Mødrehjælpen rekrutterer og uddanner frivillige til at supplere en kommende forstander
- 2001** Juli
- ombygning påbegyndes
- 2002** Januar
- bygningen er indflytningsklar
Februar
- de første piger samt en forstanderinde flytter ind
23. april
- indvielse af Alexandrakollegiet
December
- alle lejlighederne er besat

Den oprindelige projektidé

I den oprindelige projektbeskrivelse kan man læse, at det primære formål med etableringen af et kollegium for meget unge enlige mødre er, at de skal kunne få en langsigtet støtte til at gennemføre en uddannelse, mens de bor på kollegiet. Støtten skal omfatte alle de behov som de unge mødre måtte have:

- de uddannelsesmæssige
- de sociale og
- de personlige behov

Heri indgår også støtte til rollen som mor.

ALEXANDRAKOLLEGIET

Det vigtigste adgangskriterium til kollegiet for den unge mor skal være hendes ønske om og motivation for at få en uddannelse og et behov for støtte til at gennemføre den. Ofte står unge mødre med et boligbehov, men det er ikke i sig selv et adgangskriterium.

Desuden har de behov for at få afklaret et forsørgelsesgrundlag, som gør det muligt for dem at klare sig under uddannelse. Kollegiet tilbyder hjælp til løsning på disse mest påtrængende sociale behov: Behovet for et sted at bo og have noget at leve af. Kollegiet dækker i sig selv umiddelbart det helt basale behov for et sted at bo, og der skal i forbindelse med indflytningen desuden være sket en afklaring af et rimeligt forsørgelsesgrundlag. Støtten til uddannelse vil i flg. projektbeskrivelsen derfor være helt central i arbejdet. Forud for uddannelsens påbegyndelse (hvis der ikke er tale om en ung mor, som allerede er i gang med et uddannelsesforløb) skal der ske en omhyggelig planlægning i samarbejde med den unge. Der skal tages udgangspunkt i hendes uddannelsesønsker, men i planlægningen må også indgå fælles overvejelser og vurderinger af, om hun har evner, fysisk og psykisk helbred, stabilitet m.m. til at klare at gennemføre den ønskede uddannelse.

Andre sociale problemstillinger som f.eks. faderskabs- og forældremyndighedsspørgsmål kan der være behov for afklaring af. Sidst men ikke mindst skal den unge kvinde have hjælp til øvrige personlige problemer, hun måtte have, da de kan udgøre en barriere for både uddannelsesstart og - fastholdelse.

Alexandrakollegiet er i sin form udtryk for en rammepædagogisk tænkning: En ramme med tilgængelige støttemuligheder, som man som beboer frivilligt kan gøre brug af.

I den ramme, som kollegiet udgør med sine 11 helt selvstændige lejligheder, et børnerum, andre fælles faciliteter og en forstanderbolig, er støtten til de unge mødre tænkt og lagt ind med følgende elementer:

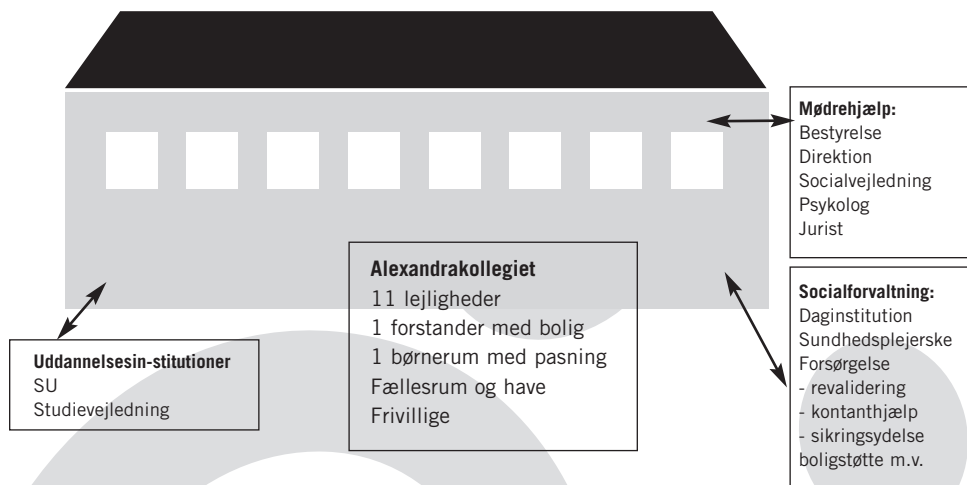
ALEXANDRAKOLLEGIET

- en forstanderinde, som bor på stedet, og som kan støtte/formidle støtte på alle områder
- et børnerum med pasning til aflastning af mødrene f.eks. ved barnets sygdom eller mangel på dagpasning (så de fortsat kan passe uddannelsen)
- brug af frivillige, som kan være til støtte for mødrene på principielt alle områder
- adgang til socialrådgivning i Mødrehjælpen (og evt. hos en kommunal sagsbehandler)
- adgang til psykologhjælp og evt. juridisk bistand i Mødrehjælpen
- samværsrum (m.h.p. samvær med fædre)
- mulighed for at udvikle netværk og fællesskab indbyrdes, f.eks. gennem fællesspisning og andre fælles aktiviteter

I princippet er tankesættet, at Alexandrakollegiet er rammen om et bofællesskab, hvor de unge kvinder får råderet til en privat, selvstændig bolig, som de kan benytte, så længe de er under uddannelse (og i øvrigt opfylder de andre betingelser). Rammen giver samtidig mulighed for at udvikle et fællesskab og et netværk på frivillig basis. Samtidig ligger der i rammen en mulighed for de unge kvinder for at få adgang til forskellige former for støtte. Om de vil have eller benytte sig af den støtte, som de kan få er, er helt frivilligt. Støtten er en indbygget mulighed, et tilbud, som den unge kvinde kan gribe eller lade ligge.

Udfordringen for Alexandrakollegiets ansatte er således – set i et evalueringens perspektiv – at gøre støttemulighederne reelt tilgængelige for den enkelte unge kvinde. Projektbeskrivelsen indeholder ingen egentlige metodiske anvisninger på, hvordan der skal/kan arbejdes med at støtte de unge mødre.

Alexandrakollegiet som det var TÆNKT:



Fra ide til virkelighed

Alexandrakollegiet blev til virkelighed. Da man fra Mødrehjælpens side ultimo 2001 ansatte forstanderinden til Alexandrakollegiet var der i stillingsannoncen ridset flg. op for den kommende leders funktion:

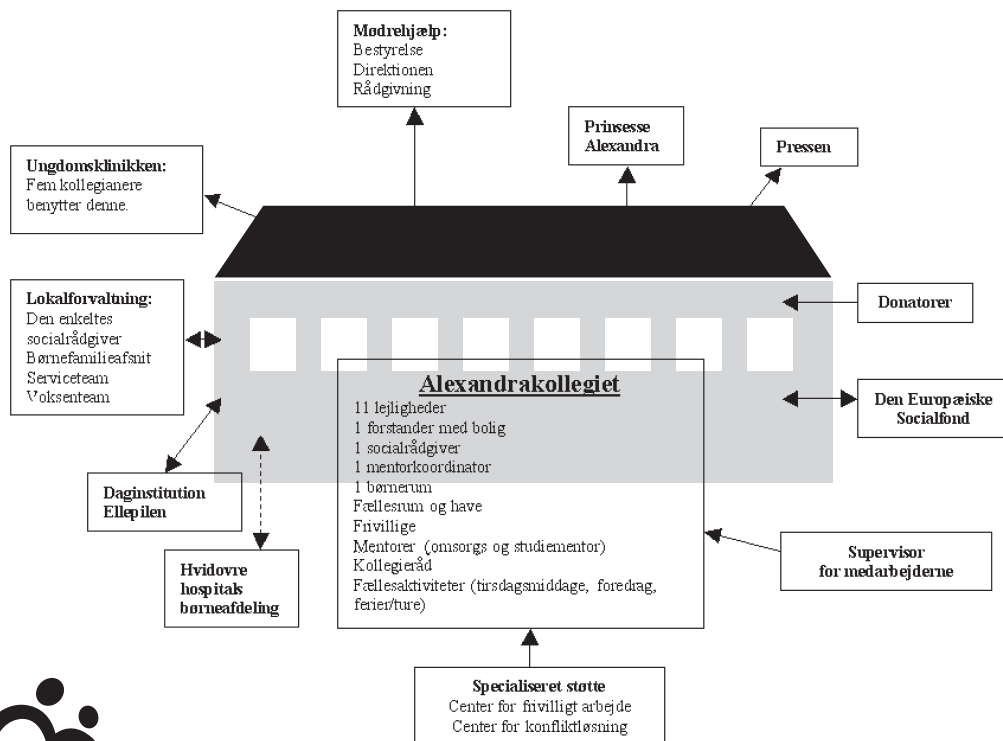
- deltage i visitation af beboerne
- stå for kollegiets daglige drift
- hjælpe og støtte beboerne i løsning af sociale og uddannelsesmæssige problemer
- rekruttere frivillige medarbejdere, der tilknyttes kollegiet til børnepasning m.v.

Imidlertid blev det hurtigt klart, at der var rigtig mange opgaver – også utilsigtede - at tage fat på for at få kollegiet til at fungere. Der var mange kontakter og samarbejdsparter som blev involveret i kollegiets virke. Det viste sig også hurtigt at være mest hensigtsmæssigt, at socialrådgivning blev ydet til de unge mødre på selve kollegiet. Foruden forstanderinden

ALEXANDRAKOLLEGIET

blev der meget hurtigt ansat en socialrådgiver i en halvtidsstilling. Selve arbejdet med at rekruttere og vejlede/udanne frivillige viste sig at være så omfattende og krævende en opgave, at det lidt senere blev til et projekt i projektet. Der oprettes derfor en frivillighedskoordinatorstilling i marts 2002. Socialrådgiverens deltidsstilling blev slået sammen med koordinatorstillingen, hvilket betød, at socialrådgiveren blev ansat på fuld tid. Frivillighedsprojektet finansieres af særligt bevilgede midler, som bl.a. bruges til uddannelse af de frivillige. Ordningen blev med tiden udvidet til også at omfatte en såkaldt mentorordning. Den 1. december 2003 ansættes en medarbejder som koordinator for mentorordningen. Alexandrakollegiet har på mange områder udviklet sig i forhold til den oprindelige projektide, hvilket fremgår af nedenstående model.

Alexandrakollegiet som det er REALISERET:



Alexandrakollegiet anno 2004

2-3 år efter, at de første mødre ankom med deres børn og pakkenelliker og flyttede ind på Alexandrakollegiet, er der sket meget, og der foregår stadig forandringer, nye initiativer og tiltag. Det er en ny periode og Alexandrakollegiet præges af, at de mødre, der bor på kollegiet, kender stedet, de er vant til boformen, rutinerne og de mennesker, der kommer og går. De har alle fået etableret en form for hverdag med Alexandrakollegiet som base, og deres børn er med tiden blevet ældre. Det giver et andet fundament for den indsats, der kan ydes overfor de unge mødre, end det fundament der var udgangspunktet, da de alle var nyankommet. Hermed følger en gennemgang af de faktuelle forhold, der gør sig gældende på Alexandrakollegiet anno 2004, og som danner det øjebliksbillede, som denne evaluering er udtryk for.

De fysiske rammer

Alexandrakollegiet består af:

- 11 lejligheder
- En forstanderbolig
- Børnerummet
- Fællesrum
- Have
- Legeplads
- Kontor

Generelt er kollegianerne meget glade for deres lejligheder, selv om de har visse ønsker til forbedringer af indretningen. Der er flere forhold, der ikke er hensigtsmæssige, når der bor små børn. F.eks. at der ikke er en dør mellem et evt. sovende barn og stuen, og at køkkenet ikke er tænkt børnesikkert.

Lejlighederne er fordelt på tre etager. Det har gennem tiden vist sig, at der opstår forskellige former for fællesskaber på gangene. I nogle perioder leger børnene meget sammen, kollegianerne har meget med hinanden anden at gøre, de spiser sammen m.v. I andre perioder lever kollegianerne

ALEXANDRAKOLLEGIET

mere for sig selv. Fællesskabet på etagerne afhænger både af kollegianernes individuelle behov og det kollektive rum, som de skaber sammen. Det har derfor haft betydning, hvem der boede på de forskellige etager.

Der har fra kollegiets side været en bevidst anvendelse af de fysiske rammer i forhold til at skabe mest mulig tryghed og sikkerhed for den enkelte kollegianer. Nogle kan i en periode – også af længere varighed - føle angst for at blive opsøgt af barnets fader, som måske før har været voldelig og truende. I sådanne tilfælde kan den unge placeres længst oppe i kollegiet og tættest på forstanderboligen. Fra kollegiets side understreges det, at man ikke kan garantere sikkerhed, men at de i fællesskab kan gøre meget for at skabe størst mulig sikkerhed: Aldrig lukke nogen for én selv ukendte personer ind i huset, passe på sine nøgler m.m.

Forstanderboligen ligger placeret på øverste etage og har ikke egen udgang. Det betyder, at forstanderinden må gennem kollegiet, hver gang hun skal ud eller hjem.

Børnerummet er udstyret med legetøj, legeområder til børnene og køkkenfaciliteter. Børnerummet benyttes, når der er behov og mulighed for børnepasning. Enten når børnene er syge, når der er behov for aflastning eller når der er fællesarrangementer udelukkende for mødre. Børnerummet har ikke fungeret optimalt, da det har været vanskeligt at bemante det. Fællesrummet består af et område med borde og stole, et sofaarrangement, motionsredskaber, et tv og et køkken. Fællesrummet bruges til fællesarrangementer for både kollegianere og deres børn. Rummet bruges ligeledes af beboerne til private arrangementer og fritidsaktiviteter (motion, hygge m.v.).

Haven deles med de øvrige beboere i boligforeningen og består hovedsageligt af en stor græsplæne. Det er i 2004 lykkedes at få bygget en legeplads, i forbindelse med haven, til kollegiets børn.

Der var ikke i de oprindelige planer tænkt, at der skulle være et kontor på kollegiet. Men det har vist sig at være en nødvendighed, da mange af arbejdsopgaverne kræver kontorfaciliteter. Den eneste mulighed for at få et kontor var et rum, som udlejer har stillet til rådighed. Kontoret er det første man møder, når man træder ind på kollegiet. Glasburet bliver det kaldt, da væggene udelukkende består af glas. Det betyder, at kontoret

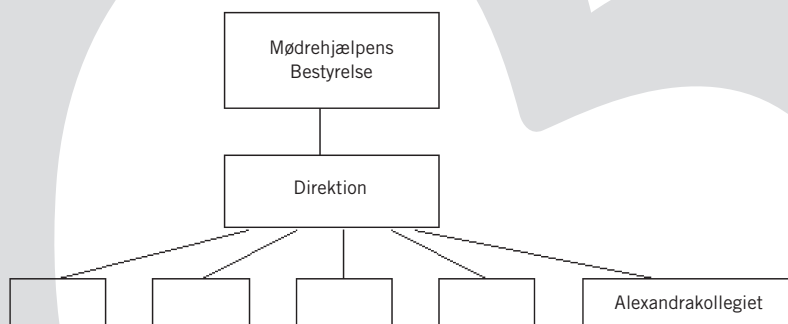
ALEXANDRAKOLLEGIET

godt kan skabe en følelse, hos kollegianerne, af at blive kontrolleret og overvåget. Til trods for, at det ikke er hensigten.

Der har været knyttet en del problemstillinger til de fysiske rammer som har fyldt meget og fylder på visse måder fortsat meget i Alexandrakollegiets liv. Ikke mindst byggesagen har i starten taget mange kræfter, og der er f.eks. stadig ikke grønt lys for brug af altanerne.

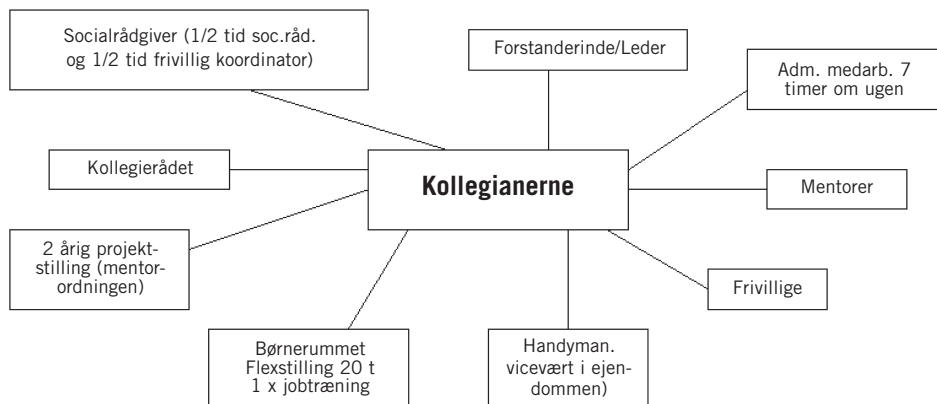
Organisering

Alexandrakollegiet har dels en ydre og indre organisation. Den ydre er den direkte tilknytning til Mødrehjælpen, hvis bestyrelse er det øverste led. Alexandrakollegiet er så at sige en afdeling under Mødrehjælpen. Forstanderinden er, som leder for Alexandrakollegiet, afdelingsleder i Mødrehjælpen og hører under direktionen sammen med fire andre afdelingsledere.



I den indre organisation er de unge mødre placeret i centrum af organisationen. Tanken bag denne placering er at markere vigtigheden af, at det er pigerne, der er udgangspunktet for Alexandrakollegiet og det er deres behov, der primært er med til at skabe organisationen.

ALEXANDRAKOLLEGIET



Medarbejdere

Som udgangspunkt er der to fuldtidsstillinger på Alexandrakollegiet.

Lisbet Ernager, har en grunduddannelse i teoretisk pædagogik, Københavns Universitet, er uddannet konfliktvejleder og mægler fra Center for Konfliktløsning og har derudover en projektlederuddannelse. Lisbet bruger erfaringer fra en opvækst på et gartneri, hvor hverdagsliv ikke er opsplittet i arbejde og fritid. Hun har arbejdet i vuggestue, børnehjem og observationshjem. Arbejdet på Døgnkontakten, et krisecenter for børn og unge i 10 år og været unge-medarbejder ved Lokalcenter Sundby Syd I

ALEXANDRAKOLLEGIET

Københavns Kommune (Ungerådgivningen Parmalica). Derefter ansat som leder af Spydspidsen (som brugte revalideringsloven og arbejdsmarkedspulsering til integration af meget belastede unge). Nu ansat som forstanderinde på Alexandrakollegiet.

Charlotte Storgaard, er uddannet socialrådgiver og har gennemført den 3-årige projektlederuddannelse som Kaospilot. Herunder 1 års ophold i USA med etablering og undervisning på Kaospiloternes outpost i San Francisco. Charlotte har rejst meget i Europa, USA og Asien. Har været omsorgsmedarbejder på en døgninstitution, været frivillig nattevagt i Kirkens Korshærs Nattjeneste og været formand for frivillige omkring musikevents. Charlotte har arbejdet som socialrådgiver på Socialcenter i Århus Kommune (revalidering af flygtninge) og som rådgiver i Mødrehjælpen, Århus. På nuværende tidspunkt er Charlotte socialrådgiver og frivilligkoordinator på Alexandrakollegiet.

Det er lykkedes at arbejde med, at der i tidsafgrænsede perioder er flere ansat. Der er (i 2004) ansat en projektmedarbejder i to år, der hovedsageligt varetager mentorordningen og en administrerende medarbejder på syv timer om ugen. I børnerummet er der en deltidsflexstilling og en medarbejder i jobtræning, hvilket betyder, at der ikke er en kontinuerlig person i børnerummet. Normeringen er usikker og betyder, at der bruges mange arbejdstimer på at få børnerummet og -pasning dækket ind, hvilket er vanskeligt i praksis. Til de praktiske finesser har Alexandrakollegiet en vicevært tilknyttet ad hoc, som de kan trække på.

Medarbejdernes funktioner indeholder alt fra vejledning, støtte og kontinuerlig kontakt til pigerne til drift af huset og økonomisk sikring (i Bilag 1 er opstillet en liste over nogle af arbejdsopgaverne). Medarbejderne benytter en supervisor, som løbende er inde over medarbejdernes rolle og indsats på kollegiet. Supervision er ikke med i budgettet, hvilket er et udtalt behov, da det er nødvendigt at få denne supervision, for at sikre kvalitet og udvikling i arbejde.

Frivillige

De frivillige på Alexandrakollegiet er tænkt som et supplement til de lønnede medarbejdere. I f.eks. børnerummet har de frivillige den funktion, at de er mere gennemgående figurer end f.eks. de ansatte i børnerummet, som typisk er ansat for en kortere periode. De frivillige kommer i huset og er i børnerummet, hjælper til under fællesmiddage og er i særdeleshed en støtte i forbindelse med pasning af børnene, hvilket specielt er tiltrængt i forbindelse med fællesarrangementer på kollegiet, hvor det er vigtigt, at alle mødre og medarbejdere deltager.

Mentorordning

Mentorordningen på Alexandrakollegiet, var ikke tænkt ind i projektet fra starten, men er etableret for projektmidler fra Socialministeriet over en 2-årig periode med ophør december 2005. Der er ni frivillige, der er mentorer på Alexandra kollegiet, og de er hver især tilknyttet en enkelt kollegianer. Pigerne oplever med mentorordningen og de frivillige at få en fortløbig relation med en voksen eller jævnaldrende.

På Alexandrakollegiet opereres der med to forskellige typer af mentorer. Den ene type er omsorgsmentorerne som har en slags bedstemorfunktion. Med det menes, at de er nogle personer, der er vidne til mødrene og børnenes liv (de bliver historiebærende). Omsorgsmentoren skaber relationer og hjælper f.eks. med børnepasning, at lægge budgetter, giver husmorfif, tager med på ture, taler om kærlighedslivet osv. Den anden type er studiementorerne, som hjælper med konkret lektiehjælp. Ofte er det personer, der arbejder inden for det felt den enkelte kollegianer interesserer sig for. Studiementoren kan f.eks. også bestride en stilling, som den kollegianeren ønsker at kunne bestride efter endt studie. Studiementorerne er specielt hjælpsomme omkring eksamenslæsning men også i forbindelse med den daglige lektielæsning. Det er individuelt, hvordan både den ene og den anden mentorfunktion bliver brugt, og det er på den måde ikke muligt at adskille de forskellige funktioner kategorisk³.

Kollegierådet

Da de første kollegianere har boet på Alexandrakollegiet et halvt års tid etableres kollegierådet i sommeren 2002. Kollegierådet består af tre kollegianere, som vælges for et år af gangen. Kollegierådet holder møde hver 14. dag, og hver anden gang deltager forstanderinden. Under etableringen af rådet var forstanderinden oftere med til møderne. Hun deltog hovedsageligt for at undervise i "kunsten i at holde møde", på opfordring fra rådsmedlemmerne. Det er rådsmedlemmerne selv, der formulerer kollegierådets vedtægter. Kollegierådet er de unge mødres mulighed for at udøve en formaliseret form for indflydelse på kollegiet. Kollegierådet har f.eks. indflydelse på:

- Afholdelse fællesmøder
- Planlægning af oplæg
- Tirsdagsmiddage for alle kollegianere og børn (samt medarbejdere og frivillige, mentorer)
- Rengøringsordning på fællesarealer
- Fordeling af børne- og legetøjskasser
- Revidering af husordenen
- Initiativ omkring fællesarrangementer
- Behandling af forslag fra øvrige kollegianere

Det er en proces at få et beboerdemokrati til at fungere, og det volder i de fleste sammenhænge også forskellige vanskeligheder. Der er kollegianere, som engagerer sig meget i kollegierådsarbejdet, og der er kollegianere, som er mere passive, og som ikke har overskud eller interesse i det p.t. Der kører også fortløbende en diskussion blandt de unge, om hvor meget indflydelse de reelt har, om ikke det er medarbejderne, der reelt bestemmer. Samtidig kan de give udtryk for, at de mener, at hvis de virkelig ville have indflydelse, så kan de godt få det.

Økonomi

Driften af Alexandrakollegiet dækker mange forskellige områder. I forbin-

delse med Alexandrankollegiets drift har det vist sig nødvendigt at afholde udgifter, som der i det oprindelige driftsbudget ikke var taget højde for. Disse forskellige poster er indarbejdet i nedenstående ønskebudget.

Vigtige poster på det fremtidige driftsbudget:

- Husleje, el, vand, varme.
- Etablering (møbler, legetøj, køkkengrej mv.) i et hus, der skal bruges af unge og af børn.
- Løn
- Supervision, uddannelse og personalepleje til medarbejdere.
- Kontor og administration (HK og IT bistand).
- Rengøring, vinduespuddning og viceværtbistand.
- Evt. gartner.
- Reparationer og vedligeholdelse i et hus med mange brugere, herunder børn.
- Transport for medarbejdere og for unge.
- Omsorg til beboere: fællesspisning, medicin, prævention, luksus, mad når pengene slipper op, kontaktablering ml. medarbejder og ung.
- Aktiviteter (oplevelser) for beboere: kurser/foredrag, oplevelser, fælles ferie/weekendture, teambuilding, bondegårdstur o.lign.
- Legatmidler fra Louis Petersens Legat til supplering af underhold.
- Ønskeligt: medarbejdertimer/stilling til metodeudvikling.

Udgifterne løber op på omkring 100.000 kr. pr. kollegianer med barn (/børn) om året. De 1.1 million kroner som udgifterne samlet løber op på, er fra 2002-2004 blevet finansieret af Den Europæiske Socialfond og to andre private fonde, som hver har tegnet et gavebrev på 100.000 kr. over en 4-årig periode. Den Europæiske Socialfonds midler ophører med udgangen af år 2004. Det betyder, at størstedelen af finansieringen frafalder. Mødrehjælpen håber på, at private virksomheder og fonde vil dække udgifterne i form af gavebreve på hver 100.000 kr. svarende til udgifter til en kollegianer med barn/børn⁴.



4 Fra Drøm til virkelighed - om Alexandrankollegiet, papir fra Mødrehjælpen

Samarbejdspartnere

Alexandrakollegiet har en række samarbejdspartnere, som de arbejder sammen med på forskellig vis i forbindelse med indsatsen over for de unge mødre og deres børn. I den forbindelse har Alexandrakollegiet samarbejde med Hvidovre Hospitals Børneafdeling, sundhedsplejerske og den lokale daginstitution Ellepilen (hvor størstedelen af børnene går). Kollegiet er også i direkte samarbejde med organisationer og institutioner i forhold til de unge mødre. Det er forvaltningen i Lokalcenter Valby (herunder de enkeltes socialrådgivere, børnefamilieafsnittet, serviceteam samt voksenteam), Ungdomsklinikken og Mødrehjælpens retshjælp samt rådgivning. Alexandrakollegiet samarbejder med en række kvindeorganisationer, som de især modtager gaver fra i form af f.eks. legater samt legetøj og tøj til børnene. Arbejdsmarkedets Feriefond har gennem årene bevilget penge, så kvinderne har kunnet komme på ferie. Prinsesse Alexandra har haft en stor betydning som protektor for projektet. Hun har som protektor lagt navn til kollegiet og har deltaget i indvielsen samt i kollegiets fødselsdag. Det har blandt andet betydet, at Alexandrakollegiet har fået meget presseomtale og dermed også har samarbejde med journalister og andre mediefolk. Ligesom Prinsesse Alexandras besøg på kollegiet har betydet en anerkendelse af de unge mødre for den krævende opgave at tage uddannelse som enlig mor.

Den Europæiske Socialfond har givet en væsentlig del af driftsbevillingen i kollegiets første år. Bevillingen har haft fundamental betydning for kollegiets eksistens og har stillet krav i form af kontrol af kollegianernes uddannelsesaktivitet m.v., hvilket har medført samarbejde mellem kollegiet og fonden.

Etablering og stabilisering af Alexandrakollegiet har frem til 2005 gennemløbet forskellige faser. Den første fase af Alexandrakollegiets eksistens handlede hovedsageligt om at få opbygget kollegiet. Det skal forstås i rent fysisk forstand, men der lå og ligger også en stor opgave i at få opbygget en kultur og normer for, hvordan kollegianerne kan bo side om side med børn, frivillige, hinanden og de ansatte.

Efterhånden som kollegianerne er faldet til, hvilket er sket løbende, dels

ALEXANDRAKOLLEGIET

fordi det er en individuel proces, og dels fordi de ikke er flyttet ind på samme tid, bliver der gjort forskellige tiltag for at inddrage kollegianerne i kollegiets anliggender, og kollegianerne er gradvist blevet mere parate til/har fået mere overskud til at gå ind i helheden.



3. KOLLEGIANERNE

"De stærke studerende unge mødre".

Sådan svarer de unge mødre⁵ på Alexandrakollegiet på spørgsmålet om, hvordan de ønsker at omtale sig selv, og gerne ser andre omtale dem. Det er da også sådan de unge mødre umiddelbart fremstår – når de stiller op i medierne for at tale kollegiets sag, når de holder tale for prinsesse Alexandra ved kollegiets 2 års jubilæum, og når de byder indenfor i deres lejligheder for at lade sig interviewe til denne evaluering: Her er ingen spor af forhutlede enlige mødre eller forsømte børn. Deres hjem fremstår tjekkede – der er lys i stagerne, te på kanden, billeder på væggen, sengen er redt, ja, kort sagt: Der er pænt og hyggeligt. Deres børn virker velfungerende, de unge mødre ser selv ud som om de har styr på tilværelsen, og så er de alle sammen i gang med en uddannelse:

Uddannelsessituation for de unge mødre – november 2004:

- 6 er i lære/i gang med videregående uddannelser
- 5 er i gang med gymnasiale uddannelser
- 1 er i gang med forberedende uddannelse (sprogskole)

2 af kvinderne har afsluttet hhv. gymnasial uddannelse og kort videregående uddannelse, mens de har boet på kollegiet. Begge har besluttet at fortsætte studierne.

Og det er sådan en del af omverdenen ser Alexandrakollegiet: Et kollegium/et hjem for unge enlige mødre, der måske har brug for lidt ekstra støtte, men som nok havde klaret sig alligevel. For de har jo nok nogle bedre ressourcer og nogle bedre økonomiske og bolig-mæssige forhold end så mange andre unge enlige mødre, der ikke er gode nok til at komme på kollegiet.



⁵ De unge mødre refererer her til de i alt 12 kvinder, der bor eller har boet på Alexandrakollegiet. Alle interviews med de unge mødre er foretaget i perioden ultimo juni til ultimo august 2004.

Men ét er det umiddelbare indtryk af de unge mødre, som ressourcestærke kvinder, der blot lige skulle have et enkelt puf for at komme videre med uddannelsen. Noget andet er det billede, der tegner sig, når man går lidt bag facaden på de unge mødre.

Bagom de stærke studerende unge mødre

At blive mor i en tidlig alder er ikke i sig selv en belastning. Men at blive mor i en meget tidlig alder – uden at det er planlagt – er en udfordring, der vil forekomme stor og belastende for de fleste.

For et par af kvinderne var graviditeten ikke til at komme uden om: De opdagede først meget sent i forløbet, at de var blevet gravide og havde derfor ikke mulighed for eller fik afslag på at få foretaget en abort efter 12. svangerskabsuge. Andre af kvinderne fortalte, at de havde mange og svære overvejelser, om de skulle vælge abort eller ej.

For nogle meget unge gravide kan der også være tale om, at abort ikke ses som en reel mulighed. Nogle erfaringer viser, at den meget unge gravide ofte ikke reelt føler at have adgang til at benytte den fri abort. Erfaringerne stammer fra terapeutisk arbejde med meget unge mødre med en svær opvækst bag sig, som beskriver, hvordan den unge gravide ubevidst kan føle, at et lille barn kan give hende en ny mulighed for at reparere på de svigt, som hun selv har været udsat for. Den svære opvækst indebærer imidlertid også, at denne ganske unge mor ofte ikke har redskaberne til at skabe den lykkelige historie med sit eget barn, til at danne familie og til at danne nære relationer, som kan være den nødvendige støtte⁶.

Et par af kvinderne oplevede barnet som en mulighed for at få styr på sit eget liv, fordi et liv med et barn kræver struktur, ro og ansvarlighed. En af mødrene beskrev det ganske enkelt:

”Jeg fik styr på mit liv. (...) Mit barn kom som sendt fra himlen, hvis man kan sige det sådan.”

Kollegianer

⁶ Interview med psykolog Elisabeth Bruhn-Thomsen i avisen ”Unge mødre i job” juni 2003, udgivet af CABI (center for aktiv beskæftigelsesindsats) Århus

For alle 12 kvinder blev valget, hvad enten det var frivilligt eller mere eller mindre tvungent, at de blev mødre i en meget tidlig alder.

Facts om de unge mødres alder ved fødsel:

- 8 var under 20 år ved fødslen, altså teenagemødre.
- 4 var 21-22 år på fødselstidspunktet.
- Kun et par af de unge kvinder var blevet gift/havde etableret familie i en tidlig alder.

Gennemsnitsalderen ved første fødsel er for danske kvinder knap 30 år.

Udfordringer som ung mor

Som det fremgår af kapitel 1 står mange unge, enlige mødre i en situation med en række udfordringer. De samme udfordringer står de unge mødre, som flytter ind på Alexandrakollegiet, også med. De har brug for

- At få en rimelig (og billig) bolig og et rimeligt forsørgelsesgrundlag
- At komme i gang med uddannelse, gennemføre den og opnå selvforsørgelse
- At kunne imødegå risiko for ensomhed og have adgang til aflastning gennem netværk/parforhold/kærester
- At kunne leve med en evt. svær opvækst og brud med barnefar
- At kunne leve med mange fordomme

I det følgende beskriver de unge mødre på Alexandrakollegiet deres situation på disse områder.

De unge mødres bolig og økonomiske situation

Alexandrakollegiets overordnede formål er uddannelse og selvforsørgelse, og kvinderne stilles derfor både over for krav og mulighed for støtte til dette. Det betyder, at alle kvinderne er i gang, og deres aktuelle situation

m.h.t. uddannelse er beskrevet indledningsvist i dette kapitel. Alexandrakollegiet tilbyder som det basale en god bolig til den unge mor og hendes barn, men med en relativ høj husleje. Kvindernes økonomi er stabil, forstået på den måde, at de ikke hver måned skal overveje, hvor pengene skal komme fra. Men det ændrer ikke ved, at økonomien er endog meget stram for de fleste. Især for de kvinder, der modtager SU eller kontanthjælp. En betragtelig del af pengene går til huslejen. Når dertil lægges øvrige faste udgifter – og for mange af kvinderne også udgifter til afbetaling på gammel gæld – bliver det klart, at de unge mødres økonomiske råderum er yderst begrænset. Der er ikke mange penge til at få dagligdagen til at løbe rundt, selv om kvinderne på SU modtager et supplerende legat fra kollegiet. En af mødrene beskriver således, at hun har prøvet at stå med 1.200 kr. tilbage til at leve for i en måned, og det kan ikke lade sig gøre. For dem alle er økonomien – uanset hvilken form for forsørgelsesgrundlag de har – en stadig kilde til bekymring, belastning og begrænsning. Begrænsningen slår især igennem i forhold til ikke at have råd til oplevelser sammen med barnet, til ferie, til nødvendige anskaffelser mv.

Økonomisk situation for de unge mødre – november 2004:

- 1 er i gang med en lønnet uddannelse.
- 2 af de unge kvinder får suppleret deres løn med revalidering
- 2 får forhøjet SU for enlige forsørgere
- 6 får revalidering eller forrevalidering
- 1 er på kontanthjælp, fordi hendes uddannelse ikke berettiger til andet (sprogskole)

De unge mødres levestandard

I faktaboksen nedenfor opstilles de unge mødres samlede indkomst og deres disponible indkomst pr. måned. (med cirkatal). Den samlede indkomst er inkl. børnefamilieydelse og børnebidrag og den disponible er med fradrag af skat beregnet ud fra Københavns Kommunes skattesatser

KOLLEGIANERNE

og alene med personfradrag (dvs. ingen ligningsmæssige fradrag til fagfor-
ening/Akasse, befordring og renteudgifter m.m.) og betaling af bundskat:

De unge mødres levestandard

	Samlet indkomst	Disponibel
SU stipendium, enlige forsørgere	11.731 kr.	8.710 kr.
Kontanthjælp	13.892 kr.	10.057 kr.
Revalideringsydelse	16.665 kr.	11.790 kr.

Rådighedsbeløb – til rest til forbrug – fremkommer ved at den dispo-
nible indkomst fratrækkes nettohusleje (dvs. fratrukket boligstøtte)
og forbrug til el/vand/varme, daginstitution (med fripladstilskud ind-
regnet) og andre faste udgifter som licens, forsikring, transport, tele-
fon med flg. gennemsnitsbeløb:

Husleje brutto	4700 kr.
Netto - efter fradrag af boligstøtte	2500 kr.
Gn.snit el, vand, varme	200 kr.
Husleje i alt	2.700 kr.

Daginst. Gn.snit	150 kr.
Forsikring (varierer)	200 kr.
Licens	170 kr.
Transport (3 zoners buskort)	380 kr.
Tlf. gn.snit	400 kr.
i alt	1.300 kr.

Det samlede fradrag pr. md. er i alt 4.000 kr.

Rådighedsbeløb pr. måned:

SU-stipendium	4.710 kr.
Kontanthjælp	6.057 kr.
Revalideringsydelse	7.790 kr.

Den enkelte mors rådighedsbeløb reduceres med udgifter til gæld, tandlæge (i snit 120 kr. mdl.) og alle daglige fornødenheder: Mad og drikke, beklædning, personlig hygiejne, leg og fritid, dagligvarer i husholdningen, varige forbrugsgoder, reparation og vedligeholdelse.

Forbrugerinformationen har til sammenligning beregnet rådighedsbeløbet på et standardbudget og et discountbudget (tal fra 2002) for enlige med 1 barn til hhv. 9.090 kr. og 7.830 kr.

Stort set alle unge enlige mødre har dertil tyngende gæld til såvel det offentlige som til private kreditorer på omkring 100.000 kr. (nogle få har betydelig højere gæld) (Halskov m.fl.: 2000). En gæld, som bl.a. er fremkommet i forbindelse med opgivelse af lejlighed ved brud med barnefader og til forskellige etableringsomkostninger. Det er ikke ualmindeligt med en aftale om afdrag fra ca. 1000 kr. og opefter, hvilket faktisk er en umulighed. Gældsperspektivet er alvorligt, fordi det kan føre til, at de unge mister motivationen for at få uddannelse og arbejde, da de kan se frem til måske aldrig at slippe ud af gælden.

De unge mødres netværk

Fra netværksteori og -forskning ved vi, at et godt netværk (Ejrnæs m.fl.: 1997)⁷ er af største betydning for alle mennesker både for at imødegå ensomhed og isolation, som øger menneskers sårbarhed, og for at kunne give hjælp til at håndtere belastninger. Netværket er vigtigt for den enkelte til at få nødvendige råd og vejledning i forhold til mange dagligdags spørgsmål og for at komme "helskindet" gennem kriser. Det gælder for alle, men i udpræget grad den meget unge enlige mor, som er i stor risiko for at blive ensom, og som desuden har behov for aflastning. Ordet netværk er en "samlebetegnelse" for de gode og hjælpsomme sociale relationer, vi har til andre mennesker.

I forbindelse med interviewene blev hver enkelt kvinde bedt om via en netværkstegning at illustrere det netværk, de selv følte var betydningsfuldt for dem og deres børn. Netværkstegningerne gav sammen med interviewet et meget klart billede: Udover at være forholdsvis alene om ansvaret for deres barn og barnets opvækst, er det kendetegnende for de fleste af kvinderne,

⁷ Der tales om 3 netværk: 1. det uformelle, dvs. det private/personlige, familie, venner naboer, 2. det formelle, dvs. det professionelle (læger, sagsbehandlere m.fl.) eller 3. Det 3. netværk, som er relationer til mennesker, der udfører frivilligt socialt arbejde.

at deres netværk er sparsomt og i mange tilfælde relativt sårbart. For mange af kvinderne er netværket blevet yderligere reduceret, da de blev mødre i en tidlig alder.

De unge kvinders situation med hensyn til netværk fremgår ret detaljeret af faktaboksen. Det er især bemærkelsesværdigt, at de unge mødres familienetværk er relativt begrænset, og at ikke alle har et netværk uden for kollegiet. Det positive er så, at selve kollegieopholdet giver mulighed for at danne netværk med de øvrige kollegianere, medarbejdere og med de frivillige/mentorer.

Facts om de unge mødres netværk – på interviewtidspunktet:

Familienetværk:

- 4 har en tæt relation til begge forældre. 3 af disse kvinder har dog i perioder haft begrænset kontakt med en eller begge forældre pga. sygdom og fysisk afstand.
- 4 har en tæt relation til den ene forælder, deres mor. Kontakten til moren har dog for alle 4 i perioder været problemfyldt. Kontakt til faren er enten ikke mulig, fordi han er død, eller fordi kvinden ikke ønsker det.
- 2 har ikke kontakt til hverken mor eller far. I begge tilfælde er faren død, mens moren bor langt væk.
- 2 har kun sporadisk kontakt til en eller begge forældre.
- Flere har en tæt relation til søster eller anden nær slægtning. Men kun få har mulighed for at bruge den nære familie til aflastning i dagligdagen.

Kæreste/venner udenfor kollegiet:

- 5 har en kæreste.
- 10 har venner/veninder udenfor kollegiet. 2 af disse angav kun at have én ven udenfor kollegiet. Den ene bor fast i udlandet, den anden har været bedste veninde i en måned. Flere af de andre fortalte, at de har fået deres venner gennem uddannelsen, dvs. at det er relativt nyligt startede venskaber/bekendtskaber.

KOLLEGIANERNE

- Knap halvdelen fortalte om længerevarende venskaber, fra før de blev mødre. De fleste gav dog udtryk for, at det alligevel ikke var helt som før, fordi tilværelsen som ung mor var så meget anderledes end venindens tilværelse.
- 2 har ingen venner udenfor kollegiet overhovedet.
- 4 kan bruge ekskæresten (barnets far) til aflastning udover det aftalte samvær.

Venskaber/gryende venskaber/tætte relationer på kollegiet:

- 10 angav at de havde én eller flere venskaber/gryende venskaber internt på kollegiet. 2 skrev ikke nogle af medkollegianerne på deres netværkstegning.
- I alt 5 af kollegianerne blev ikke nævnt ved navn i nogen af de andres netværkstegning.
- 8 af kvinderne fremhæver Lisbet og/eller Charlotte som meget betydningsfulde personer i deres liv.
- 10 af kvinderne fremhæver en eller flere frivillige/mentorere som meget betydningsfulde personer i deres liv.

Det er vigtigt at pointere, at netværkstegninger giver et øjebliksbillede, sådan som det så ud på interviewtidspunktet. Relationer til andre mennesker ændres/udvikles løbende, særligt i ungdomstiden.

De unge mødres egen opvækst

Udover at være blevet mødre i en tidlig alder er det kendetegnende for de fleste – ikke alle - af de 12 kollegianere, at de har haft svære opvækstbetingelser og/eller har været udsat for barske oplevelser i deres barndom. Det er naturligvis i varierende grad og på forskellig måde. Flere har oplevet voldsomme og pludselige brud i deres familie, ofte med den konsekvens, at de helt har mistet kontakten til den/dem, der er blevet brudt med. En del af kollegianerne har levet i hjem præget af vold, misbrug og psykisk sygdom. Nogle har meget tidligt selv valgt eller været nødsaget til at flytte

fra den nære familie, enten for at bo for sig selv eller sammen med en kæreste, eller fordi de er blevet anbragt udenfor hjemmet.

Facts om de unge kvinders barndom/opvækst:

- 3 har været anbragt udenfor eget hjem
- 2 stak af hjemmefra som hhv. 13-årig og 15-årig
- 3 er vokset op i hjem præget af psykisk/kritisk fysisk sygdom hos forældre
- 7 er vokset op i hjem præget af alkoholmisbrug eller andet misbrug
- 2 er vokset op i hjem præget af fysisk vold
- 6 kommer fra hjem, der er blevet brudt af skilsmisser én eller flere gange. Alle 6 har i lange perioder boet med enlig mor.
- Mange skoleskift

Nogle af kvinderne er repræsenteret i ovenstående flere gange, andre er ikke repræsenteret. 2 af de 12 unge kvinder er vokset op i tilsyneladende velfungerende kernefamilier.

En meget stor del af de unge mødre har således i deres barndom/tidlige ungdom været udsat for nogle vilkår og oplevelser, som vil præge deres liv, også langt ind i voksenlivet.

Det betyder, at de for at tackle deres situation kan have brug særlig støtte til at udvikle deres selvværd og egenskaber/redskaber, som de ikke har fået med sig fra opvæksten: F.eks. at kunne udsætte egne behov, kunne indgå kompromiser, kunne "blive" i en konflikt uden at gå sin vej, kunne indrette sig under en autoritet m.m. Egenskaber/redskaber, som man har brug for både som mor, partner, veninde og som arbejdskraft, og som kan læres, hvis man møder voksne, der kan være rollemodeller, og som er i stand til at lytte og stille de udfordrende spørgsmål og give modspil med omsorg.⁸ Dertil kommer, at samtlige 12 kollegianere under deres graviditet og i den første tid som mødre på forskellig måde har været udsat for mere end hvad unge normalt kommer ud for i deres ungdom/tidlige voksenliv:

De første år som mor

Eftersom et af kriterierne for at flytte ind på Alexandrakollegiet er, at den unge mor er enlig, er det ikke overraskende, at ingen af de 12 kollegianere stadig er kæreste/gift med barnets far. Men det er alligevel bemærkelsesværdigt, at halvdelen reelt er fuldkommen alene med deres barn. Altså at barnet slet ikke har kontakt med faderen, og at moderen derfor står for alt omkring barnets opvækst (omsorg, opdragelse, bekymring osv.). For de resterende 6 er der i dag en forholdsvis stabil samværsordning med barnefaderen, der i de fleste tilfælde først er kommet i stand efter svære samværsproblemer med bl.a. overvåget samvær.

I dagligdagen er det dog stadig primært de unge mødre, der har hovedansvaret for deres børns liv uden mulighed for aflastning.

Næsten alle kvinder kom ud af forholdet til barnefaderen meget pludseligt og meget voldsomt. Flere uden meget andet end det tøj, de og barnet havde på, og det mest nødvendige, som f.eks. bleer til den første dag. I flere tilfælde har deres barn været vidne til endog meget voldsomme episoder/opgør med barnefaderen. Enkelte har i kortere eller længere perioder boet på krisecentre med deres barn.

En stor del af kvinderne har i deres forhold været udsat for vold, misbrug og alvorlig psykisk sygdom. Flere af kvinderne har selv været ude i misbrug. Næsten alle kvinder har haft større psykiske/følelsesmæssige problemer, efter at de er blevet mødre. En del har haft endog meget alvorlige psykiske problemer, der bl.a. har indebåret trusler om at skade sig selv eller andre og opgiveness overfor at magte mor-rollen. Enkelte har haft kontakt til/været indlagt på psykiatrisk afdeling. Halvdelen af kvinderne går/har gået regelmæssigt til psykolog.

3 af kvinderne har oplevet alvorlig sygdom, handicap eller død hos deres eget barn.

Facts om de unge mødres samliv med barnefar/deres egne børns første år:

- Ingen af de 12 kvinder er stadig kæreste med barnets far.
- 4 af kvinderne var alene om hele eller afslutningen af graviditeten.
- 1 af kvinderne havde 2 børn ved indflytning
- 5 af barnefædrene var/er ude i alkohol-/stofmisbrug.
- Mindst 2 af kvinderne har i perioder selv været ude i alvorligt alkohol-/stof(mis)brug.
- 2 af barnefædrene er erklæret alvorligt psykisk syge (skizofrene).
- Næsten alle kvinder har haft større psykiske/følelsesmæssige problemer, efter at de er blevet mødre.
- 6 af kvinderne går/har gået til psykolog.
- 8 af kvinderne har været udsat for alvorlig psykisk eller fysisk vold fra barnefaderen.
- 3 af kvinderne har i kortere eller længere perioder boet på krisecentre.
- 3 af kvinderne har anden etnisk baggrund end dansk/blandet etnisk baggrund, heraf har 2 boet i Danmark det meste af deres liv, mens den tredje er familiesammenført.
- 5 af kvinderne har barn med en mand med anden etnisk baggrund end dansk. 2 af disse kvinder har selv samme etniske baggrund som deres eksmand.
- 3 af kvinderne har oplevet alvorlig sygdom og handicap hos deres eget barn. 1 af kvinderne har mistet sit første barn i en tidlig alder.
- 3 af kvinderne benytter sig regelmæssigt af professionel aflastningsfamilie
- 2 af kvinderne er blevet ikke-planlagt gravide igen med nye kærester.
- 6 kvinder har i dag fået etableret en forholdsvis stabil samværsordning med deres barns far. For 5 af disse kvinder dog først efter svære samværsproblemer.
- De resterende 6 kvinders børn har ikke samvær med deres far overhovedet.

Samtlige 12 kvinder er repræsenteret i ovenstående "statistik" mindst 4 gange.

Overordnet må det altså konkluderes, at de 12 unge mødre, der bor eller har boet på Alexandrakollegiet, har haft en opvækst og nogle oplevelser, som ligger ud over, hvad unge studerende normalt har. En opvækst og oplevelser som i varierende grad har gjort det svært at etablere og fastholde nære relationer. Begrænsende livsvilkår og/eller manglende kompetencer til at indgå ligeværdigt og med gensidighed i sociale relationer betyder, at netværket for de flestes vedkommende er relativt spinkelt og skrøbeligt, men at det kan udbygges og stabiliseres i kraft af de muligheder, kollegiet byder på.

Fordomme

De unge mødre tager kampen op med de mange udfordringer, med den stramme økonomi, med lavt selvværd og manglende selvtillid og giver på så mange måder udtryk for den fine opbakning, som Alexandrakollegiet giver. Samtidig beskriver de, hvordan der kan være andre belastninger. Det kan være meget sårende og hårdt at leve med omgivelsernes fordomme om det at være enlig mor og om, at man nok er "et tilfælde", når man bor på Alexandrakollegiet. Fortællingerne er mange om, hvordan andre mennesker, som de tilfældigvis møder i en butik eller ved S-toget, kan finde på at kommentere f.eks., at de er så ung en mor eller deres barns adfærd på en sårende måde. De har mange konkrete oplevelser af at blive behandlet anderledes og ofte nedladende/overbærende på offentlige kontorer, på hospitalet o.l. Det betyder generelt, at de unge kvinder er sårbare og ofte i forsvarsposition, så de undertiden oplever fordomme i situationer, hvor det ikke er tilfældet. Sårbarheden over for kritik gør også, at de f.eks. kan være meget optaget af og gør meget for, at ingen skal kunne sætte en finger på dem og deres børn – heller ikke hvad angår f.eks. udseende og påklædning. Det kan så være tyngende for en i forvejen meget stram økonomi.

De unge mødres egne udsagn om Alexandrakollegiet

I store træk bekræfter ovenstående facts og udsagn om Alexandrakollegiets

KOLLEGIANERNE

unge mødre de problemstillinger, forskningen (jfr. kapitel 1) peger på, at en stor del af de unge enlige mødre generelt har. Det må derfor konkluderes, at Alexandrakollegiets unge mødre generelt set ikke skulle have lettere ved eller mere potentiale for at komme i gang med/gennemføre en uddannelse end andre unge enlige mødre.

Det er imidlertid en kendsgerning, at samtlige 12 kvinder er i gang med en uddannelse af kortere eller længere varighed. Det vidner om, at kvinderne, selv om de ikke skulle have større potentiale end andre, alligevel har både ressourcer og uudnyttet potentiale, som kan komme til udfoldelse under andre betingelser.

Alle 12 unge mødre er enige om, at det er en hård kamp at tage en uddannelse som ung enlig mor, og at det er dem selv, der tager det hårdeste slid. Et par af de unge mødre mener, at de nok ville være nået til nogenlunde samme sted i dag, også uden at have boet på Alexandrakollegiet. Men både de og de øvrige unge mødre giver i interviewene udtryk for, at dét at bo på Alexandrakollegiet, med alt hvad det indebærer af støtte og rådgivning, fællesskab, trygge rammer osv., har haft en stor, om end individuelt forskellig betydning for dem:

"Vi er unge mødre, der kæmper os gennem uddannelse med barn. Og som kæmper stadig, trods alt det vi har været igennem. (...) Der bliver kæmpet alene – og så alligevel ikke alene, for man kan få støtte. Der er altid nogen her på Alexandrakollegiet, der vil støtte en."

Kollegianer

I det følgende er det derfor de unge mødre selv, der uddybende fortæller om, hvordan de har oplevet at bo på Alexandrakollegiet, og hvad der har haft en særlig betydning for dem i relation til at klare uddannelse og hverdagsliv i øvrigt. De unge mødres fortællinger er indsamlet via enkeltinterviews, et fællesinterview samt 2 fællesmøder afholdt på kollegiet i efteråret 2004. Tilsammen danner disse fortællinger de unge mødres historie om

Alexandrakollegiet. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at fortællingerne er enestående. Dvs. at den enkelte fortælling ikke nødvendigvis er dækkende for samtlige 12 kvinder, men den giver et billede på, hvordan i hvert fald nogle af kvinderne har oplevet det.

De unge mødres fortællinger er systematiseret og gennemgået ift. en række temaer, som evaluatorene har fundet relevante at spørge om og at se nærmere på for at få belyst, om og hvordan kvindernes behov ud fra den eksisterende viden på området imødekommes:

- Kvindernes første indtryk af kollegiet
- Hvorfor valgte de at flytte ind på kollegiet? Deres forventninger.
- Hvilken basal betydning havde selve det at flytte ind?
- Hvordan er det så at bo der? En typisk hverdag? Forhold mellem privatliv og fællesskab, relationer til medarbejdere, frivillige og medkollegianere?
- Bruger kvinderne de forskellige former for støtte og hvad er betydningsfuldt?
- Hvilken medindflydelse har de på kollegiet?

De første indtryk var positive

De 12 unge kvinder havde i udgangspunktet en række vilkår tilfælles: De var blevet mødre i en tidlig alder, de var alene om barnet, de ville gerne have en uddannelse, og de manglede et sted at bo. Men deres vej ind på Alexandrakollegiet var vidt forskellig: Nogle blev henvist via Mødrehjælpen, andre havde hørt om kollegiet fra familie, venner eller via rådgivning, og andre igen havde selv fundet frem til kollegiet via medier eller Internet. Nogle blev fulgt/hjulpel ind på kollegiet, andre tog selv direkte kontakt til kollegiet.

At kollegiet fremstår så positivt og tillokkende skal naturligvis ses i lys af, at de fleste af de unge mødre kom fra aktuelle forhold, som på forskellig måde var belastende. Men især tre elementer går igen i kvindernes begrundelser for, hvorfor kollegiet var så tiltrækkende:

Dét at få sit eget hjem, muligheden for at få passet børn ved sygdom og

KOLLEGIANERNE

for et par af kvinderne også dét, at der boede andre i samme situation. Kvindernes allerførste indtryk af selve kollegiet er ret enslydende: At få lov til at bo på Alexandrakollegiet betød tryghed og ro for den unge mor selv og for hendes barn, efter en turbulent periode med mange ofte meget voldsomme oplevelser. For flere af mødrene var kollegielejligheden deres første rigtige hjem for dem selv, deres eget hjem. En af kvinderne beskrev indtrykket af det første besøg således:

"Det var rigtig fedt at komme hertil, for det var en stor lejlighed. Og mit barn syntes det var rigtig fedt. Så det var sådan: HJEM! Det er her, vi skal bo! Mit barn ville i hvert fald ikke med hjem igen til [den midlertidige bolig]."

Kollegianer

Kvindernes første indtryk af medarbejderne og de andre kollegianere er også ret enslydende og positivt. Alle kvinder var gennem visitationssamtaler hos Lisbet og/eller Charlotte, inden de kunne flytte ind. Enkelte undrer sig over, at de bliver bedt om at gå hjem og tænke mere over, om de virkelig godt kunne tænke sig at bo på kollegiet, når de nu allerede var overbeviste om, at det var det rigtige sted for dem. Men det generelle indtryk af medarbejderne er, at de var gode til at tage imod, og at de meget hurtigt vakte tillid hos den enkelte kvinde.

"Lisbet, hun kom og var rigtig glad og rigtig frisk og havde lyserødt halstørklæde på, og hun duftede af blomster. Og jeg var meget sådan, åh, sikke et fantastisk menneske, der kommer her og vil høre om mig. Så jeg følte mig meget draget af hende, og af at det ville være en god idé at bo sådan et sted, med sådan en kvinde blandt os. Sådan én, der holder øje med én, våger over én. Det var min første tanke i hvert fald. Hun var et meget dragende, meget varmt menneske."

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

"Det første jeg tænkte, da jeg mødte Lisbet og Charlotte, var: Okay, de vil virkelig det her. Altså at det her skal lykkes, det her med de unge mødre, der får en uddannelse. Så det endte med, at jeg faktisk troede på dem. Jeg troede ikke på mig selv. Jeg troede på, at det her vil de kæmpe for, det her skulle de nok stå inde for. Det var en tryghed."

Kollegianer

Et par af kvinderne var dog i starten lidt skeptiske overfor, at der boede en forstanderinde på kollegiet. De var bange for, at forstanderinden skulle kontrollere dem og tjekke, hvem de havde på besøg og i det hele taget holde øje med dem:

"Jeg sagde til Lisbet: Jamen, du skal ikke komme og tjekke om der er nogen, og alt sådan noget. (...) Tanken om, at jeg var flyttet for mig selv, og lige pludselig var der en som skulle holde øje med om jeg havde en kæreste eller en veninde sovende... Men Lisbet grinede og sagde: Jeg kommer altså ikke og løfter dyner. Men det havde jeg det meget mærkeligt med. Jeg følte, at dem, der har ansat en forstanderinde, ikke rigtig mener, at man kan klare sig selv."

Kollegianer

Mødet med de andre kollegianere var en positiv oplevelse for alle kvinderne. De følte sig godt taget imod. Stort set alle fik en rundvisning og en snak med medkollegianerne, inden de flyttede ind. For nogle af kvinderne var det i sig selv en særlig oplevelse, fordi deres eget netværk var sparsomt og sårbart. En af kvinderne, der tydeligvis selv har oplevet at være i baggrunden af andre fællesskaber, f.eks. i skolen, hvor hun blev mobbet, bruger disse ord til at beskrive, hvordan det var at komme ind på kollegiet:

KOLLEGIANERNE

"Det var meget nemt at komme ind. De var meget åbne, de andre kollegianere. Jeg følte mig ikke... jeg følte mig ligesom ikke i baggrunden, altså jeg følte mig velkommen. Det har været positivt."

Kollegianer

Flere af kvinderne fremhæver desuden, at det var rart at møde nogen, der var i samme situation som en selv:

"Det var fedt at møde nogen, der var i samme situation, som var lige så gamle som mig, og som havde et barn, og som havde en svær situation, fordi de skulle i gang med en uddannelse."

Kollegianer

Nogle af de "gamle" kollegianere fandt det dog svært i starten, når der kom nye ind, fordi det måske ville røkke ved de relationer, der allerede var etableret. Og enkelte syntes, at det var meget overvældende og til tider grænseoverskridende, at der var så mange andre, som man skulle forholde sig til.

"Mit første indtryk af de andre var, at de var alt for ivrige. Nu er jeg også en meget privat person, så det var at overskride mine egne grænser at skulle lukke dem ind i mit liv. Det kunne jeg slet ikke forholde mig til."

Kollegianer

Det mest basale er trygheden

"Dét, at have en tryk base, betyder utrolig meget!"

Kollegianer

Èt ord gik igen i samtlige af de unge mødres fortællinger om Alexandrakollegiet, nemlig: Tryghed. Det var tydeligt, at kvinderne lagde forskellige betydninger i ordet tryghed, men grundlæggende var der enighed om, at boligen i sig selv, altså lejligheden på kollegiet, gav dem og deres børn tryghed. Flere af kvinderne kom direkte fra forhold med psykisk og fysisk vold og/eller en meget turbulent boligsituation (krisecentre/midlertidige boliger). For disse kvinder var ønsket om tryghed helt bogstaveligt. De – og deres børn – havde brug for beskyttelse og ro, og for nogle af dem var én af måderne at få en lejlighed så tæt på forstanderinden som muligt, i det "inderste" af kollegiet.

For flere af kvinderne er lejligheden på kollegiet deres første hjem. Det er her den første, trygge ramme er blevet lagt omkring dem og deres børn, deres lille familie. Et par af kvinderne beskriver det således:

"...jeg har et hjem at komme hjem til. Sådan et rigtigt hjem, hvor tingene begynder at være mine egne ting, og ikke bare er noget, jeg har klodset et eller andet sted fra."

Kollegianer

"Kollegiet, det har været dér, hvor jeg har lært at stå på egne ben, om man kan sig det på den måde. Det er det første sted, jeg er flyttet hen or mig selv. Det betyder utrolig meget for mig, at det er det første sted, jeg starter på mit eget liv med mit barn."

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

Økonomien er et meget væsentligt element i flere af kvindernes tryghedsfølelse. De fleste af de unge mødre har tilsyneladende en relativ stabil indkomst, og det giver tryghed, fordi en ustabil indkomst stjæler af overskuddet til at tænke fremad. Som en af kvinderne udtrykker det:

"Den giver bare så mange bekymringer, den økonomi, og det er træls hele tiden at gå med det i bagehovedet."

Kollegianer

I den forbindelse fremhæver et par af kvinderne, at det er en stor tryghed, at der altid er mulighed for at gå til de ansatte, hvis man får problemer med økonomi. Der er dog ikke enighed om, at denne tryghed altid er et gode. En af kvinderne fremhæver, at det kan være med til at tage ansvaret fra kvinderne og gøre dem afhængige af hjælp også efter, at de er flyttet fra kollegiet:

"Hvis jeg f.eks. stod og manglede en klapvogn til mit barn, så kan jeg ikke bare lige gå ud og søge det nogen steder eller sætte mig ned og græde, og så kommer der nogen og siger: Du får sgu 1000 kr. af mig, men så skal du også komme videre med livet."

Kollegianer

Så enkelt foregår det nu heller ikke i virkeligheden, da kollegiet ikke har specielt store midler til blot at dele ud af i enhver situation. Men den unges udsagn udtrykker under alle omstændigheder hendes personlige oplevelse af, at nogle kollegianere nemt kommer til goder, men virkeligheden er jo, at hun ikke nødvendigvis kender den egentlige baggrund for hjælp i den konkrete situation.

KOLLEGIANERNE

Heller ikke alle benytter sig af denne mulighed for at gå til de ansatte. En af kvinderne fortæller, at hun, når hun får en regning, hun ikke umiddelbart kan betale, afholder sig fra at gå til kollegiet pga. stolthed. I stedet låner hun pengene i banken eller får lavet en afdragsordning. Hun vil klare sig selv. Så hellere stifte gæld!

Faktisk er en del af de unge tynget af stor gæld, så selv om de unge har en relativ stabil indkomst er det ikke lig med en stabil økonomi. Det er ikke let at administrere en stram økonomi. De ansatte beretter om, hvordan de økonomiske spekulationer fylder meget for de unge, og at de faktisk kan stifte mere gæld, fordi de føler det skamfuldt ikke at kunne klare sig selv.

Blandt de unge mødre er der generel enighed om, at det er en hel basal tryghed, at man ikke er alene. Der er altid mulighed for at gå til de ansatte tilknyttet kollegiet eller til medkollegianerne, f.eks. hvis barnet pludseligt bliver alvorligt syg, eller hvis der akut er brug for en snak. Muligheden for social kontakt/støtte bliver brugt i forskelligt omfang af de enkelte kvinder. Og alle er enige om, at der også er bagsider af at bo så tæt sammen, og i perioder kan det være direkte belastende (mere her om senere). Men basalt set er det en tryghed, at der er andre omkring én:

"...Det er faktisk ret trygt(...). Det er hyggeligt, fordi vi forstår hinanden. Og vi er blevet meget bedre til at være gode fælles. Vores sammenhold og vores hjælpsomhed, og når det brænder på, så står vi der jo alle sammen – det er helt vildt. (..) Jeg ved, at hvis der skete et eller andet med mig, så ville de alle sammen stå der!"

Kollegianer

Hverdagen er bundet – der er ikke megen fri tid

Umiddelbart adskiller de unge mødres hverdag sig ikke væsentligt fra hinanden – og heller ikke nødvendigvis fra så mange andre enlige forsørgere: Den er bundet, og der er ikke megen tid til sig selv. Dagen er fuldt besat

KOLLEGIANERNE

med barn, skole/praktikplads, lektier og praktiske gøremål som madlavning, vask og rengøring. Den reelle alene-tid er presset ind i huller, f.eks. tidligt om morgenen, inden barnet vågner, eller om aftenen, når barnet er kommet i seng. Og der er ikke megen tid til at se andre, udover medkollegianerne og studiekammeraterne.

Alle kvinderne blev i interviewet bedt om at beskrive en typisk dag på kollegiet. På baggrund af disse beskrivelser er det muligt at konstruere en typisk hverdag, sådan som den ser ud for en ung enlig mor på Alexandrakollegiet.

En typisk hverdag for en ung mor på Alexandrakollegiet:

- ml. kl. 5-7: Står op, går i bad, drikker en kop kaffe, har en stund for sig selv
- ml. kl. 6-7: Vækker barnet, spiser morgenmad
- ml. kl. 7-8: Følger barnet i daginstitution og kører selv videre i skole/praktik.
- ml. kl. 8-18: I skole/praktik.
- ml. kl. 14-18: Får fri fra skole/praktik.
- ml. kl. 15-17: Barnet hentes, evt. af en barnepige eller en medkollegianer, hvis skole/ praktik først slutter senere.
- ml. kl. 15-18: Handler ind, laver mad, hygger med barnet. Barnet leger evt. på gangen med de andre børn.
- ml. kl. 17-19: Spiser, enkelte gange sammen med medkollegianer.
- ml. 19-20: Barnet bliver puttet. Går nogle gange i seng samtidig.
- ml. 20-23: Laver lektier, drikker evt. en kop te/ kaffe med medkollegianer, ser tv, er sammen med kæresten. Går selv i seng.

Der bliver sat stor pris på de få stunder alene. Næsten alle kvinder sørger for at stå op 1/2-1 time, før barnet bliver vækket, så der lige er tid til en kop kaffe og en rolig stund, inden barnet skal op. Et par af kvinderne har mulighed for/prioriterer at tage hjem til kollegiet, når de får fri fra skole, og inden de henter barnet i daginstitution. Eftermiddagstimerne bliver brugt på lektier, praktiske opgaver og at slappe af. På det tidspunkt er der

KOLLEGIANERNE

ikke mange andre hjemme, hverken børn eller voksne: "Så er der helt stille!", forklarer en af kvinderne med et saligt smil på læben. Aftenerne er korte. Når barnet er puttet, er der bare et par timer til overs, inden dynerne kalder. Og på de timer skal der lige laves lektier, ryddes op, gøres rent, slappes af, osv.

Netop kombinationen af en bundet hverdag og et begrænset netværk, uden særlig mange muligheder for aflastning, er nærmest et grundvilkår for mange enlige forsørgere. Ensomhed og isolation er derfor ofte en stor risiko. Flere af kvinderne fra Alexandrakollegiet har da også oplevet denne isolation, inden de flyttede ind på kollegiet. Blandt andet fortalte en, hvordan hun kunne finde på at fordele sine indkøb over hele dagen, så hun kom ud blandt andre voksne mennesker, og at hun nogle gange talte med radioen – for i det mindste at have talt med nogen den dag.

Kvindernes fortællinger viser dog, at deres dagligdag på kollegiet på netop dette punkt adskiller sig væsentligt fra mange andre enlige mødres situation. Det er nemlig nemt og kræver ikke den store forberedelse lige at få en uforpligtende snak på gangen eller en kop kaffe hos naboen – og børnene har mulighed for at lege lidt med de andre børn på gangen, når de har lyst. Kort sagt: Trods en hektisk hverdag er det alligevel muligt at få både voksenkontakt og også en vis aflastning.

"Det er meget rart at møde folk på gangen og lige sige: Hej, hvordan er din dag gået, eller ryge en cigaret sammen, eller drikke et glas rødvin sammen en lørdag aften. Eller gå ned og få brændt nogle kalorier af træningsrummet."

Kollegianer

"Jeg bliver mere og mere positiv overfor det her sted, jo længere tid jeg bor her og efterhånden som jeg lærer det at kende. Det overrasker mig meget, at det har så stor betydning, det havde jeg slet ikke forestillet mig. Det har så stor betydning, ikke at føle sig alene om det, eller ikke at blive isoleret."

Kollegianer

Sammenfattende må det konstateres, at kollegiets store betydning for de unge mødre i høj grad ligger i de løsninger og muligheder, som de tilbydes: Den stabile og trygge bolig, en stabil indkomst og hjælp til at få styr på økonomien og bruddet med ensomhed. De unge mødre har en bundet hverdag med et stramt program, som ikke levner mulighed for at tage erhvervsarbejde til at supplere den stramme, ofte gældsplagede økonomi, så enkelte ekstraydelser fra kollegiet til hjælp til en nødvendig cykel, en klapvogn eller en nødvendig bog til studiet o.l. er meget kærkomne.

Fællesskabet er krævende, givende, irriterende, værdifuldt

Men der er selvfølgelig både fordele og ulemper ved at bo så tæt sammen. Selv om de fleste kvinder fremhæver mange fordele ved at bo sammen med andre i samme situation, lægger de ikke skjul på, at fællesskabet også er krævende, irriterende og til tider lige frem belastende.

"Nogle gange er det en fordel at bo sammen. Og nogle gange er det en ulempe. Fordelen er, at man altid har en barnepige, at man altid har nogen at tale med, og at børnene løber og leger. For eksempel kan det der med at lave mad – det kan godt være enormt hektisk, hvis man skal stå med at skrigende barn på armen, mens man hakker løg. Så er det en enorm stor fordel, at børnene altid kan løbe og lege sammen.

Men det er også en kæmpe ulempe, hvis man bare vil lave have noget alene tid sammen med sit barn. Det er helt befriende, når der ikke er nogen, f.eks. i ferier eller i weekender. Det er rigtig dejligt."

Kollegianer

"Nogle gange er det så dejligt, at der er den opmærksomhed. Andre dage er bare sådan: Hold da kæft. Jeg gider ikke snakke om mig selv lige nu, eller jeg gider ikke spørge til, hvordan du har det. Jeg gider ikke forholde mig til kollegiet. Jeg gider ikke en skid. Jeg gider ikke fællesskabet."

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

Sidstnævnte tilføjer uddybende, at det især er, når hun selv har en dum periode, at det er svært at bo så tæt på andre.

At det kun er kvinder, der bor og arbejder på kollegiet, kan til tider være en belastning. Flere nævner, at der har været perioder med megen sladder og kvindefnidder, og andre giver udtryk for at det ville være rart, hvis der også boede/arbejdede nogle mænd. Men det rene kvindeunivers giver også en udbredt forståelse for hinandens situation.

De unge mødre bruger kollegiets mulighed for fællesskab vidt forskelligt. Nogle bruger fællesskabet meget. Andre holder sig mest for sig selv. Faktisk peger flere af kvinderne på, at man godt kan være ensom, selv om man bor på kollegiet sammen med 10 andre mødre og en forstander. Men det går igen i mødrenes fortællinger, at muligheden for fællesskab er til stede – og det er trygt og rart, uanset om man benytter sig af det eller ej.

”Men så er det fedt at man bor på et kollegium, for så er man altså ikke så ensom. Så er det heller ikke værre.(...) Fordi man kan bare komme til kollegianerne, det ved man. Eller de kan komme til én, hvis det er, at man ikke kan selv.”

Kollegianer

Alle kvinderne blev ved visitationen til kollegiet orienteret om, at der var et krav om at være social. Det vil sige, at man har pligt til at deltage i tirsdagsmiddagene og andre fællesmøder, og det forventes at man så vidt muligt deltager i fællesarrangementer som f.eks. foredragsaftener. Ingen af kvinderne anfægter det krav – de fleste mener tilsyneladende, at det er et både godt og nødvendigt krav. Men enkelte anfægter de store forventninger (hos medarbejdere og/eller medkollegianere) til hvor meget den enkelte skal gå op i fællesskabet, og til hvad der kan komme ud af fællesskabet og arrangementerne: De 12 kollegianere er meget forskellige og ikke alle svinger lige godt sammen.

Tirsdagsmiddagene var under kraftig beskyldning i interviewperioden

KOLLEGIANERNE

(Uddybes side 61). Det er værd at lægge mærke til, at 3 af de kvinder, der bruger fællesskabet med medkollegianerne mindst i dagligdagen, er meget positive overfor middagene. Måske fordi de her har mulighed for at høre om de andres hverdag, tale med de frivillige, lade børnene lege med de andre børn – med andre ord: oplever at være med i et fællesskab. Uanset forskellighed deler kvinderne et vist skæbnefællesskab, og en særlig omsorg for hinanden, der rækker ud over et almindeligt naboforhold. Et forhold som måske kan betegnes som et kollegianerskab:

”Det er som om, at dem, der bor her, er udvalgt med pincet. Alle er kærlige og varme og passer sammen.

Når der sker noget godt for én, så er vi alle sammen glade. Når jeg kommer hjem og har fået en god karakter, så deler jeg det med de andre. Det er på en anden måde end med ens egne veninder, det er en anden måde at dele oplevelser på. Her er vi ligesom en stor familie, én enhed.”

Kollegianer

”Det er nogle mennesker, som jeg holder af, og som jeg håber, jeg skal se i mange år fremover, og følge med i hinandens liv. Måske sådan lidt på afstand. I hvert tilfælde lige vide, hvad der sker.”

Kollegianer

Den ambivalens, som kollegianerne rummer – de dobbelte følelser – med både at ville og ikke at ville fællesskabet på kollegiet, er meget normal og forståelig. Den udspringer bl.a. af den indbyggede modsætning i Alexandrakollegiet, at det på samme tid er de unges hjem (deres privatsfære og livsverden) og et (offentligt) hjælpesystem, hvor kollegianerne ikke har samme position som og aldrig kan blive helt ligestillede med deres ”hjælper”, de ansatte medarbejdere (se uddybende herom i kapitel 4). Vi har alle brug for at kunne involvere os i fællesskaber men også for at kunne trække

os. Og vi foretrækker at styre dette selv. Det kan man ikke helt, når man bor på Alexandrakollegiet. Og hensigten med forpligtelsen til som beboer at indgå i et vist fællesskab er da også, at den unge skal kunne få erfaringer med og profitere af at indgå i et fællesskab. Mange af de unge har ikke rod-fæstede erfaringer med at indgå i fællesskaber på en gensidig måde, hvor fælles spilleregler skal opstilles og overholdes, kompromiser skal indgås, og hvor det er vigtigt at kunne sige både til og fra. Men at indgå i fællesskaber kan læres, og det er da også karakteristisk, at fællesskaberne på kollegiet konstant er under forandring. Kollegiet er et godt øverum.

Behovet for individuel støtte er forskelligt – og forandrer sig over tid.

Mødrenes behov for individuel støtte er vidt forskellig – og forandrer sig over tid. Nogle bruger i perioder bare kollegiet som ethvert andet kollegium: Til et sted at bo og til godt naboskab i mindre omfang. Men alle har flere gange benyttet sig af den støtte, som kollegiet giver mulighed for i form af de ansatte, de frivillige og de økonomiske muligheder.

Det fremgår af interviewene med kvinderne, at Lisbet og Charlotte i dagligdagen må dække endog meget forskellige behov. Kvinderne bruger Lisbet og Charlotte til alt lige fra at være praktiske grise og hjælpe med rengøring, fordi det hele kokser, over konkret rådgivning og hjælp ift. studiet, økonomien, kommunen, børnene, og til noget, der nærmest ligner egentlige terapiforløb, f.eks. mægling mellem den unge mor og barnefaderen gennem en længere periode.

Lisbet og Charlotte fremstår meget, meget betydningsfulde for kvinderne, både hvis de har dækket et konkret behov godt – og hvis de ikke har. Et par af kvinderne udtrykte således bitterhed over, at nogle af deres behov ikke var blevet dækket (godt nok), da de havde brug for det. En af dem siger:

”Jeg har ikke åbnet op fuldt ud. Og de kommer nok heller aldrig til at se den rigtige mig. Det er de simpelthen ikke nok... Jeg vil aldrig nogen sinde komme til at stole på dem så meget. De har heller ikke gjort sig fortjent til det, hvis man kan sige det sådan.”

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

Alle kvinderne er enige om, at de har vidt forskellige behov, og derfor også om at det faktisk er ok, at der bliver gjort forskel på de unge mødre, sådan som de får at vide allerede i visitationssamtalen. Et par af kvinderne får dog direkte eller indirekte sagt, at forskelsbehandlingen også giver grobund for misundelse eller en følelse af at blive forbigået.

Generelt er der dog stor anerkendelse af og taknemmelighed for den støtte, som de unge mødre – og deres børn – kan få fra Lisbet og Charlotte. Også hos de kvinder, som selv føler sig forbigået. De kan se at deres medkollegianere profiterer af støtten fra Lisbet og Charlotte.

"Lisbet er noget af en blanding af en ekstra mor og en psykolog og en veninde. (...) Jeg er glad for, at hun er her nu på det her sted. (...) Jeg ville ikke kunne acceptere, at der kom en ny. Lisbet er ligesom det her steds sjæl. (...) Hun er den, der sørger for at ting sker. Hun er en, man kan komme til, hvis man har problemer om kl. 2 om natten, hvis man lige pludselig bliver enormt ked af det. Eller hvis ens barn lige pludselig bliver enormt syg. Jeg kan ikke forestille mig dette sted uden hende."

Kollegianer

"Jeg har det sådan, at jeg ikke kan åbne mig for hvem som helst og begynde at vise mine følelser til hvem som helst. Stadig så har næsten ingen i min familie set mig græde, for det er ikke noget, jeg gør til hverdag. Men allerede den første dag, da jeg snakkede med Charlotte, der røg det hele bare ud: Alle mine følelser. Jeg var overvældet af følelser. Jeg oplevede det hele igen. jeg fortalte det hele fra A til Z som det var, og jeg skjulte ikke noget. Hun gav mig den tryghed. Jeg var meget tryk ved at tale med hende allerede den første dag. – Jeg plejer ellers ikke at være så åben om mit privatliv."

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

Enkelte frivillige har gradvist over tid formået at opbygge en særlig rolle ift. at dække behov for støtte, omsorg, vejledning osv. hos flere af kvinderne. For nogle af kvinderne er det helt konkrete behov, der bliver dækket. F.eks. at få lektiehjælp, aflastning ift. barnet, eller hjælp til at få styr på økonomien. For flere af kvinderne har de frivillige/mentorerne mere generelt simpelthen dækket et behov for netværk:

"Egentlig lyder det helt forkert for mig at sige frivillige. For mig er det x og y, fordi jeg fik så hurtigt et venskab med dem."

Kollegianer

"Hun er faktisk min veninde, selv om hun er meget ældre end mig. Det er sådan noget med, at vi sidder om aftenen, og så får hun det hele. Og jeg får også noget af hendes, som ikke engang hendes børn ved noget om. Hun er guld værd for mig. Det har været det bedste for mig med det kollegium."

Kollegianer

"Det er bare som om vores kemi passer sammen. Hver gang hun kommer, så snakker vi sammen, og sidste gang hun var her, der sad vi og snakkede i en hel time, efter at alle var gået. Vi kunne sagtens have siddet meget længere tid. (..) Hun er en rigtig fed person. Der er sjældent, at man oplever sådan folk, men hun har virkelig ramt plet. Det er sådan, at jeg nærmest glæder mig til at komme ned, når hun er der om tirsdagen. Det har jeg aldrig gjort før."

Kollegianer

Det kan konstateres, at alle kollegianerne benytter sig af de støttemuligheder, som kollegiet tilbyder, men i forskellig grad og på forskellig måde. Netop denne mulighed for differentiering og fleksibilitet er afgørende, fordi de unge mødre er meget forskellige og derfor skal mødes og støttes for-

skelligt. Det er de unge mødre fornuftsmæssigt selv helt på det rene med. Men her er de også ambivalente. Ambivalensen kommer til udtryk på baggrund af, at de er unge med forskellige udækkede personlige behov, som betyder, at de, når det kommer til stykket, rent følelsesmæssigt af og til kan have vanskeligt ved at acceptere, at andre kommer i første række og dermed at acceptere forskelligheden og forskelsbehandlingen. At nære splittede følelser, ambivalens, er normalt og følger os livet igennem. Det er et almindeligt udviklingspsykologisk træk, som bl.a. i høj grad præger ungdomsfasen, hvor den unge på nogle måder er voksen og på andre barn, og hvor den unge arbejder på at skabe sin egen identitet om "hvem er jeg?", "hvordan vil jeg være?". I dette identitetsarbejde indgår konstant dobbelte følelser knyttet til på den ene side at have behov for de voksne og på den anden side at have behov for afstand, at ville bestemme og klare sig selv, at opnå selvstændighed. Ambivalens kan for nogle være forstærket af tidligere erfaringer med, at det har været oplevet "forbudt" at tage afstand fra den nære voksne, at afgrænse sig for at skabe sin egen identitet (Rasmussen: 1970, Cullberg: 1978, Brørup m. fl.: 2003). Hvis ambivalensen bliver dominerende og blokerende kan man behøve hjælp til at håndtere den. Normalt vil modning og udvikling betyde, at man bliver i stand til at vælge eller at være i den ene følelse.

Medindflydelsen er der – men der kunne godt være mere

Kvinderne har mange meninger om medindflydelsen på de større beslutninger, der træffes på kollegiet. Et par af kvinderne siger direkte, at de har nok at gøre med deres eget, og derfor ikke ønsker/magter at interessere sig for muligheden for medindflydelse. De øvrige kvinder er alle mere eller mindre interesserede i at kende til eller få indflydelse på de større beslutninger. Det kan også være sådan, at man periodisk har overskud til at involvere sig. Mange gav udtryk for, at de ikke ved nok, f.eks. om økonomien og om, hvad Lisbet og Charlotte laver. (Det er der siden interviewrunden blevet forsøgt rådet bod på ved afholdelsen af et fællesmøde netop med dette som tema).

Flere af kvinderne mener dog ikke, at det største problem er, om de ikke

KOLLEGIANERNE

får nok viden eller indflydelse, men snarere at forholdet mellem kollegianerne og de ansatte ikke er ligestillet nok.

"Tit og ofte er vi ikke helt med til de helt store beslutninger. Til tider kan jeg have en følelse af, (..) at have de voksne med i foretagendet. Så af og til kan jeg godt være lidt forpisset over det der med, at man nogle gange har en følelse af at skulle spørge om lov. Eller lige vende det med "de voksne", inden man foretager sig det næste skridt. Det er både en tryghed. Men det er også noget af det, jeg kan blive irriteret over."

Kollegianer

En anden fortæller om et eksempel, hvor kvinderne selv havde besluttet at lave rygeforbud på 1. sal, fordi røgen fra især de frivillige/ansatte i børnerummet generede børnene på gangen. Da Lisbet/Charlotte hørte om beslutningen, blev den omstødt, fordi det var en beslutning, som ikke omfattede alle, og derfor efter medarbejdernes vurdering ikke var fair. Kvinden fortæller videre, at Lisbet og Charlotte godt kan udstråle "en utrolig myndighed, altså virke sådan meget kolossal". Hun tror ikke, det er deres mening, men det er sådan, de kan komme til at virke.

Kvinderne fik efter initiativ fra Lisbet og Charlotte etableret et kollegieråd i sommeren 2002. Medlemmerne af rådet har dog i perioder været frustrerede. Dels over de andre kollegianeres (manglende) opbakning og interesse. Og dels over hvor meget indflydelse de reelt har fået på deres kollegium.

"Åh, nu skærer jeg det helt ud i pap: Følelsen af at vi i virkeligheden kan være med til at bestemme farven på væggen eller rengøringsplanen. Men de helt store og sjove ting skal vi i hvert tilfælde optjene kompetencer til for at være med til."

Kollegianer

Det har været meget slående og gennemgående i interviews med kollegianerne, at de i forbindelse med forskellige forhold på kollegiet står i mange dilemmaer, som kommer til udtryk i den omtalte ambivalens. Selv kalder en af de unge mødre det for "gråzonen" på kollegiet. Dilemmaerne eller konflikterne udspiller sig såvel på et institutionelt niveau som på et personligt niveau: På institutionelt niveau handler de om at ville bestemme og styre i sit eget liv og om sine egne forhold samtidig med at bo et sted, hvor det ikke helt er muligt og heller ikke hensigten, fordi der er krav om fællesskab, og mange individuelle hensyn skal tages. Og på det personlige niveau handler de om ønsket om at ville klare sig selv samtidig med at måtte erkende, at det måske ikke helt er muligt, at måtte erkende at have brug for støtte og blive i stand til at tage imod den.

Uddannelse er et vilkår – og ikke til diskussion

Det er interessant, at uddannelsesspørgsmål egentlig ikke fyldte særlig meget i de unge mødres fortællinger om livet på Alexandrakollegiet. Det kan være, fordi selve det at være i gang med uddannelse sådan set ikke er til diskussion. Uddannelse er et vilkår – et krav – hvis man vil bo på kollegiet. Selvfølgelig kan der være problemer med uddannelsen, og flere af kvinderne har da også frivillig eller nødtvungent skiftet uddannelsesretning undervejs. Et par af dem har også haft overvejelser omkring helt at kvitte uddannelsen, men har enten efter grundige drøftelser set det fornuftige i at blive eller har selv indset, at konsekvenserne var for store: Enten så passer man sin uddannelse, eller også finder man sig et andet sted at bo. En af kvinderne, der har fået støtte til en masse praktiske ting omkring uddannelsen, bl.a. børnepasning, fortæller:

KOLLEGIANERNE

"Bare det, at det er et krav, at man skal være under uddannelse for at være herinde, dét betyder jo en hel del. At man hanker lidt ekstra op i sig selv og ikke bare tager et sabbatår, som man godt kunne tænke sig. (...) Man får noget opbakning og noget støtte, og man får viljen til at gennemføre denne her uddannelse.

Det er jo også lidt af et pres (...) at få lagt på sig, når man kommer herind, fordi det er så vigtigt for fremtiden, at vi får en uddannelse og viser, at det kan lykkes, hvis man får noget hjælp til det. Så derfor vil man gerne gøre det ekstra godt."

Kollegianer

Eksamensperioder har vist sig at være hårde og undertiden decideret kriseprægede at komme igennem for en del af kollegianerne. Planlægning og ekstra aflastning i forhold til barnet er nødvendigt for at kunne få tid til og mulighed for at koncentrere sig om eksamenslæsningen. Og selve det at skulle til bedømmelse aktiverer ofte tidligere negative erfaringer med skolegang og eksamen, så selvværd og selvtillid, som ellers er på vej op, måske tager et dyk. Både medarbejderne og de frivillige stiller op med støtte på forskellig vis.

Finansieringen af kollegiets drift ved hjælp af EU-midler har indebåret et krav om, at der blev ført daglig kontrol med bl.a. kollegianernes fremmøde på deres uddannelse og andre aktiviteter. De unge har selv skullet udfylde et skema for hver eneste dag, og uddannelsesstederne indgår også i kontrollen. Denne kontrolform har været unødigt arbejdskrævende for alle og har været en konstant kilde til irritation og belastning. Det har virket helt uacceptabelt invaderende for alle, både kollegianerne og medarbejderne, som har stået for kontrollen og har skullet sørge for at få skemaerne i hus. Der er forståelse for, at en vis kontrol er nødvendig, men kontrolformen må kunne tilpasses på en mere hensigtsmæssig måde.

Når uddannelsesspørgsmålet ikke fylder mere i de unge mødres omtale af, hvordan det er at bo på Alexandrakollegiet hænger det efter vores vurdering sammen med, at uddannelsen er accepteret som det naturlige mål for

opholdet. Det, de unge mødre er mest optaget af, er alle de forhold, muligheder og barrierer, som indgår i processen hen mod målet. Og i den proces fylder alle de mere basale og personlige forhold langt mere end selve uddannelsesspørgsmålet. Det betyder dog ikke, at uddannelsesspørgsmålet ikke er centralt for den enkelte i det daglige og fylder en del.

Alexandraeffekten: At høre til de særligt udvalgte og have en mission

Flere af kollegianerne omtaler nogle sideeffekter ved at bo på netop dette kollegium og som får betydning for dem. De kommer ind på, at de føler sig særligt udvalgte og særligt heldige ved at have fået en bolig på kollegiet. Ikke alene prinsesse Alexandras bevågenhed og den mediebevågenhed, der følger med, men også den opmærksomhed og støtte, som kommer fra mange frivillige og private fonde, varmer og bidrager til, at man kan føle sig som noget særligt.

Opmærksomheden – og de penge/legater, der følger med – betragtes som en meget kærkommen luksus. De fleste af kvinderne har ikke meget at rutte med i dagligdagen. Udgifter til nye bøger på studiet kan f.eks. let væltes læsset. Flere af kvinderne udtrykker derfor både benovelse og beærelse:

"Jeg synes, det er et luksuskollegium for at være helt ærligt. (...) For eksempel sådan noget med, at man kommer på ferie, en gang om året tager et sted hen. Det er jo helt vildt, altså, at man får hjælp til forskellige ting, sådan noget som til studiet, hvis man skal have bøger."

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

"Men alligevel har jeg den der med: Aj, hvad tænker andre mennesker? De tror bare, at vi får i hoved og røv. Ja, det gør vi også et eller andet sted. Men fuck, hvor vi også knokler for det nogen gange. Jeg tror, jeg ti gange har været på vej til at flytte fra kollegiet i de der bølger og processer, hvor det bare har været rigtig, rigtig hårdt. Og jeg tror da også, at jeg ville være smuttet, hvis jeg ikke havde haft nogen gode samtaler med Lisbet eller min psykolog eller nogen fra skolen."

Kollegianer

En anden sideeffekt er oplevelsen af at have en mission, som giver et vist præstationspres. Der er mange unge, enlige mødre, der (endnu) ikke får et tilbud om at bo et sted som Alexandrakollegiet. Kollegianerne har solidariseret sig med dem og har taget Alexandrakollegiets mission til sig: De arbejder for, at der skal komme politisk opbakning og forståelse for, at der bør oprettes mange flere kollegier a la Alexandrakollegiet for at støtte unge enlige mødre i at få en uddannelse og blive selvforsørgende. Det forpligter, så det betyder samtidig, at de pålægger sig selv at bidrage til kollegiets succes. At tage del i den mission giver dermed også et vist præstationspres for kollegianerne:

"Jeg bliver helt rørt ved tanken om, at der er en hel masse mennesker, som virkelig tror på det, og som står inde for det, og som vil støtte os i det. Det er sådan: Wouw! Vi er virkelig en guldgrube, der siger spar to. Men vi har også et stort ansvar. Jeg føler virkelig, at jeg har et stort ansvar for at det her bare skal gennemføres. Både for min egen skyld, men også for at vise, at det kan lade sig gøre."

Kollegianer

KOLLEGIANERNE

Ingen af kvinderne føler sig tilsyneladende generet af, at der er så stort fokus på kollegiet i medierne. Det lader til, at de alle finder det nødvendigt, ja nærmest en pligt, af hensyn til alle de unge enlige mødre, som ikke har været så heldige, at de kunne få lov til at bo på Alexandrakollegiet. De kollegianere, der ikke har lyst til det personlige fokus, vælger blot ikke at stå i frontlinien.

Flere af mødrene fortæller, at det har været en stor og også grænseoverskridende oplevelse for dem at komme ud og holde oplæg for andre unge – og for prinsessen og sponsorer. Et par af disse har tidligere haft meget svært ved at sige noget i større forsamlinger.

Drømmene om fremtiden – er helt almindelige

Alle kvinder blev spurgt om, hvor de var/ønskede at være om 5 år. Svarene var stort set enslydende: Uddannelsen er gjort (næsten) færdig, de har fået et spændende job, de bor i et dejligt hus/lejlighed sammen med deres mand og børn. Enkelte drømmer om at påbegynde en ny uddannelse eller tage en overbygning, andre om at rejse. Men fælles for alle er den simple – og helt almindelige – drøm om at have en velfungerende familie, hvor de selv og deres børn trives.



Lina Sønde
1998

4. METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

Dette kapitel rummer en beskrivelse af de former for støtte og de metoder, som anvendes på Alexandrakollegiet. Fremstillingen er meget baseret på viden og indsigt fra møder og interviews med forstanderinden og socialrådgiveren (her kaldet medarbejderne), hvor de har delt ud af deres grundige overvejelser og refleksioner om deres praksis. Desuden ligger tilgængeligt skriftligt materiale om kollegiet og interviews med de ansatte, kollegianerne og en enkelt ekstern samarbejdspart, Lokalcentret Valby, til grund. Kapitlet indledes med at pege på, at der i kollegiets koncept er et indbygget dilemma, en grundkonflikt, som ligger i modsætningen mellem på samme tid at være kollegianernes private hjem og at være en halvoffentlig institution/et hjælpesystem. På den baggrund skal medarbejderne løse deres opgaver. Hvordan det sker fremstilles i denne rækkefølge: Først omtales medarbejdernes helhedssyn på de unge, og hvordan kollegiet kan anskues som et velegnet øverum for de unge mødre. Så nævnes kort, hvordan medarbejderne på grund af de unges behov og situation er nødt til at prioritere at arbejde meget på individuel basis frem for på gruppebasis. Derefter gennemgås de forskellige arbejdsmetoder, som anvendes til støtte for kollegianerne, og som i høj grad har vist sig at understøtte deres udvikling positivt: Visitationsprocessen, hvor den indledende kontakt skabes. Den individuelle støtte med sine forskellige former, hvor vægten er lagt på den personlige støtte. Arbejdet med fællesskabet, "det kollektive udviklingsrum". Endelig nævnes kort de unges eget indbyrdes "udviklingsrum". Kapitlet afsluttes med en opsummering vedr. det metodiske arbejde, og nødvendigheden af kvalificeret supervision til medarbejderne understreges.

Dilemmaer

Både medarbejdere og kollegianere er meget optaget af og bevidste om, at der er en vigtig balance mellem Alexandrakollegiets funktion som de unges private hjem og funktionen som en slags "hjelpe-system", et fællesskab med indbygget støtte.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

De unge er meget bevidste om, at Alexandrakollegiet ikke er, ikke skal være eller skal opfattes som en institution eller et behandlingssted. De møder undertiden denne opfattelse hos folk udenfor. Det er vigtigt for dem, at det er et kollegium, og at det er de unges egen private bolig – om end kun for en kortere årrække. Kollegianerne udtaler selv, at de ikke er tvivl om, at de ville have takket nej til at bo på stedet, hvis rammen f.eks. havde været en døgn- eller behandlingsinstitution.

De unge udtrykker på flere måder en usikkerhed på, om de udover at få hjælp og støtte også bliver overvåget og kontrolleret, og om de modtager en medmenneskelig støtte, eller om de betragtes som unge med problemer. De kredser om dilemmaet i, at kollegiet både er en arbejdsplads for de ansatte og et hjem for de unge mødre. Samtidig værdsætter og benytter de sig i høj grad af kollegiets støtte. De modsatrettede følelser, ambivalensen, vil efter vores vurdering altid vil være til stede, hvor asymmetri⁹ er en indbygget del af relationen. Disse problemstillinger, som en kollegianer kalder for "gråzonen", fylder rigtigt meget for de unge mødre, der ser det som et af de vigtigste fælles udviklingsfelter på kollegiet.

I interview og samtaler med de unge mødre og med medarbejderne er mange dilemmaer kommet frem, hvoraf nogle vil blive fremdraget her. Dilemmaerne er ofte beslægtede og forbundne med hinanden, men der er nuanceforskelle. Dilemmaerne er en stående udfordring, og kræver hele tiden en hårfin afbalancering med et hensyn til dilemmaets to sider.

Dilemma: Hjem eller institution

Er Alexandrakollegiet et privat hjem for de unge mødre eller er det en institution under Mødrehjælpen? Denne dobbelte funktion, som kollegiet har, sætter en grænse for, hvor store krav der kan stilles til de unge mødre om at forpligte sig på fællesskabet. Men hvor går grænsen? De unge vil gerne have, at fællesskabet eksisterer og profiterer også af det, men lige pludselig kan fællesskabet også bare blive for meget. Hvordan håndteres denne dobbelthed, så den enkelte unge får mulighed for både at være på og at trække sig? Et andet aspekt dilemmaet hjem/institution er sikkerhedsproblematikken.

⁹ Relationer mellem mennesker har mange forskellige karakteristika. De kan bl.a. have forskellige strukturelle former, f.eks. sammenflydende (symbiotiske) eller klart afgrænsede, de kan være supplementære (f.eks. forskellige stemmer i et kor) eller komplementære (f.eks. vinder-taber, lærer-elev) og de kan være præget af symmetri – asymmetri, hvor de symmetriske er ligestillede positioner, mens asymmetriske er "skæve positioner", dvs. ikke ligestillede. Der er ofte en magtdimension indbygget i den asymmetriske relation (Pedersen, 1999:92p).

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

For enkelte af de unge er det nødvendigt at have en beskyttet adresse og have størst mulig sikkerhed for, at bestemte personer ikke får mulighed for at opsøge dem på kollegiet. Kollegiet gør klart, at det ikke er et sikkert sted, men hvilken indvirkning kan det have på de øvrige kollegianere, at de i "deres hjem" skal være med til at sikre en beskyttelse for andre? Der er en god balance på nuværende tidspunkt, som det kan være vigtigt at opretholde, sådan at balancen ikke risikerer at tippe.

Dilemma: Kollektivism - individualisme

En anden side af hjem/institutionsproblematikken er, hvor meget kan der stilles krav om at indgå i fællesskabet, og hvor meget kan medarbejderne forsøge at stimulere fællesskabet uden at de kommer til at styre den måde, de unge mødre er sammen på, og hvad de er sammen om? Kollegianerne taler om, at de føler, der er uskreve regler, som handler om, hvad man kan tillade sig. Tirsdagsmiddagene er man forpligtet på, men f.eks. kan kravet om et ekstra fællesmøde eller forventningen om, at de deltager i en ferie, i et foredrag o.l. blive for meget, så de unge slår bak. De kan føle forventningspresset så stort, at de reelt ikke føler, at de har et valg, selv om det f.eks. er frivilligt at tage med på ferie. De unge vil gerne kunne fornemme, at det er OK at sige nej tak. Faktisk er det forhold, som medarbejderne er meget bevidste om, og de prøver også at lade de unge klare tingene selv. F.eks. sørgede de unge selv for det første fælles feriearrangement, men det blev til en af de dårlige oplevelser for mange. Derefter har medarbejderne de sidste to år været med i feriearrangementet. Senest har alle de unge mødre været alene af sted på en weekend, og det gik godt. Medarbejderne reflekterer konstant over, hvor de skal holde sig tilbage, så man kan sige, at udfordringen ligger i, at medarbejderne løbende sikrer at have en dialog kørende med de unge om, hvor de er lige nu.

Dilemma: Støtte og kontrol

De unge mødre ved fra starten, at kollegiet giver mulighed for at få støtte, Støtten kan i starten opleves som en hjælp og senere som en kontrol. Eller

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

det kan være omvendt. De unge giver på forskellig måde udtryk for at gøre sig tanker om, hvad det egentlig er for et sted, de bor. Hvad er medarbejdernes funktion, og hvad laver de egentlig?

Hvis en af de unge har lyst til at blive hjemme en dag, så vil medarbejderne interessere sig for, hvorfor. Det kan føles mere som kontrol end støtte. Usikkerheden kan opstå, når det nogle gange kan føles ubehageligt at passere forbi kontorets "kontrolvindue", når man skal ud og ind (det er ikke tilsigtet, men de fysiske rammer og aktuel økonomi giver pt. ikke mulighed for at ændre dette). Tvivl om man reelt bliver overvåget, og tanker om der bliver holdt øje med ens barn, og hvordan man passer det, kan af og til (kortvarigt) dukke op hos enkelte.

De unge tilkendegiver, at de profiterer af, at medarbejderne stiller sig til rådighed og involverer sig, når de er i krise eller har forskellige andre problemstillinger. Igen er der en hårfin balance i forhold til, at en ung i situationer kan føle sig "invaderet".

Et andet aspekt ligger i forholdet mellem afhængighed og selvstændighed. De unge vil gerne bestemme selv og styre deres eget liv, og på den anden side kan de have brug for og være afhængige af den støtte, de kan opnå. Så de kan i situationer være usikre på at tilkendegive deres ønske om selvstændighed, fordi de er bange for derved at afskære sig fra at få støtte. Dilemmaerne er også hele tiden til stede i medarbejdernes bevidsthed. Skal de lade de unge selv gøre erfaringerne (= træde i spinaten) eller skal de forebygge ved at gribe ind. Hvis de hele tiden "ordner" for de unge, så bliver de unge afhængige. Støtten og opbakningen til de unge til at handle og agere selv er vigtig.

En grundkonflikt

Det er for os at se en vigtig erkendelse, at der er tale om en grundkonflikt, hvor dilemmaerne er indbygget i selve kollegiets koncept, så grundkonflikten vil blive ved med at eksistere¹⁰.

På den måde bliver ambivalens et vilkår for arbejdet på Alexandrakollegiet.

¹⁰ Den tyske filosof og sociolog Jürgen Habermas' forståelse af og brug af begreberne system og livsverden, som er karakteriseret ved hver sin form for rationaler og relationer, kan fungere som en "øjenåbner" for, at kollegiet er en meget kompleks størrelse. Det er både et privat hjem for kollegianerne (og for forstanderinden) og en arbejdsplads for medarbejderne, som samtidig udgør "et hjælpesystem" for de unge. Om de frivillige ser kollegiet som en arbejdsplads eller som et sted, hvor de udfolder sig i egen livsverden/privatsfære, er blot et yderligere spørgsmål. For uddybning se Andersen, 1985.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

Der vil til stadighed udspille sig konflikter, diskussioner og kampe om, hvilket rationale der skal være dominerende på kollegiet: Er det privatsfærens rationale eller systemets? Er det den enkelte kollegianers eller kollegianernes i fællesskab med udgangspunkt i, at de skal bestemme, fordi det er deres hjem – eller er det medarbejdernes/hjælpesystemets med udgangspunkt i, at der er et ”højere formål” med kollegiet og et hensyn at tage til alle i fællesskabet?

Grundkonflikten vil altså blive ved med at være der, men den kan håndteres og bliver også håndteret af medarbejderne på måder, som langsomt kan reducere konfliktmulighederne. Derved vil de modsætningsfulde følelser også bedre kunne håndteres af den enkelte og efterhånden mindskes. Der vil være en proces, hvor det i stigende grad kan tydeliggøres, hvor grænserne mellem det private hjem og ”systemet” går, selv om det i en vis udstrækning altid vil blive defineret ud fra den aktuelle beboergruppes kompetencer.

Kollegianerne fremhæver, at de sammen med medarbejderne ønsker at arbejde på at skabe en udvikling, hvor de som beboere gradvist kan bestemme mere. De mener bl.a., at medarbejderne kan bidrage til at skabe mere tydelighed om regler og indflydelse for kollegianerne, og ved at uformelle regler og udtalte eller uklare gensidige forventninger bliver formuleret. De unge er samtidig klar over, at det vil kræve en fortsat udvikling af deres egne personlige kompetencer og af deres kompetencer til at håndtere et ansvar for fællesskabet, så at medarbejderne derved kan og vil overlade mere til dem.

Arbejdets indhold og metode

På kollegiet er arbejdets indhold - ud over at sikre den daglige drift - at der skal ydes al den rådgivning og udviklingsstøtte, som den enkelte unge mor behøver for at starte, fastholde og gennemføre et uddannelsesforløb. En social indsats kan beskrives ud fra mål, midler og metode, hvor metode kan forstås som ”det”, der forbinder mål og midler. Der er således ret klare mål for indsatsen på Alexandrakollegiet, ligesom en række midler/ressourcer til at nå disse mål er til stede fra starten og siden hen

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

udvidet: Forstanderinde, socialrådgiver, frivillige, børnerum osv. Det arbejde, der foregår på kollegiet med at forbinde mål og midler, er, hvad vi forstår ved arbejdets metode. Metode kan opfattes og beskrives som meget konkrete arbejdsmetoder som f.eks. krisehjælp, men kan også mere generelt forstås og skildres som de værdier, holdninger og handlinger, der bredt praktiseres.

Et helhedssyn: Ung - mor - studerende

Skal målet for Alexandrakollegiets arbejde nås, er det afgørende at lægge en støtte til rette, som tager afsæt i alle de behov, de unge mødre har – og dermed i samtlige de forhold, som på forskellig måde konstant risikerer at udgøre netop den barriere, der kan få den unge mor til at opgive.

Erfaringen fra de forløbne tre år i Alexandrakollegiet er, at det er en meget bred vifte af støtteformer, der skal til, hvis arbejdet skal bære frugt.

For at kunne afstemme den nødvendige støtte er det ikke mindst af betydning at afklare, hvilken vægt man vil tillægge de forskellige sider af den unges liv og identitet: Er de unge kvinder først og fremmest unge med en vis sårbarhed, unge mødre eller unge studerende? Sårbarheden handler om at befinde sig i en sårbar situation, hvor der ikke skal så meget til, før hverdagen vælter. Sårbarheden kan også handle om, at den unge har haft belastninger i sin opvækst eller i forbindelse med graviditet og fødsel, i forholdet til barnefaderen m.m.

De unge mødre er naturligvis det hele, men de er vant til af omgivelserne at blive betragtet med bestemte øjne. F.eks. er de i forhold til socialforvaltning først og fremmest unge mødre, mens de i uddannelsessektoren er studerende som alle de andre, der frekventerer uddannelsen. For at kunne flytte ind på kollegiet er de både unge mødre og unge studerende/under uddannelse.

Omgivelserne er tilbøjelige til meget hurtigt at se bort fra det faktum, at de unge mødre først og fremmest stadig er unge, med de helt almindelige behov for rum og tid til afprøvning og eksperimenteren for at udvikle identitet og færdigheder og finde en fremtidsvej. Set med medarbejdernes øjne er de ikke færdigudviklede, selv om de tidligt står med et forældreansvar. Omgivelsernes forventning er, at den unge mor må kunne magte at tilside-

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

sætte sine egne behov som ung for at kunne være mor, samtidig med at forventningen er, at hun skal magte at komme videre med arbejde og uddannelse og blive selvforsørgende. For medarbejderne er kollegianerne først og fremmest unge. På kollegiet får de mulighed for gradvist at udvikle de nødvendige kompetencer.

Alexandrakollegiet – et øverum for unge

Udgangspunktet for medarbejdernes arbejdsmetode er altså, at de unge kvinder først og fremmest bliver set og mødt som unge med den sårbarhed, de har. Dernæst ses de også som mødre og som studerende. Derved får de unge kvinder mulighed for at være unge med alt, hvad det indebærer, samtidig med at de mødes med forventninger om i stigende grad at tage ansvar for at klare både mor-rollen og studierne - med den nødvendige opbakning og støtte. At se deres sårbarhed er ikke det samme som at se dem som svage: De unge har utroligt mange ressourcer og er på mange måder seje og stærke:

“En ting, som slog mig, da jeg kom som frivillig og nu er fastansat, det var, at jeg tænkte: Ih hvor er de seje og hvor kan de bare det hele selv. Hvor har de tjek på tingene, og hvor er de udadvendte og velformulerede. Og så kan jeg også se... at tingene ikke altid er sådan... De er også nogle seje piger, det er sådan set bare det jeg prøver at sige. Samtidig med, altså man må endelig ikke glemme den anden side”.

Ansats medarbejder

Som unge har de stadig en masse behov. Som nævnt i indledningen er ungdomstiden en afprøvningsstid: Både uddannelser, jobs og kæreste skal prøves af, inden den rigtige bliver fundet. Det er også i ungdomstiden den personlige voksenidentitet skal dannes. Det sker i høj grad gennem udvikling/afprøvnings af venskaber og kæresteforhold, og i en afklaring af hvor-

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

dan voksenforholdet til ens egne forældre skal være. Disse afprøvninger har den unge, enlige mor også brug for at kunne foretage. Hensigten er, at Alexandrakollegiet kan udgøre en tryk base for de unge mødres afprøvninger og identitetsarbejde, at perioden med ophold i Alexandrakollegiet for de unge i meget bred forstand bliver de unges øverum, hvor de træner og opøver kompetencer både ude og hjemme m.h.p. at kunne tage et fuldt ansvar for sig selv og sit barn. På den måde kommer Alexandrakollegiet til at udgøre en vigtig overgang i de unge mødres liv frem mod selvstændighed og ansvar i et selvbestemt liv. For at gøre det muligt også at være ung er den vigtigste støtte i Alexandrakollegiet til de unge mødre, at de selv fortsat får omsorg og ikke mindst aflastning. De unge, enlige mødre, som ikke har aflastning fra en barnefader, som ikke har et velfungerende familienetværk eller en vennekreds til at hjælpe sig, har i udpræget grad behov for aflastning. Først og fremmest aflastning for at klare at passe sin uddannelse i forskellige belastningssituationer: Sygt barn, eksamenstid, udefra kommende krisituationer, eksistentielle krisituationer, men også aflastning for at kunne få fri til at udfolde sig på "ungdomsbanen": Dyrke fritidsinteresser, gå i byen, drikke sig fuld, afprøve kærester m.m. Medarbejderne yder omsorg ud fra filosofien om, at den omsorg, som den unge mor selv får, giver mere overskud til at videregive omsorg til sit barn. Omsorg kan være noget meget forskelligt, men omsorgen i Alexandrakollegiet er først og fremmest, at de tilstedeværende interesserer sig oprigtigt for en, at de følger (dagligt) med i ens liv, glæder og sorger, nederlag og sejre – både med mor og med barn, og at de forholder sig, og at de bakker op. Det er her kontrasten til det oftest ensomme liv i en egen bolig er størst. På den måde at have støtter og vidner til sit liv i hverdagen er af uvurderlig betydning:

"...For jeg er sådan en person, der gerne vil ordne alting selv. Men det kan jeg ikke. Så efterhånden er jeg begyndt at komme til dem ... Jeg bruger dem ligesom hvis de havde været nogle forældre"

Kollegianer

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

"Jeg har virkelig været dybt taknemmelig over det, fordi det har været sådan en stor støtte og bare det at skulle tænke på at sidde alene i en eller anden boligblok, det er fuldkommen rædselsvækkende for mig"

Kollegianer

Det er rart, at der er nogle ... at have nogle, der ligesom også en af de andre mødre kom ned en dag og lige tog sig af mit barn, da jeg var ved helt at gå ud af mit gode skind. ... Det er både aflastning og støtte"

Kollegianer

"Alexandrakollegiet har givet et netværk – noget at komme hjem til... Det var superfedt, da mit barn begyndte at snakke, at der var nogen der hørte det"

Kollegianer

Krise og kaos fører til en ny dagsorden

En af de mest grundlæggende erfaringer som medarbejderne har gjort er, at der efter indflytning går rigtig lang tid, før de unge mødre for alvor kan orientere sig mod kollegiets indre liv og engagere sig i det. Medarbejdernes forestillede sig før starten, at de sagtens kunne overlade meget af den interne organisering til kollegianerne og inddrage dem i tilrettelæggelse og udvikling af fællesskabet. Det viser sig imidlertid meget hurtigt, at de unge kvinders situation i forbindelse med indflytning er så kaotisk og krisepræget – også for deres barn – at medarbejderne må koncentrere indsatsen om at støtte den enkelte unge kvinde.

Erfaringen er, at processen med at falde til i huset generelt set forløber i 3 faser:

1. En periode med stabilisering af de grundlæggende forhold og af barnets situation. Moderen arbejder hårdt for at komme på plads i lejlig-

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

- heden, få orden på økonomien, få daginstitutionsplads til barnet og få lagt en uddannelsesplan og starte uddannelse (hvis hun ikke er i gang). Måske skal der arbejdes med faderskabssag, forældremyndighedsspørgsmål, samvær o.l.
2. En periode, hvor moderen giver sig selv lov til følelsesmæssigt at reagere på, hvad der er gået forud
 3. En periode, hvor moderens personlige situation stabiliseres, og hun så småt begynder en integration i huset (også med at møde de andre beboere, lære huset og dets regler og omgangsformer at kende)

De unge mødre har generelt behov for at få skabt tryghed og stabilitet i starten. De er med andre ord ikke særligt parate til at skulle forholde sig til de andre beboere eller til huset som helhed eller for dens sags skyld til at bidrage og indgå i et mere forpligtende fællesskab. På den baggrund måtte medarbejderne fuldstændigt revidere deres forestilling om, at de kunne arbejde med hele gruppen i form af teambuilding, selvhjælpsgrupper, fælles aktiviteter o.l. De havde troet, at der fra starten ville være langt større basis for, at de unge kunne deltage i at opbygge et fællesskab i huset og være noget for hinanden.

Startfasen er naturligvis en særlig periode i kollegiets liv, hvor indflytningen sker massivt og koncentreret. De unge flyttede ind successivt gennem 2002, så det koncentrerede arbejde med at stabilisere hver enkelt ung mors situation har været omfattende og langvarigt og krævet de fleste af ressourcerne. Det forhold vil ændre sig fremover, hvor dette arbejde forventes ikke at fylde nær så meget på én gang, ligesom den enkelte nye indflytter på en helt anden måde nu vil komme til et hus med etablerede normer, kultur og traditioner.

Forskellige "udviklingsrum"

Virkeligheden sætter altså en dagsorden, som betyder, at de to primære medarbejdere må prioritere at støtte den enkelte unge mor individuelt. Opbygning af et fællesskab må komme i anden række. Det får naturligvis

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

stor indflydelse på mange forhold på Alexandrakollegiet. Dels konkret på, hvordan medarbejderne arbejder, og med hvad de arbejder, og dermed også på, hvordan den enkelte unge mor oplever at kunne få støtte og opbakning og profitere af den.

Dels sætter behovet for individuel støtte som nævnt en begrænsning for, hvor meget og hvor indgående medarbejderne kan arbejde med det kollektive, fællesskabet. Det får betydning for, hvordan beboerne hver især opfatter og får gavn af fællesskabet i kollegiet, ligesom det også influerer på udvikling af de unge mødres brug af hinanden.

Intentionen med Alexandrakollegiet er, at de unge mødre skal kunne opnå støtte i alle tre dimensioner: Individuelt, kollektivt og i ung til ung relationen. Alexandrakollegiet indeholder disse forskellige "støtte- og udviklingsrum", som hver især rummer et utal af dimensioner. Set i medarbejdernes perspektiv har den individuelle støtte formidlet af dem direkte til den enkelte indtil videre fyldt mest. De tre udviklingsrum vil blive "foldet ud" efter at visitationsprocessen er blevet beskrevet, og de kan illustreres således:

Tre "udviklingsrum"

Den individuelle støtte	Det kollektive "rum"	Ung til ung "rum" på kryds og tværs
-------------------------	----------------------	-------------------------------------

Visitation

Den sociale indsats begynder med, at de unge mødre får mulighed for at flytte ind. Henvisning og visitationskompetence var tænkt til at ligge i et samarbejde mellem Mødrehjælpen og forstanderinden. I dag ligger kompetencen hos forstanderinden og socialrådgiveren i samarbejde.

Mødrehjælpen, socialforvaltningen og andre kan henvise. Unge mødre kan også selv henvende sig.

Helt fra starten ligger der faste kriterier for hvem, kollegiet henvender sig til:

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

- De unge mødre skal være under 25 år på indflytningstidspunktet
- De må have 1 barn (max. 2 børn)
- De skal være enlige
- De skal være uddannelsesaktive eller have et ønske herom
- De skal forpligte sig på fællesskabet

Konkret betyder det at forpligte sig på fællesskabet, at det forventes, at de deltager i fællesspisning en gang om ugen, i beboermøder ca. en gang pr. kvartal og i andre nødvendige fællesmøder. Dertil kan komme fælles arrangementer, hvor der også er høj forventning om, at kollegianerne møder op. Implicit i kollegietanken ligger også en forventning om, at de unge mødre i et vist omfang er interesserede i og vil indgå i et støttende fællesskab med hinanden.

Den oprindelige projektbeskrivelse lagde op til, at der skulle gøres meget ud af visitationsprocessen med henblik på bedst muligt at matche de unge mødre med hinanden. Hensigten var, at de unge mødre skulle ”indbyrdes harmonere¹¹”. Derved bliver selve visitationen et væsentligt led i arbejdet og dermed også en del af ”metoden”, den bevidste praksis.

Visitationsprocessen

Principper i en visitations forløb er (efterhånden) udviklet som flg.:

1. henvisning/henvendelse
2. forhåndskontakt pr. tlf., evt. afvikling og henvisning til anden hjælp
3. personlig visitationssamtale
4. den unge skal hjem at tænke sig om
5. den unge skal mødes med 3 af kollegianerne
6. den unge beslutter sig
7. den unge kan flytte ind

I dag er det sådan, at den første kontakt til den unge mor som regel sker telefonisk på baggrund af hendes egen henvendelse eller på baggrund af den henvisning, der har fundet sted. Lisbet og Charlotte, som står for visitationen, ved ikke meget om den unge fra starten. Udgangspunkt for sam-

11 Fra projektbeskrivelsen, ved Mødrehjælpen

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

talen med den unge er kun den viden, som de har fra den person, der henviser. De ser ikke sagsakter eller andet skriftligt materiale, inden den personlige visitationssamtale finder sted. De ønsker ikke at møde den unge mor med en forforståelse af, hvem hun er og hvilke problemstillinger, hun har, men de vil udvikle en kontakt og relation ud fra deres egne oplevelser og vurderinger. Det er samtidig et positivt signal til den unge, at hun her får mulighed for selv at definere sig i det tempo, hun er parat til. Erfaringen er, at kendskabet til de unge kommer helt af sig selv. En undtagelse m.h.t. at se sagsakter kan være i forbindelse med at hjælpe den unge i en ankesag.

Langt de fleste unge finder allerede i telefonsamtalen ud af, om de mener, at kollegiet kan være et sted for dem. Det bliver gjort meget klart, at der langt fra er tale om en boliganvisning, og at en indflytning forpligter meget – især i forhold til at realisere ønsket om uddannelse, men også i form af at indgå i et vist fællesskab. Ikke alle kan forestille sig at bo så tæt, som man gør på et kollegium. Hvis det bliver klart, at den unge måske slet ikke er parat eller har lyst til det, som kollegiet indebærer, så prøver medarbejderne så vidt muligt at hjælpe med henvisning til anden hjælp.

De unge, som fortsat mener, at kollegiet er en mulighed for dem, kommer derefter til en egentlig personlig visitationssamtale med de to medarbejdere.

Visitationssamtalen bygger på gensidighed, dvs. at den skal give begge parter grundlag for at beslutte sig for hinanden. Medarbejderne har dog som regel afklaret sig på dette tidspunkt. De lægger vægt på at foretage en forhåndsvurdering. Kun 2 unge mødre har indtil nu været til personlig samtale uden at det førte til en indflytning, fordi den unge selv valgte fra. De unge bliver dernæst altid bedt om at gå hjem og bruge et par dage på at overveje, om de mener, at Alexandrakollegiet fortsat er en mulighed for dem. Formålet er, at de unge skal have mulighed for at tænke over, at de positivt må vælge sig til noget, ikke blot vælge sig fra en evt. dårlig situation. Selv om man naturligvis kan spekulere på, om der er tale om et reelt valg. De unge mødre kan opleve at have fået vredet armen om i forhold til at komme i gang med arbejde eller uddannelse. De er som regel presset af en vanskelig boligsituation, ofte af et meget stort kaos i deres situation og

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

hyppigt også af en række personlige forhold, som gør, at de er parat til at sige ja med det samme. Derfor er det vigtigt, at de skal give sig tid til at tænke sig om og vælge sig til, så evt. nederlag kan forebygges.

Næste led i visitationsmetoden er, at der bliver arrangeret et møde med 3 af de nuværende kollegianere, inden endelig beslutning om indflytning tages. Formålet med det er, at ansøgeren skal have mulighed for at få andre billeder på det at bo på Alexandrakollegiet og desuden, at de nuværende kollegianere skal forpligte sig på at tage godt imod den nye beboer.

Indhold i visitationen

Medarbejderne har (endnu) ikke en nedskrevet manual eller spørgeguide for, hvad de gerne vil ind på i den personlige visitationssamtale med den unge. Men de har en manual "i hovedet", dvs. en systematik og visse parametre, som de altid søger at få belyst gennem samtalen. Det er bl.a.:

- *Den unge moders resiliens (livskraft, livsmod, "modstandskraft"). Er der erfaringer i den unge mors liv, som viser, at hun kan rejse sig igen, når hun har været nede?*

En vis portion modstandskraft er afgørende at have med sig. Den unge må ikke være "helt ødelagt" med et udpræget behov for behandling.

- *Hvad synes den unge mor selv er barrierer for hende i forhold til uddannelse?*

Den unges egen oplevelse af, hvad der kan være hindrende for at komme videre, kan give en meget vigtig pejling på, hvor det er, den unge kan have brug for støtte

- *Evner den unge mor at tage imod hjælp?*

Det kan være en markant barriere i forhold til at få udbytte af de støttemuligheder, som kollegiet rummer, hvis den unge er meget lukket eller afvisende i forhold til at modtage hjælp og støtte. Men selv om det er et vigtigt parameter, så er det ikke i sig selv afgørende for om indflytning kan finde sted. En af de nuværende beboere sagde f.eks.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

meget bastant i visitationssamtalen, at hun under ingen omstændigheder ville tage imod hjælp fra forstanderinden, men det blev i hendes tilfælde ikke set som en hindring, snarere som en udfordring.

- *Har den unge mor en drøm om, hvor hun gerne vil befinde sig om 5 år?*
At have ønsker og drømme om uddannelse og selvstændighed som motivationsfaktorer er helt afgørende for, om det kan lykkes at komme i gang med uddannelse og især at fastholde den og gennemføre.

Hertil kommer, at medarbejderne på baggrund af de hidtidige erfaringer fremover vil lægge vægt på at tage nye ind ud fra princippet "jo yngre, jo bedre". De har indtag af unge op til 25 år, men da mødre typisk vil være der i længere tid, vil nogle nå at blive sidst i tyverne, hvis de er i nærheden af 25 år på indflytningstidspunktet. Aldersspændet bliver dermed meget stort ned til en evt. nyindflytter på 17 år. Det kan være svært for de ældste at bo på Alexandrakollegiet, da de ofte har et større behov for selvstændighed og privatliv, selv om de på samme tid kan have stort behov for og stort udbytte af de forskellige former for støtte. Erfaringen for medarbejderne er, at det ikke er nødvendigt at få meget forhåndsinformation om den unge. De unge fortæller gerne af sig selv, de har generelt ikke svært ved at tale om det vanskelige i deres liv/situation. Medarbejderne går også ret tæt på de unge om visse forhold, som de lægger meget vægt på at få belyst. De får langt fra hele den unges livshistorie på bordet i denne første samtale, men de får oftest fingerpeg om evt. svære problemstillinger, der så typisk kommer frem i løbet af de første 3-6 måneders ophold på kollegiet, evt. først senere. Medarbejderne er i kraft af deres faglige baggrund og erfaringer meget uforskrækkede i forhold til de psykosociale problemstillinger, som den unge evt. viser sig at have – snarere tværtimod. Det fremstår meget klart, at medarbejderne med forskellig faglig baggrund supplerer hinanden godt, og de er også gode til at lave deres vurderinger ved at reflektere sammen – ofte åbent sammen med den unge mor undervejs i en samtale. Medarbejdernes vurderinger undervejs og i løbet af en visitationssamtale baserer sig naturligvis meget på deres personlige og faglige erfaringer, og dermed på en vis portion intuition eller fingerspidsfor-

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

nemmelse. Erfaring fra arbejde med sårbare og belastede unge er utvivlsomt af stor vigtighed for at kunne komme tæt nok på den unge i en førstegangssamtale til, at der kan foretages en ordentlig vurdering.

Visitationsarbejdet har fyldt meget det første år af projektets levetid, og den aktuelle praksis har haft kvalitet, fordi de er erfarne medarbejdere, og fordi den er udviklet som "learning by doing and while doing" (Glavind Bo og Kristiansen: 1997)¹². Derefter har der været stilstand frem til den første udflytning maj 2004, og en ny indflytning er sket her i sommeren 2004. Visitationsarbejdet er, som det ser ud nu, sårbart i forhold til en fremtidig evt. udskiftning i personalegruppen. Det er naturligvis ikke "langtidsholdbart" eller nemt at videregive som metode til andre, så der ligger et udviklingsfelt i at nedskrive indholdet i visitationsprocessen.

Som det fremgår af afsnittet om kollegianerne, så har hver enkelt unge mor i varierende grad omfang forskellige problemstillinger og belastninger.

Visitationssamtalen kan derfor også bruges til at afdække de behov, som den enkelte kan have i forhold til særlig eller ekstra støtte for at tackle sin situation (f.eks. i form af kontaktperson til mor eller aflastningsfamilie til barnet o.a.).

Matchning i visitationsprocessen

Den oprindelige intention om, at de unge mødre skal matche hinanden, viser sig i praksis ikke at få en betydningsfuld rolle – i hvert fald ikke i kollegiets startfase, hvor der endnu ikke er en gruppesammenhæng at matche i forhold til, ligesom der endnu ikke er opbygget en fælles kultur m.m. Medarbejderne tænker naturligvis over, om de unge nogenlunde matcher. De foretager måske nok en vurdering, men de mener ikke, at det er en afgørende faktor i deres valg. En generel vurdering er, at de unge mødre – på trods af deres åbenbare individuelle forskelligheder – er så meget fælles om levevilkår og behov, at de på en række områder vil opleve "at være i samme båd" og have mange berøringsflader. Medarbejderne har også blik for børnene i matchningsprocessen, men heller ikke som en afgørende faktor.

¹² Udtrykket refererer til en amer. prof. Donald Schön, som siger, at der i socialt og pædagogisk arbejde findes begavede praktikere, som har en særlig kunnen, der minder om kunstneres evner, og som hænger sammen med en særlig evne til "reflection in practice", som altså hænger sammen med "learning by doing and while doing". Schön siger, at disse begavede praktikere ikke har større faglig viden end andre, men derimod større visdom, intuition og talent. Disse begreber kan iflg. ham ikke forklares, men det gør Brødrene Dreyfuss i bogen "Intuitiv ekspertise. Den bristede drøm om tænkende maskiner". De opererer med 5 trin i menneskers læreproces, hvor det højeste niveau er ekspertniveauet, der er kendetegnet ved visdom og ved at fungere på baggrund af indlejrede erfaringer, og hvor der handles rent intuitivt (og dermed ikke længere reflekteres, før der handles).

Matchningsfaktoren kan få større betydning fremover, hvor udskiftning i beboergruppen vil ske mere successivt med en enkelt eller to ad gangen, og hvor den nye beboer skal ind i en eksisterende gruppesammenhæng. Den sidst tilkomne beboer i sommeren 2004 blev på den baggrund mere bevidst vurderet i forhold til den aktuelle gruppe.

Kontaktetablering i visitationen

Ud over den meget konkrete funktion med at få udvalgt den nye indflytter, så har visitationsprocessen den vigtige betydning at skabe en platform, det første vigtige grundlag for kontakt og samarbejde mellem medarbejderne og den unge. Den unge skulle gerne opleve en ekstra mulighed for opbakning og støtte. Det medarbejderne allermost prøver at formidle og signalere til den unge i visitationsforløbet er, at de har forhåbning og tiltro til, at den unge vil kunne gøre det: Starte og fuldføre en uddannelse. Dette er meget centralt, da de unge ganske vist har deres drømme, men oftest også mange nederlag med sig og dermed et meget lavt selvværd og lav selvtillid i forhold til at turde tro på, at de kan (gennemføre) noget. Alt tyder på, at netop dette lykkes i vid udstrækning for medarbejderne. De unges tilbagemeldinger om det første møde vidner om stærke oplevelser af, at de unge faktisk oplever og tror på, at medarbejderne tror på dem. Når det lykkes så godt hænger det sammen med oprigtighed og autencitet i medarbejdernes tilgang til de unge: De tror virkelig på, at de unge kan gøre det med deres og Alexandrakollegiets støtte i øvrigt. Ikke uden sværds slag, omveje, nedture og kriser, men at de kan gøre det. Det gør indtryk på den unge!

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

” det første jeg tænkte da jeg mødte L og C var: Okay, de vil virkelig det her. Altså at det her skal komme igennem, det her med de unge piger, der får en uddannelse. Så det endte med, at jeg faktisk troede på dem. Jeg troede ikke på mig selv. Jeg troede på, at det her vil de kæmpe for. Det her skulle de nok stå inde for. Det var en tryghed. Så mit første indtryk var egentlig ikke kollegiet, men et par stærke kvinder, hvis hænder jeg godt turde lægge mit og mit barns liv i.”

Kollegianer

Den individuelle støtte

Den individuelle støtte til de unge mødre gives på utallige måder og i mange former:

- Socialrådgivning i bred forstand
- Vejledning og støtte til uddannelse
- Individuel personlig støtte og rådgivning
- Individuel hjælp i form af mægling, konfliktløsning m.m.
- Akut hjælp
- Ekstern psykologbehandling
- Vejledning og støtte til mor-rolle/børneopdragelse
- Netværksstøtte gennem mentorordning
- Aflastning
- Økonomisk opbakning
- Andet

Når man ser i Alexandrakollegiets logbog (dagbog) og i den oversigt over arbejdsopgaver, som medarbejderne har udarbejdet, forekommer det at være en umulig opgave tilnærmelsesvist at kunne videregive, hvad de kommer ud for at beskæftige sig med. De unges behov er meget individuelle og spænder meget vidt. Beskrivelsen i det følgende er derfor ikke på nogen måde tænkt at være udtømmende, men blot eksemplificerende.

Det individuelle, støttende arbejde er klart det, der fylder mest, både konkret i medarbejdernes arbejde, men også i deres bevidsthed. Det er kom-

met bag på dem, at de unges behov for individuel støtte er så stort, som det har vist sig at være.

Socialrådgivningen

Socialrådgivning gives først og fremmest i form af en helhedsorienteret god, gedigen rådgivning som omfatter alt fra forsørgelsesgrundlag, boligstøtte, flytning, etablering, sikringsydelse, gældsproblemer, faderskabssager, forældremyndighedssager, samværssager, helbredsproblemer, daginstitution, støtte til handicappet barn, kontaktperson, aflastningsfamilie til barn m.m. Alle de unge mødre gør brug af denne hjælp og støtte, som ofte indebærer kontakt til og forhandling med myndigheder.

Det er en stor fordel og et privilegium, at de kan yde socialrådgivning på selve kollegiet. Der kan handles hurtigt, og det giver mulighed for at prioritere en koncentreret indsats, når det er nødvendigt. Og det giver mulighed for at lave en opfølgning dagligt, hvis der er behov for det.

Forsørgelsesgrundlaget

Et ordentligt forsørgelsesgrundlag er i denne sammenhæng helt basalt. Erfaringen har været, at for langt de fleste af de unge er forsørgelsesgrundlaget ikke på plads ved indflytningen. De skal så oftest have etableret kontakt til det lokale socialcenter, som skal udrede og tage stilling til den unge kvindes situation. Socialcentret har ikke i alle tilfælde sagt ja til at f.eks. fortsætte en revalidering, som var bevilget af den unges tidligere bopælskommune. Alexandrakollegiet har i flere tilfælde hjulpet den unge med at anke bl.a. afslag på revalidering og har indtil nu erfaring for, at det fører til positive ændringer. Ankesager tager imidlertid meget lang tid, og den uafklarede situation er en belastning for den unge både økonomisk og personligt.

Det er også en erfaring, at de unge kvinder ikke kan klare sig for SU, som normalt forventes at blive suppleret via erhvervsarbejde under studierne. Det har de unge mødre ikke overskud til – eller praktisk mulighed for i kraft af deres situation.(jfr. beskrivelsen i kap. 3). Det har kollegiet taget

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

konsekvensen af, så de unge, der ikke kan komme i betragtning til en revalideringsydelse, modtager løbende et supplerende legat på 1000 kr. mdl. fra kollegiet. Den nu vedtagne forhøjede SU-takst vil for nogle enlige forsørgere bedre deres mulighed for at gennemføre en uddannelse på SU. Ikke desto mindre lægger man fra Alexandrakollegiets side et stort arbejde i sammen med de unge mødre at udrede de unge kvinders baggrund og situation og få lagt en uddannelses- og erhvervsplan for evt. at søge om revalidering. En revalideringsbevilling giver et helt andet sikkert og stabilt grundlag for at gennemføre en uddannelse og en økonomisk ydelse på et langt mere rimeligt niveau (jfr. kap. 3, hvor det fremgår at mange unge enlige mødre har en levestandard med lille rådighedsbeløb). Den giver en mulighed for at afdrage på den gæld, som de fleste af de unge mødre er tyngtet af, hvilket hverken SU eller kontanthjælp leverer mulighed for.

Støtte til uddannelse

Vejledning og støtte til uddannelse har naturligt nok en central plads, da uddannelsesaktivitet er et krav for at kunne blive boende på kollegiet. Vejledningen gives af de ansatte, som trækker jobkonsulenter, UUvejledere (ungdommens uddannelsesvejledning), studievejledere o.a. ind i det omfang, det er nødvendigt.

Nogle af mentorerne, som er studiementorer, giver også værdifuld vejledning i forbindelse med studierne, bl.a. i forbindelse med at klare eksamensperioder, som ofte er hektiske og undertiden kriseprægede for den unge.

Medarbejderne beskriver, hvordan denne vejledning er et vigtigt "træningsfelt" for den enkelte unge. Erfaringen er, at der opstår tilbagevendende vanskeligheder og barrierer for den unge i forhold til at fastholde uddannelsen, hvor det er afgørende, at medarbejderne er på umiddelbart og kan følge op dag for dag. Socialforvaltningen og Mødrehjælpen beretter om erfaringer med, hvordan unge enlige mødre ofte dropper ud af deres uddannelse, fordi der ikke er tilstrækkelig tæt opbakning og støtte til at tackle de hurdler, der uundgåeligt opstår undervejs.

På Alexandrakollegiet har medarbejderne mulighed for hurtigt at tage en

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

drøftelse med den unge om det, den unge skal skaffe sig klarhed over f.eks. ved en samtale med sin studievejleder næste dag. Medarbejderen har så mulighed for tæt opfølgning straks næste dag ved at spørge til, hvordan det så faktisk gik. Det er i sådanne afgørende situationer – som både kan dreje sig om små og store hurdler – at medarbejderne spiller en meget afgørende rolle ved at være helt tæt på. Frafald kan derved forebygges, eller det kan sikres, at evt. skift sker på en overvejet og planlagt måde.

De unge beskriver selv, at de opfatter kravet om uddannelsestilknytning som et vilkår, noget der ikke er til diskussion. Det er på en og samme tid en stor lettelse og et stort pres, fordi de ved, at de ikke kan blive boende, hvis de ikke er i gang. EU-midlerne til kollegiets drift er forbundet med krav om, at der løbende føres kontrol med de unges fravær fra uddannelse, et krav som også er med til at holde fokus, selv om det opfattes som en unødigt belastning. Men de unge opfatter det mest som en lettelse, at selve kravet om uddannelsestilknytning ikke er til diskussion. Det skal også ses i lyset af, at der fra Alexandrakollegiets side udvises stor fleksibilitet og forståelse af behov for omvalg, afprøvninger, nødvendige pauser, enkeltfridage m.v., samtidig med at kravet om uddannelsesaktivitet hele tiden fastholdes. Faktisk er det kun tre ud af de 12 kollegianere, som har skiftet en del rundt i forhold til planen. Der er behov for forståelse og fleksibilitet også fra de unges sagsbehandlers side i forhold til skift.

Uddannelseskravet i sig selv vurderes at have stor betydning som en fastholdende faktor, altså i forhold til, at de unge faktisk overvinder utroligt mange barrierer og derved holdes fast i deres uddannelse.

De aktuelle beboere på Alexandrakollegiet har mange ressourcer, og de besidder en vis motivation for at få uddannelse, men de er også sårbare. Uddannelseskravets positive medvirken til disse unges fastholdelse af uddannelse peger på, at det netop kan være vigtigt at bevare i forhold til unge, som har en vis motivation – det kan give det rette puf.

Børnerummet

Børnerummets eksistens er en af de unge mødres gode begrundelser for at



METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

have valgt at bo på Alexandrakollegiet. Børnerummet tilbyder pasning af børnene, når de er syge, eller den første tid efter at de er flyttet ind, indtil der er fremskaffet en daginstitutionsplads. Nogle gange bliver det også brugt til at give barnet en fridag, hvor det kan være stille og roligt hjemme på kollegiet og få særlig omsorg og opmærksomhed. Sådant en fridag kan også bruges til, at medarbejderne i børnerummet lærer barnet bedre at kende.

Børnerummets aflastningsfunktion er meget værdsat af de unge mødre, og det er en meget vigtig funktion på kollegiet for at sikre, at de unge kan passe deres uddannelse og ikke får for meget fravær. De muligheder for aflastning og hjælp til børnepasning, som kollegiet byder på, er i det hele taget af stor betydning for den enkelte unge mors udfoldelsesmuligheder og oplevelse af at have et frirum. Aflastning bevilges aldrig af socialforvaltningen med udgangspunkt i den voksnes behov, kun med udgangspunkt i barnets.

Vilkårene med hensyn til den personalemæssige dækning af børnerummet har ikke været optimale. Det viste sig ret hurtigt, at det ikke kunne fungere på basis af frivillig arbejdskraft, så der blev i stedet lavet en ordning med et antal "jobnumre", hvor mennesker i flexjobs, aktivering o.l. for en periode på fra 1/2 til 1 år kunne tilknyttes. Denne ordning vurderes heller ikke tilfredsstillende, fordi den er for usikker og giver for hyppige personalesskift. Det er ikke hensigtsmæssigt, hverken i relation til mødrene eller til børnene. Aktuelt her ved årsskiftet 2004/2005 er der ingen bemanding i børnerummet.

Den personlige støtte

Den personlige støtte er den individuelle opbakning, som i meget bred forstand gives på Alexandrakollegiet til den enkelte unge kvinde som en hjælp, når det hele kokser, og til at understøtte udvikling og forandring. Den personlige støtte retter sig også mod de psykosociale problemstillinger, som de unge mødre evt. har, og som i mange tilfælde kommer til udtryk allerede i forbindelse med selve indflytningen. Som det er fremgået af afsnittet om kollegianerne, er mange af de unge i krise og kaos på det tidspunkt, hvor de kommer til Alexandrakollegiet.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

De unges situation fordrer ganske enkelt, at medarbejderne går ind med omsorg og støtte på mange forskellige måder – også mere intensivt og ud over, hvad der ligger i den gode, gedigne socialrådgivning, der går ind omkring de basale og materielle forhold. Medarbejderne stiller sig til rådighed for de unge som "øveobjekter", hvor de unge kan øve sig i andre former for kontakt. Det kan bl.a. indebære, at medarbejderne en overgang accepterer rollen som "den onde mor" eller "den gode mor". Det kan også være, at medarbejderne er nødt til at være "det vikarierende håb", dvs. den, der for en tid bærer forhåbningen (om positive forandringer) på den unges vegne, fordi det er så svært for den unge at bevare det.

Medarbejderne kan ofte se evt. fastholdende gamle, uhensigtsmæssige mønstre hos den unge og kan give respons på dem – vel at mærke en anden slags respons end den, de unge er vant til at få. Medarbejderne går ind i mange konflikter, fordi konfliktløsning er et vigtigt "øverum".

I kraft af medarbejdernes faglige baggrund og mange færdigheder har de i forskellige situationer anvendt konkrete arbejdsmetoder som krisebehandling, mægling (i samværsproblematikker), konfliktløsning og familierapi. Med 11 sårbare unge mødre i huset opstår der løbende kriser. Sådan er det bare. Det er et vilkår. Både de kriser, som opstår for os alle f.eks. ved alvorlig sygdom og død hos vores nærmeste, og de mere individuelle, eksistentielle kriser, som både hænger sammen med vigtige overgange i ens liv (livsfaser) og med tidligere og aktuelle belastninger, der kan gøre det særligt vanskeligt at finde mening, at have selvværd og tiltro til egne evner. Det betyder, at der opstår meget akut arbejde, hvor medarbejderne stiller op her og nu, og hvor det er af stor betydning, at de er tilgængelige og til rådighed. At forstanderinden bor på stedet er i denne sammenhæng helt afgørende for at skabe den nødvendige tryghed og sikkerhed hos den enkelte unge. Socialrådgiveren stiller sig også til rådighed pr. mobiltelef., men har ikke samme mulighed for at rykke ud på alle tidspunkter.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

"At der bor en på stedet, det har en kæmpe, kæmpefunktion i forhold til, at der er så meget akut arbejde. Ellers ville det kræve meget mere personale – ikke døgndækning, for de unge har også brug for at være fri. Det har en kæmpebetydning rent tryghedsmæssigt, at der en i huset. Det er typisk Lisbet, der tager det helt akutte – og hun kan jo tage de unge ind at bo hos sig, hvis det er nødvendigt..."

Medarbejder

Det sidste halve års tid har der været mange akutte kriser, som har krævet en omfattende indsats: Alvorlige selvmordstruende situationer, alvorlig fysisk sygdom hos en af mødrene, 2 graviditeter, diagnosticering af handicap hos et barn, alvorlige kæresteproblemer med politiindblanding til følge, forældres død, alvorlig eksistentiel krise. Kriserne kræver indsats og støtte nogle gange over lang tid med tæt og intensiv opbakning. I en enkelte situation har der været behov for døgndækning, ellers kan der være behov for daglige samtaler, følgeskab til hospital o.l. Det er krævende arbejdsvilkår for medarbejderne, der skal udvise en usædvanlig parathed og rummelighed og ikke hænge sig i antallet af arbejdstimer eller -tidspunkter. Opgaverne kan også slå ind rent menneskeligt og følelsesmæssigt, hvorfor den eksterne supervision er helt nødvendig.

Den personlige, følelsesmæssige og psykologiske støtte, som medarbejderne giver, er i faglig forstand "social behandling" (Egelund og Hilgaard, 1993)¹³, dvs. en psykosocial støtte, der typisk retter sig mod mennesker, der f.eks. har haft vanskelige opvækstvilkår, eller vanskeligheder i overgangen fra ung til voksen. Mennesker, som nu selv prøver at skabe sig en voksentilværelse, og som holdes tilbage af de belastende erfaringer, som de er vokset op med. Det kan være mennesker med begyndende misbrug, mennesker med smertefulde og uhensigtsmæssige samspil med familie og omgivelser eller mennesker, som trækker sig fra samspil i det hele taget. Netop nogle af disse karakteristika har kollegianerne i varierende grad, hvor de belastende erfaringer på forskellig måde tilbagevendende kan blive dominerende i den enkelte unges liv og blokere for en positiv udvikling.

¹³ Social behandling ligger på en skala "ydelsesernes kontinuum" i midten placeret mellem social rådgivning til den ene side og terapi til den anden side. Social behandling går videre end rådgivning, og der indgår en længere tidshorisont end i social rådgivning og en større intensitet i kontakten og iværksættelse af en mere forpligtet interaktion, der sigter på at igangsætte og understøtte en udvikling for at løse den problemstilling, den hjælpsøgende og hjælperen når til enighed om.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

Medarbejderne arbejder med disse problemstillinger med udgangspunkt i de unge kvinders ressourcer og støtter dem i at blive bedre til at mestre deres dagligsituation.

Forudsætningen for at de unge kan profitere af den personlige støtte er, at medarbejderne kan skabe kontakt og en personlig relation til den enkelte unge uanset deres problemstillinger. Man kan ikke blive hjælpsom for nogen, hvis man ikke kan skabe kontakt, ikke interesserer sig oprigtigt for den anden og ikke stiller sig til rådighed.

At skabe kontakt og opnå tillid fra de unge stiller endog meget store krav til medarbejderne. For nogle af de unge har deres erfaringer indtil nu medført en vis skepsis og mistillid til de voksne eller til hjælperes reelle hensigter. Det er ikke ligetil at opnå, at den unge vil gøre brug af medarbejderne i forhold til sit eget personlige livsprojekt. Det er noget, man som medarbejder skal gøre sig fortjent til.

At arbejde på denne måde fordrer, at medarbejderne engagerer og involverer sig, er ved siden af den unge, yder omsorg og viser interesse, har tiltro til den unge og forhåbning på den unges vegne. De skal kunne opmuntre, give modstand, turde give kritik og fastholde forskelligheder i synspunkter og kunne tegne billeder af, hvordan de ser og opfatter det, der sker omkring den unge. Og alt dette på en ærlig og autentisk måde, for de unge mærker og aflæser meget hurtigt, hvis der ikke er overensstemmelse mellem "hjerne og hjerte". Samtidig med skal de mestre at være aktivt handlende, formidlende og koordinerende i forhold til den indsats, som den unges situation kræver.

At arbejde på individuel basis betyder at arbejde med forskelsbehandling. De unge er forskellige og har forskellige behov, og skal derfor også behandles forskelligt. De unge kan som omtalt i kap. 3 sagtens med deres fornuft forstå nødvendigheden af forskelsbehandling, men de kan med deres følelser ofte ikke acceptere den, når den bliver konkret. Også fordi de måske oftest ikke er bekendt med den egentlige baggrund for en konkret forskelsbehandling, fordi den er omfattet af fortrolighed. Det kan give anledning til jalousi, sladder og konflikter i huset:

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

"på den ene side er det OK, at de gør forskel på os, men på den anden side er det hårdt at blive tilsidesat, når der bliver gjort opmærksom på – når en anden har mere brug for hjælp eller er mere ked af det"

Kollegianer

At arbejde på denne måde indebærer tid, timing og tålmodighed. Resultater kommer ikke bare, der skal et langt sejt træk til. Der vil være op- og nedture, mange læreprocesser, hvor nederlag skal vendes til læring, og hvor håb og drømme skal bevares. - Arbejde af denne karakter fordrer en høj etisk standard. En af de ansatte giver udtryk for at hun ser en grundlæggende ting hos medarbejderne (Lisbet og Charlotte):

"De tænker hele tiden over hvad der er etisk rigtigt. Den hører jeg tit: Altså at de snakker frem og tilbage om, hvad der er rigtigt her. Er det det, eller det? Skulle vi gøre sådan eller sådan i stedet for, og hvad er konsekvenserne af de forskellige måder at gribe tingene an på. Og så er det hele tiden med kvinderne først, de unge mødre og deres børn i første række og etikken i forhold til dem."

Ansæt medarbejder

"Usynligt" arbejde

Den personlige støtte til de unge mødre er et arbejde, som stiller store krav om viden, kompetencer og engagement, og som fylder for medarbejderne på Alexandrakollegiet. Det er også et meget vedkommende og nyttigt arbejde. Det særlige ved arbejdet er, at det i meget vidt omfang eksisterer som "det usynlige arbejde" på Alexandrakollegiet. Det betyder, at en stor del af den individuelle kontakt og samarbejde foregår i "et lukket, fortroligt udviklingsrum", hvor kun den enkelte unge og medarbejder(ne) har adgang. Hvad der foregår her, offentliggøres ikke for andre i huset, hverken

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

andre unge, ansatte eller frivillige medarbejdere. Kun den unge selv kan vælge at indvie andre i det. Det betyder ikke, at de øvrige unge ikke kan have en fornemmelse af, at der foregår noget, men de har ikke indblik i, hvad dette arbejde omfatter, og hvor meget det egentlig fylder. Den diskretion og respekt for den unges integritet, som medarbejderne nødvendigvis må udvise, har indflydelse på, at en del af kollegianerne giver udtryk for, at de bl.a. har svært ved at se og forstå, hvad medarbejderne faktisk laver. De unge efterlyser større indsigt i de ansattes opgaver. Det har allerede været tema på et fællesmøde i oktober måned.

"Der skal mere struktur på kollegierådet, og der skal være mere medbestemmelse og mere indsigt i, hvad personalet egentlig går og laver, for det ved vi ikke særlig meget om"

Kollegianer

At skabe kontakt og udvikle en personlig relation til den unge, som den unge vil benytte sig af, skal der som nævnt arbejdes hårdt for. Medarbejderne skal være indstillet på at blive betydningsfulde og at turde tage sig betydning i de unges liv. I den forbindelse er konstellationen og sammenhængen mellem de forskellige støtteformer og -muligheder på Alexandrakollegiet godt gennemtænkt, fordi medarbejderne kan og skal give støtte "hele vejen rundt". Medarbejdernes adgang til og mulighed for at støtte de unge materielt, både basalt i form af supplement til SU, evt. i form af en ny cykel, som kan lette dagligdagen betydeligt eller lidt "luksus" som en ferie, et cafebesøg eller en tur i byen, har en umiddelbar virkning. Det er en tvingende nødvendighed at have den økonomiske mulighed for at handle i forhold til mange af denne slags problemstillinger: Kunne give penge til mad, vigtig medicin, prævention, oplevelser, et cafebesøg, en lille luksusting m.m. I mange situationer er det lige det ekstra, der skal til. Det betyder, at den nytte, man som medarbejder kan være til for den unge i forbindelse med bl.a. formidling af de materielle goder,

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

skaber en konkret oplevelse af at blive hjulpet/aflastet og dermed en slags "goodwill" - eller rettere sagt en begyndende tillid. Når den voksne så vedblivende viser sig at være tilgængelig og faktisk træder til, både når det brænder på, og når det drejer sig om små behov, så styrkes den unges oplevelse af, at her er der mennesker, som vil mig, og som jeg kan regne med. Mennesker, der forstår mig. Jeg er ikke alene!

"Jeg er begyndt at tro på, at jeg er værd at arbejde med, der er folk der tror på mig. De vil godt investere tid i mig"

Kollegianer

De unge bruger medarbejderne meget forskelligt. Nogle har en meget tæt kontakt med den ene medarbejder, andre til den anden. Enkelte beretter om, at deres primære nære kontakt er en af de frivillige, en mentor, eller måske en forælder. Brugen af medarbejderne varierer naturligvis også over tid afhængig af, hvad der sker i de unges liv. Medarbejderne beskriver, at der kan gå lang tid for at opnå tillid og fortrolighed med den unge, og at de ikke er tæt på alle. Men det er der heller ikke nødvendigvis behov for. De overvejer nøje, hvad de mener den unge har brug for, og det kan sagtens betyde, at de lader den unge være, men det kan også betyde, at de på forskellige måder forsøger at komme tættere på. Faktisk prøver de aller mest på at lade være at agere, så de unge selv får gjort erfaringer med at klare forskellige problemstillinger, men nogle gange er det svært at bevare "is i maven" og holde sig tilbage. En vigtig del i deres arbejdsmetode er at lægge forslag og ideer ud til kollegianerne, for at se om de griber dem og tager ejerskab til dem. Ellers må de falde eller vente til senere. I visse situationer vurderer de, at de nødvendigvis må på banen ved at gribe ind, "blande sig" eller gøre opmærksom på forhold, der skal tages højde for, hvis det skal undgås, at der opstår problemer. F.eks. var det på et tidspunkt annonceret, at daginstitutionen holder lukket en dag, hvor forældrene anmodes om selv at passe deres børn, og medarbejderne noterer

sig, at det er der ingen af de unge mødre, der rigtigt har opdaget og taget højde for. Skal man så lade dem "stå med håret i postkassen", eller skal man gøre opmærksom på problemet? Medarbejderne valgte i situationen det sidste.

Nogle gange kan de nærme sig den unge mor ved på forskellig måde at interessere sig meget for hendes barn, lege med det, tilbyde at passe det o.l. På Alexandrakollegiet har medarbejderne ellers ikke specielt fokus på børnene i den måde, der arbejdes på. Børnene er selvfølgelig centrale, men de arbejder for børnene ved at arbejde med deres mødre. Det er klart, at medarbejderne har øje for børnenes trivsel, og at de er nødt til at forholde sig, hvis der er grund til bekymring.

Mentorordningen

Mentorordningen er også en af de primært individuelt støttende tilbud på Alexandrakollegiet. Den er igangsat i kraft af en særskilt 2 årig projektbevilling. Mentorerne er frivillige, som påtager sig en personlig støttefunktion for en enkelt ung mor. Mentorerne kan også indgå i "blækspruttegruppen", hvor de sammen med de andre frivillige har nogle opgaver i forhold til det kollektive fællesskab, bl.a. ved hjælp til madlavning på tirsdagsaftner og medvirken til kollektiv børnepasning under fællesmøder i huset.

Der blev fra starten tænkt frivillige medarbejdere ind som supplement til lønnede medarbejdere på stedet. Det har vist sig rimeligt nemt at rekruttere frivillige til kollegiet, men selv om nogle er vedholdende, er der et vist gennemtræk. Det er både erhvervsaktive kvinder, studerende og efterlønsmodtagere/pensionister, som er interesseret i at yde en frivillig indsats. Meget tyder på, at formålet med at støtte de unge mødre i at få uddannelse og blive selvforsørgende er mange faktisk parat til at bakke op om. Mentorerne er først og fremmest en støtte til den unge mor. Det betyder ikke, at mentor ikke interesserer sig for barnet eller kan passe det, men hensigten er, at mødre skal få adgang til nærhed, venskab, gode råd og opbakning på forskellig måde. Mange af kollegianerne giver udtryk for stor glæde, nytte og nær kontakt og tilknytning til deres mentor.

"Jeg vil ikke sætte hende i sådan en kategori (som værende mentor), for hun er blevet en rigtig tæt venindeagtig ekstramor for mig. Man kan sige, at jeg har fået noget rigtigt godt ud af det med hende (mentoren)"

Kollegianer

Fra kollegiets side har man en ambition om, at det skal kunne lade sig gøre at tildele hver enkelt ung mor (hvis hun er interesseret) såvel en studiementor som en personlig mentor, en omsorgsmentor. Det er ikke helt lykkedes endnu, men der arbejdes ihærdigt på det. Der er som før nævnt en tredje medarbejder ansat til at koordinere mentorordningen.

Arbejdet med frivillige og mentorordning indebærer et stort rekrutterings- og koordineringsarbejde. Der holdes fælles møder og undervisningsdage med de frivillige. Der gøres i relation til mentorskab meget ud af matchningen, men det er vanskeligt. De to personer – mentor og den unge – skal helst umiddelbart "tænde" på hinanden, eller det kan være et langt tålmodigt og vedholdende forløb, der skal til, før det lykkes at skabe en bæredygtig kontakt.

Flere unge mødre har oplevet, at det ikke fungerede mellem dem og deres mentor, men mange har også fået en meget betydningsfuld person tæt ind i deres liv. De frivillige er et vigtigt islæt på Alexandrakollegiet, fordi de hele tiden bringer normalitet ind i huset, fordi de reagerer umiddelbart og sundt på forhold, som kan opleves skæve. På den måde bidrager de positivt til, at Alexandrakollegiet ikke udvikler en intern særkultur.

Det kollektive "udviklingsrum"

En af de bærende ideer i Alexandrakollegiet er, at den fælles boligramme skulle danne grobund for udviklingen af et fællesskab på tværs, hvor de unge kunne opleve både at kunne få støtte fra de andre og at kunne lære en masse via de andre.

Tirsdagsmiddage.

For at understøtte dette fællesskab har Alexandrakollegiet fra begyndelsen besluttet, at deltagelse i et fællesmøde en gang om ugen skulle være et krav og en forpligtelse for alle kollegianerne. Det er hidtil praktiseret som "tirsdagsmiddage", hvor alle – både børn og voksne mødes med frivillige og medarbejderne omkring et måltid, som nogle af de frivillige står for at frembringe i samarbejde med en kollegianer. Tirsdagsmiddagene er en stadig kilde til diskussion på kollegiet. Det er en stor udfordring at få dem til at fungere optimalt.

Fra medarbejdernes side er der for så vidt ikke lagt op til, at det ugentlige fællesmøde skal være en tirsdagsmiddag, det kan være så meget andet, blot skal det finde sted. Vurderingen er, at dette ugentlige møde er en nødvendighed, for at kunne ses regelmæssigt og bevare en fornemmelse af, hvor hinanden er henne, så det ikke skal føles meget isoleret og atomiseret at bo der. Samtidig har det været vurderingen, at den fornøjelse og aflastning, der ligger i at få serveret et veltillavet måltid mad i en travl hverdag, opleves som et gode.

I evalueringen er kollegianernes ambivalens i forhold til tirsdagsmiddagene kommet meget frem, og det har ført til, at der har været afholdt et fællesmøde om det. Her kom dilemmaerne igen meget tydeligt frem, men da de blev endevendt, kom fordelene alligevel til at overskygge ulemperne.

Kollegianerne synes, det er for stor og for kaotisk en forsamling, men synes det er dejligt med det gode måltid. Nogle giver udtryk for, at det er vigtigt at mødes der, for at de kan få en fornemmelse af hinanden. Aktuelt er beslutningen, at tirsdagsmiddagene skal være der, men at de kan gøres mere fleksible, og der kan evt. lægges nogle aktiviteter o.a. ind, så man ansføres til at blive efter maden og hygge sig med hinanden og børnene. Som det har været hidtil, forsvinder de fleste ret hurtigt efter spisningen.

Fællesmøder.

Ud over tirsdagsmiddagene understøttes fællesskabet af krav om med mellemrum at deltage i fællesmøder, hvor kollegianerne mødes med de faste medarbejdere for at drøfte aktuelle problemstillinger, der kræver stillingtagen og løsning, eller for at snakke udviklingsmuligheder, nye tiltag.

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

Børnene deltager ikke i disse møder, nogle af de frivillige passer børnene imens. Fællesmøder kan også indkaldes ekstraordinært og med kort varsel. Der er mødepligt, fordi der er tale om presserende problemer, der vedrører fællesskabet og skal tages op. Selve indkaldelsen til disse møder kan være en kilde til konflikt, fordi kollegianerne oplever det som en umulighed at stille op til disse møder med kort varsel. Ofte har de planlagt andre ting, som de skal nå, eller de er for trætte og udkørte. Fællesmøderne er vanskelige at få gennemført, fordi deres afvikling er betinget af, at børnene kan blive passet af de frivillige, og specielt ad hoc møder er derfor svære at få lagt til rette.

De seneste to fællesmøder, som har haft temaerne "tirsdagsmiddagene" og "medarbejdernes opgaver" på dagsordenen, har været afviklet med hjælp af de frivillige til børnepasning og spisning. Tilbage meldingen fra de frivillige har været, at de gerne vil passe børnene alene til sådanne arrangementer, fordi de oplever, at det giver dem et bedre kendskab og bedre relation til børnene. Så de oplever, det kan give meget og er positivt. Denne udmelding kan give bedre muligheder for afholdelse af fællesmøderne fremover.

Nogle af kollegianerne giver jfr. kap. 3 udtryk for, at de i disse mødesammenhænge oplever, at det er medarbejderne der styrer og bestemmer, og det kan give en følelse af "dem og os". De mener, at det er forhold, der må og kan ændres på, men det forudsætter, både at kollegianerne har overskud til at gå mere på banen selv og tage ansvar, og at medarbejderne justerer på deres måde at agere på:

"På de der møder der er det altid Lisbet og Charlotte, der sætter dagsordenen. Det er deres sådan agenda vi følger, og det er dem, der bestemmer, hvornår hvem må snakke. Og det er selvfølgelig enormt frustrerende"

Kollegianer

Foredrag, fælles arrangementer:

Endnu et initiativ, der understøtter fællesskabet, har været afholdelse af foredragsaftner med temaer, som kan være aktuelle for kollegianerne. De har til formål at formidle nyttig viden og være med til at skabe en fælles reference for alle på kollegiet. De kan også bidrage til, at den enkelte inspireres til at se på sine problemer udefra.

Der har været mange forskellige temaer, bl.a.:

- Girafsprog – om konfliktløsning
- Børneopdragelse
- Kvinder der elsker for meget
- Kvinder og økonomi
- Børns seksualitet
- m.m.

Der har været god opbakning til disse arrangementer, og kollegianerne har en positiv vurdering af dem. Der er ikke mødepligt, men som regel en kraftig opfordring til og dermed også en forventning om, at kollegianerne deltag. En af de, som før var skeptisk, siger:

"En af mine bedste oplevelser var et fælles foredrag en aften, som alle kollegianerne skulle deltage i uden børn. Der var et foredrag med en psykolog, der tog alle pigerne med på en fantasirejse [...]. Det var en fantastisk aften, både fordi foredragsholderen var interessant men også – og især – fordi det var første gang, alle kollegianerne åbnede sig i fællesskab"

Kollegianer

Der er i denne forbindelse samme problemstilling som ved kollegiets fællesmøder, at arrangementer af denne karakter fordrer en kollektiv børnepasning, hvis kollegianerne skal kunne have ro til at deltage. Så her er der igen brug for de frivillige til at stille op på børnepasningen.

Kollegiet som det åbne "øverum",

Intentionen om, at kollegielivet skal give værdifulde oplevelser af fællesskab, læring og støtte, bliver med kollegianernes egne ord indfriet. Der ligger en kolossal styrke i Alexandrakollegiet i, at man ved at være i en situation, hvor man er sammen med ligestillede, aldrig er alene og uden adgang til støtte og aflastning. Der er mulighed for at afprøve relationsdannelse af vidt forskellig karakter, både helt praktiske, hjælpsomme og nære, intime relationer. Netop adgangen til at afprøve relationsdannelse på mange forskellige måder er af uvurderlig betydning. De unge kan få erfaringer med, at der findes voksne, som man kan stole på, og som man godt kan være uenig med, lægge afstand til, når der er grundlag for det, men uden at de voksne forsvinder. De bliver uanset hvad.

Relationsdannelsen giver også rig mulighed for at lære sig selv og egne tærskler at kende, og dermed blive bedre til at sige til og fra. Der er mulighed for at danne venskaber, vise solidaritet. Der er mulighed for at udfolde sig sammen, lave aktiviteter, få oplevelser sammen. Ikke mindst er der mulighed for at spejle sig selv, dvs. se sig selv, dels som man tager sig ud/udfolder sig med de andres øjne, og dels se sig selv sammenlignet med de andre.

Fællesskabets mange muligheder i det daglige – at få en til at se efter sit barn, mens man laver mad eller er "nede", at lave mad og spise sammen, at have en at betro sig til m.m. er af så stor værdi for kollegianerne, at det langt overskygger de mere irriterende eller belastende sider ved at bo på denne måde.

Nogle af disse "bagsider" er, at det faktisk kan være en belastning, at man hele tiden oplever sig "set". På den ene side ønsker man i mange situationer at blive "set", i andre er man det helst foruden. Vanskeligheden består i, at den enkelte kollegianer ikke i kollegiesammenhængen kan styre helt, hvornår hun gerne vil "ses". Det kan opleves belastende at blive opsøgt af medarbejderne, når man en dag har valgt at blive hjemme. Det kan opfattes som kontrol og overvågning – som kan opleves uværdigt, og som kan give mindelser om konfliktfyldte forældre/barn relationer.

En anden "bagside" er, at det kan være meget følsomt at bo så mange

sammen, fordi atmosfæren i huset meget let lader sig påvirke af, hvordan enkeltpersoner har det. Også medarbejdernes humør og stressniveau har indflydelse på, hvordan oplevelsen af atmosfæren på kollegiet er.

Medarbejderne er inde på, at fællesskabet kunne have gavn af, at der eksisterede en mulighed for den enkelte kollegianer til helt at trække sig væk fra kollegiet for en kort stund. Der er behov for at få et frirum en gang imellem. En ide og løsning kunne være f.eks. at have adgang til et eller to kolonihavehuse som "rekreationssted."

Fra medarbejdernes side har man også lagt mange ressourcer i at inddrage de unge i at tage ansvar for kollegiets fællesskab og udvikling, bl.a. gennem Kollegierådet. De lægger stor vægt på, at opholdet på Alexandrakollegiet også bliver en uddannelse i demokrati og demokratiske spilleregler. Det er kompetencer som er nyttige for de unge at have med sig.

Det er en konstant udfordring at udvikle og forbedre kulturen på kollegiet. Som et led i at styrke fællesskabet og for at give vigtige og intense oplevelser af fællesskabets værdi er der også lagt stor vægt på at skabe fælles traditioner. Der bliver afholdt receptioner med fejring med gaver og taler, når en af de unge har klaret en eksamen eller ved andre vigtige begivenheder. Det er vigtigt at skabe disse højdepunkter, hvor hverdagen brydes, hvor der kan fokuseres på succes og gives anerkendelse.

Ung til ung – et lukket øverum.

De unge danner naturligt nok også deres egen kultur med hinanden indbyrdes. Det er ikke en kultur evaluatorerne har fået særlig meget indblik i, og som medarbejderne også kun sporadisk får adgang til. Uanset de meget værdifulde relationer mellem medarbejdere og de unge, så forbliver de til en vis grad asymmetriske, hvor de unges indbyrdes relationer kan være mere symmetriske.

Medarbejderne bliver af og til hentet ind i dette mere "lukkede rum" af en enkelt af kollegianerne, som kan finde det nødvendigt at betro sig eller bede om hjælp eller bare have brug for at lette sit hjerte. Medarbejderne iagttager naturligvis også problemstillinger mellem nogle af beboerne,

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

eksempelvis en stor konflikt mellem to af de unge, hvor de går ind og tager ansvar ved at tilbyde deres assistance til en konfliktløsning. Det kan forståeligt nok af og til opleves som indblanding.

Et element i fællesskabet er også, at det skal give den enkelte mulighed for at udvikle sit netværk ved at danne egentlige venskaber, hvor kollegierne på tomandshånd knytter bånd til hinanden. Ifølge deres egne udsagn sker det også, men de selv undrer sig over, at det ikke sker i større omfang. Måske er det et forhold, som først vil vise sig på længere sigt. Forklaringer, der gives på, at det sker i et begrænset omfang er, at både kollegiets størrelse, det kun at bo med andre kvinder og det at have en temmelig presset hverdag på trods af meget aflastning og støtte, alligevel kan være barrierer for udvikling af de nære venskaber. Men også tidligere negative erfaringer med at knytte sig kan spille ind.

Nogle af kollegierne er inde på, at man godt kan føle sig ensom i et kollektiv, og at det bl.a. kan hænge sammen med, at man ikke vil/kan åbne sig over for andre, måske fordi man ikke hidtil har særlige gode erfaringer med at gøre det.

Formidling til og opbakning fra omverdenen

Lige fra de første tanker og planer om oprettelsen af kollegiet har der været stor interesse for og opbakning til kollegiet.

Mange organisationer og fonde har som nævnt støttet både etablering og drift af kollegiet. Uden den støtte var kollegiet ikke kommet i gang.

Prinsesse Alexandras protektorat for kollegiet og hendes bevågenhed har haft stor betydning både internt på kollegiet og for offentlighedens interesse og mediebevågenhed.

Fra kollegiets side har medarbejderne fulgt flot op på denne interesse og har villigt stillet sig til rådighed for medierne, ligesom også flere af kollegierne har gjort det. Det har man gjort bevidst af mange grunde: Dels som en mulighed for at skaffe midler til kollegiet; dels for at rekruttere frivillige til at indgå i arbejdet; dels for at arbejde for et fælles mål om at gøre opmærksom på det store behov for en lignende støtte til andre unge, enlige mødre; dels som et "træningsrum" for kollegierne, hvor de kan

styrkes i at reflektere over og formulere sig om egen situation og at turde henvende sig til større forsamlinger/offentligheden.

Mediearbejdet har medført både henvendelser fra frivillige, som gerne vil give en hånd med, og fra mange andre organisationer, fonde og legater, som har støttet kollegiet med penge til konkrete formål (legeplads m.m.) og med forskellige former for naturalier.

Opsummering på metoder

De mange og bredspektrede opgaver på Alexandrakollegiet stiller krav om stor viden og mange kompetencer hos medarbejderne. Det individuelt støttende arbejde og udviklingen af fællesskabet kræver stor indsigt og erfaring i at arbejde både på individ- og gruppeniveau. Arbejdet som helhed kræver, at man er i stand til at holde mange bolde i luften på samme tid. Det er vores vurdering, at medarbejderne på Alexandrakollegiet i deres opgaveløsning udviser et meget højt fagligt niveau, både hvad angår personlige og faglige kompetencer. Og uden den høje faglige etik ville arbejdet ikke kunne fungere. Det er samtidig tydeligt, at de to medarbejdere med deres forskellige faglige baggrund og erfaring supplerer hinanden, og på baggrund af et fælles værdigrundlag og tilgang til de unge fungerer godt sammen.

Det skal samtidig understreges, at uden supervision vil man med denne arbejdsopgave meget hurtigt blive overbelastet, brænde ud. Supervision er et "must" for at forebygge udbrændthed og for at bevare den enkelte medarbejders rummelighed. Supervision er uvurderlig for at give medarbejderne den påkrævede personlige og faglige opbakning og for at være den nødvendige ventil, så medarbejderne tilbagevendende kan få lov til "at læsse af".

Selv om medarbejderne besidder stor viden og erfaring, opstår der mange situationer i arbejdet, hvor man som medarbejder kan reagere personligt, og hvor man måske ikke helt forstår sin egen reaktion. Eller man kan opleve at være rådvild og føle sig magtesløs. Her er supervisionen til stor hjælp og nytte – som guide til indsigt og som formidler af nye handlemuligheder/teknikker. Som medarbejderne selv udtrykker det:

METODER PÅ ALEXANDRAKOLLEGIET

“Supervision er som at gå på skønhedsklinik indvendigt”.

Medarbejder

Det er derfor af største vigtighed, at der tilvejebringes en økonomisk mulighed for, at supervision kan blive en fast post i driftsbudgettet. Det har ikke været sådan hidtil, så medarbejderne har løbende skulle finde midler til at betale for supervisionen, som derfor ikke har været helt fastlagt og hyppig nok.



5. EFFEKT

Alexandrakollegiet har nu eksisteret i næsten 3 år, hvor det har været base for de i alt 12 unge mødre. Mødrehjælpen har her med mange sponseres flotte opbakning satset stort på at afprøve en perspektivrig ide: Kan det lykkes at bistå unge, enlige mødre med at gennemføre uddannelse, hvis de får en bred vifte af støttemuligheder?

Det er vigtigt at stoppe op undervejs for at vurdere, om projektet er på rette spor. Forståeligt nok kan det ikke forventes, at der på nuværende tidspunkt er mange "forkromede" konkrete resultater (i form af fuldført uddannelse og selvforsørgelse), men der er mange andre elementer, der kan indgå i en vurdering af Alexandrakollegiets betydning. Først om ca. 10 år vil man reelt kunne vurdere effekten, altså om de unge mødre reelt er blevet selvforsørgende.

I dette afsnit vil først de mest konkrete resultater blive gjort op. Dernæst bliver de unge mødres og medarbejdernes egne vurderinger inddraget, samt en vurdering fra en central samarbejdspartner, lokalcentret (socialforvaltningen).

Faktuelle resultater

Det der på nuværende tidspunkt faktisk kan vurderes er, om de unge enlige mødre stadig bor på kollegiet, og om de fortsat er i uddannelse, som jo er målet med indflytningen (og et krav for at kunne blive boende). Unge under uddannelse har generelt et temmelig stort frafald, bl.a. på grund af sociale og familiære problemer, viser en af de seneste undersøgelser¹⁴. Derfor må der også i forhold til Alexandrakollegiets målgruppe forventes et frafald på mindst lignende niveau.

Endelig kan der faktisk kigges på de unges forsørgelsesgrundlag.

Der er også andre aspekter, der kan vurderes, f.eks. at kun ganske få børn (2) modtager forebyggende hjælpeforanstaltninger i henhold til serviceloven i form af aflastningsfamilie. Det vidner om, at børnene trives, hvilket også både mødrene selv og medarbejderne giver udtryk for.

14 Udarbejdet af Analysebureauet Instant Answer for LO, oktober 2004.

Motiverede og stabile kollegianere

Det allerstørste og utrolige – og mest slående – resultat, når man kigger på facts om de unge mødre på Alexandrakollegiet er, at de fortsat bor på stedet alle sammen. Undtaget er den ene, som flyttede ind i april 2002 og flyttede efter aftale 2 år senere i maj 2004. Det betyder, at 3 af de unge har boet der fra kollegiets start, 4 siden foråret 2002, 2 fra sommeren 2002, 2 fra slutningen af året 2002 og den sidst tilkomne (i forbindelse med den første udflytning) fra sommer 2004. Det må siges at være en stabil ungegruppe, og dette foreløbige resultat lever indtil videre i mere end rigt mål op til de forventninger, som blev udtrykt i Mødrehjælpens succeskriterier, hvor halvdelen af de unge gerne skulle gennemføre uddannelse. Det er exceptionelt, at 12 unge kvinder har kunnet finde sig til rette og finde mening i kollegiesammenhængen uden at opgive eller at have valgt forkert. Ingen af kollegianerne fortryder det valg, de traf, da de flyttede ind på kollegiet. Tværtimod.

Set udefra har medarbejderne været meget dygtige til at foretage en relevant udvælgelse af de unge i visitationsprocessen. At de samme unge fortsat er på Alexandrakollegiet kan også tilskrives deres motivation og eget hårde slid, stedets rummelighed og dets brede vifte af støttemuligheder, og ikke mindst den kompetente, fleksible og indlevende måde, støtten formidles på fra medarbejdernes side.

Uddannelsestilknytning

Alle de unge er som bekendt i gang med uddannelse. Det mest opløftende er imidlertid, at ønsket og ambitionen om uddannelse og selvforsørgelse i stigende grad rodfæstes og bliver stærkere hos de enkelte unge. Det vidner mange af deres egne udsagn om. Det er samtidig medarbejdernes vurdering, også hvad angår de unge, som i forvejen har haft skolemæssige og uddannelsesmæssige nederlag, og hvor deres egen tro på, at de kan gennemføre noget, har ligget på et meget lille sted.

Det er ikke muligt at fastholde disse 12 unge enlige mødre i uddannelse, uden at der må omveje til, uden sværds slag, uden nedture, uden perioder med fravær, uden nødvendige omvalg undervejs. Omvalg kræver også

EFFEKT

opbakning fra socialforvaltningens side, når den unge modtager revalidering eller kontanthjælp. At fastholde de unge i uddannelse kræver støtte givet med stor fleksibilitet og indlevelse, men også med forståelse, krav og vedholdenhed. Uddannelsesbegrebet skal fra kollegiets side forstås bredt og administreres meget individuelt, så f.eks. ophold på en daghøjskole for at lære nogle basale færdigheder og få ro til at få tag i sig selv er lige så vigtigt som at tage en HF eksamen. En rigid reaktion på en høj fraværspersent ville have ført til udflytninger. De unge har brug for chancer og mulighed for at tage små skridt - og ikke mindst for, at der er tiltro til, at de kan.

Mange af de unge har erfaringer fra brudte skoleforløb med sig, og for en dels vedkommende har selve graviditeten været en årsag til, at skolegang blev afbrudt (typisk gymnasiale uddannelser). Derfor er de konkrete resultater, (som fremgår af afsnit 3) meget imponerende og værd at fremhæve og fejre: 2 har færdiggjort uddannelser. Begge er fortsat med uddannelse, så den aktuelle situation er: 6 er i gang med læreplads/videregående uddannelse (heraf den kollegianer, som er flyttet ud), 5 er i gang med gymnasiale uddannelser og 1 er på sprogskole.

Forsørgelsen

Det har været et mål at sikre de unge mødre et stabilt og rimeligt forsørgelsesgrundlag under deres uddannelse. Der har også været en hensigt om, at forsørgelsesgrundlaget skulle være på plads inden den unges indflytning på kollegiet.

Det sidste har ikke altid kunnet realiseres, så medarbejderne har haft et stort arbejde med at hjælpe de unge mødre med at få afklaret, hvad de skulle have at leve for.

At sikre alle de unge et rimeligt og stabilt forsørgelsesgrundlag har heller ikke i alle tilfælde været muligt. Det skyldes imidlertid ikke medarbejdernes efterladenhed, men derimod reglernes indhold og administrationen af dem, samt det forhold at den unge i perioder kan være i en situation, hvor der ikke er adgang til andet end kontanthjælp.

Det er evaluators vurdering, at revalideringsydelse giver det sikreste og mest rimelige forsørgelsesgrundlag for de unge sammenholdt med hhv. SU

EFFEKT

og kontanthjælp. Medarbejderne har da også sammen med hver enkelt ung lagt et stort arbejde i at afsøge det individuelle grundlag for at få adgang til en revalideringsbevilling. Det er ikke lykkedes at få en sådan bevilling i alle de tilfælde, hvor der er ansøgt om det. Bagved ligger ret så forskellige vurderinger hos socialcentrets ansatte og kollegiets ansatte af den enkelte unges forhold og af, om grundlaget derved er til stede for at være berettiget til revalidering. Det har medført, at medarbejderne har hjulpet den unge med at anke afslag, og indtil videre har den unge fået medhold i sin klage og opnået en revalideringsbevilling.

De unge, som lever af SU, har ikke et rimeligt eksistensgrundlag.

Medarbejderne erfarer, hvordan mødre af og til kan stå uden midler til mad og medicin. Det har derfor været nødvendigt at give supplerende underhold fra kollegiet. Det har været muligt i kraft af tildeling af et legat fra en privat fond, Louis Pedersens Fond. Den forhøjede SU, som nu pr. 1. januar 2005 er fuldt gennemført, vil kunne mindske dette behov, men ikke afhjælpe det. De unges forsørgelsesgrundlag p.t. fremgår af kapitel 3.

Effekt – set med de unges mødres egne øjne

For at kunne vurdere den fulde effekt af Alexandrakollegiet er det naturligt at spørge de unge mødre, hvad de selv vurderer, at de – og deres børn – har fået ud af at bo på kollegiet. Det er dem, der har afprøvet kollegiets rammer, de ansattes indsats, medkollegianernes fællesskab osv. Mødrenes vurdering af, hvad de selv har fået ud af tiden på kollegium, er blandt andet indsamlet ved, at kvinderne er blevet bedt om give en beskrivelse af den unge kvinde, de var før kollegiet, og af den kvinde, de er nu (på interviewtidspunktet).

Overordnet kan det konstateres, at alle kollegianerne vurderer, at de gode fysiske rammer, den trygge base, aflastningsmulighederne, fællesskabet og den individuelle støttemulighed har haft stor betydning for formålet: At de alle er i gang med uddannelse og tror på, at det skal lykkes.

Det kan også overordnet konstateres, at samtlige unge mødre vurderer, at de har været igennem en stor personlig udvikling, mens de har boet på Alexandrakollegiet. Ikke alle vurderer, at udviklingen er sket, fordi de har

EFFEKT

boet på kollegiet – et par af de unge giver udtryk for, at udviklingen ville være sket alligevel.

Det er ikke muligt at dokumentere præcis, hvilken betydning forskellige forhold har haft for den enkelte unge mors udvikling. Meget andet, f.eks. mødet med en sød kæreste, kan naturligvis også have haft en stor betydning. Formentlig har mange forskellige elementer, påvirkninger – og ikke mindst tiden – spillet ind. Det følgende kan og skal derfor ikke læses som eksakte vidnesbyrd på Alexandrakollegiets effekt, men som kollegianernes egen vurdering af, hvordan og hvorfor de har udviklet sig gennem de sidste par år.

En række områder går igen i mødrenes beskrivelser:

Føler sig mere afklaret i forhold til sin egen personlige baggrund

Næsten alle mødrene har i perioder, mens de har boet på Alexandrakollegiet arbejdet med deres egen baggrund (egne barndomsoplevelser, dårlige skoleminder, f.eks. i form af mobning, det voldsomme brud med ekskæresten). Enten ved at de har gået hos en psykolog, eller ved at de har brugt kollegiets personale og enkelte også deres frivillige/mentorer akut eller regelmæssigt i længere perioder.

En af de unge mødre, der i perioder har brugt meget tid på at bearbejde voldsomme svigt i barndommen, fortæller, at hun i dag føler sig meget mere afklaret:

”Altså, hvis jeg fortæller om min baggrund, så siger folk: Nej, er det rigtigt? Hvor forfærdeligt. Men jeg tænker: Nej, det er egentlig ikke så forfærdeligt. Vores forældre har jo gjort det bedste, de kunne i den situation, de stod i. Der er bare nogle ting, som jeg ikke lige kan få rede på, fordi jeg ikke har min mor at spørge, eller min far, eller ikke tør. Så derfor har jeg brug for noget professionel hjælp, f.eks. en psykolog til at spørge ind til og analysere, hvor andre måske har deres forældre til at spørge.”

EFFEKT

Moderen fortæller videre, at hun tidligere var en pige, der ville en hel masse, men at hun ikke rigtig vidste, hvor hun skulle begynde og ende. Og hun ville helst gøre det hele selv og ikke have hjælp fra nogen. Hun troede hele tiden, at det bare lige var det her, der skulle til, så ville det hele nok ordne sig. Men hun oplevede i stedet mange nederlag undervejs, når tingene alligevel ikke gik, som hun ønskede, f.eks. med job og uddannelse.

”Efterhånden som jeg fik gravet i nogle ting, så har jeg fundet ud af, at der skal nogle flere redskaber frem. Altså, det er ikke bare sådan lige. Jeg skal først lige have det her på plads, før jeg kan gøre det her. Det er sådan et trin ad gangen, man kan ikke bare springe nogle trin over. Men jeg har så lært, at man får utrolig meget ud af at være i et fællesskab, og af at bede om hjælp, og at vise hvem man er i det hele taget. (...) Jeg er ved at lære det, ja, det går i hvert fald den rigtige vej.”

Kollegianer

Fået større selvværd – mere stolthed

I interviewene med kollegianerne kom det frem, at deres selvværd undervejs i deres tilværelse har fået nogle alvorlige knæk. For flere af de unge mødre har selvværdet i lange perioder nærmest været ikke-eksisterende. Det var imidlertid ikke det manglende selvværd, der umiddelbart slog en i mødet, snarere tværtimod. Mødrene virkede selvsikre og med relativ meget styr på tilværelsen. Og de fortalte da også selv, at de gennem de sidste par år har (gen)vundet troen på sig selv. Enkelte brugte ordet stolthed om sig selv.

En af mødrene beskriver den første tid efter, at hun var blevet alene med barnet som meget ensom og krævende. Hendes selvværd var helt i bund, og hun følte at hun var det ”eksotiske indslag” i sin mødregruppe, hvor alle var meget ældre, var blevet planlagt gravide og havde styr på tilværelsen:

EFFEKT

"Rent menneskeligt var jeg ved at bygge mig selv op igen. Mit selvværd kunne ligge på et meget lille sted. Jeg var usikker, og jeg var bange og ked af det og bed tænderne sammen og klarede tingene alligevel. Og havde muligvis også en facade. (...)

I dag er jeg i hvert tilfælde mere mig selv, end jeg var da jeg flyttede ind. Jeg tror jeg er kommet mere og mere hjem til mig selv. Mere og mere hel. Mere og mere sand. Mere sand og mere målrettet med en langt større tro på mig selv, end jeg har haft størstedelen af mit liv. Sådan opfatter jeg det. Glad, mere glad. (..) Med en stolthed, tror jeg, også en større stolthed, end jeg havde dengang."

Kollegianer

Flere af mødrene kommer med næsten enslydende udsagn om, at de nu er ved at være tilbage til deres gamle jeg:

"Lige nu tænker jeg, at jeg er lidt tilbage som den, jeg var. Det kommer tilbage til mig."

Kollegianer

Lært sig selv bedre at kende, herunder egne begrænsninger

De fleste mennesker lærer med årene sig selv bedre at kende, så umiddelbart er der måske ikke noget særligt epokegørende i, at de unge mødre alle giver direkte eller indirekte udtryk for, at de i dag kender sig selv bedre end for et par år siden. Og så alligevel, for flere af dem gør specielt opmærksom på, at de ikke bare har lært mere om, hvad de kan, – men også, hvad de ikke kan, og derfor har brug for hjælp til hos andre. Det er et meget stort skridt, fordi de tidligere har troet, at de skulle klare alting selv.

En af mødrene, der kom fra et voldsomt forhold, var med egne ord "et rystende nervevrag", da hun flyttede ind på kollegiet. I dag beskriver hun sig

EFFEKT

selv som meget mere selvstændig. Hun kan ikke lide at være afhængig af andre, men har alligevel lært at række hånden ud efter hjælp, uden at det gør ondt. Hun føler sig stærk, selv om hun også har svage sider. Faktisk har hun lært, at svage sider også kan være stærke sider, hvis man tør vise dem. Kort sagt:

"Jeg har lært, at jeg er menneske. Det troede jeg ikke tidligere. Det kan måske godt lyde lidt mærkeligt. Men jeg har altid troet, at jeg kunne mere, end jeg kunne. Jeg har altid ydet meget – og lidt til. I dag laver jeg ikke mere, end jeg kan. Jeg har fundet ud af, at jeg ikke er et supermenneske, men bare helt almindelig. Jeg har lært at være lidt mere egoistisk, end jeg var før. Jeg tænker mere på mig selv."

Kollegianer

Blevet bedre til at sætte grænser over for/sige sin mening til andre

Flere fremhævede, at de er blevet bedre til at sætte grænser overfor andre og derved bedre til at passe på sig selv. En fortalte en historie om, hvordan hun helt konkret var styrtet hjem på kollegiet og havde danset, første gang hun for alvor fik sagt fra overfor sin ekskæreste.

Et par af mødrene fortalte, at de tidligere havde været meget tilbageholdende med at sige noget i diskussioner eller større forsamlinger. Gradvist har de fået modet både til at sige fra, men også at sige til, også selv om folk ikke er enige:

"Jeg er mere åben overfor andre. Jeg er blevet bedre til at sige min mening. Jeg tør også sige min mening, uanset hvad folk synes."

Kollegianer

Føler sig mere sikker i mor-rollen

De fleste nybagte mødre er mere eller mindre usikre på deres mor-rolle. For helt unge og enlige mødre bliver usikkerheden ofte en del større, bl.a. på grund af pres fra omgivelserne. Ofte har de mange (voksne) omkring dem, der ikke tror på, at de kan klare den, og som siger, at de er for unge og umodne, og at det er et spørgsmål om tid, før de giver op. Sådant pres har de fleste af mødrene på Alexandrakollegiet også oplevet. I perioder mærkes presset og usikkerheden givetvis stadigvæk, men en grundlæggende usikkerhed på mor-rollen kunne ikke spores i interviewene. Tværtimod.

En af de unge mødre, som undervejs har mærket presset, om hun nu også magtede opgaven som mor, ganske voldsomt, mente, at nu var det altså slået fast:

"Jeg kan godt. Der er ikke noget der."

Kollegianer

Denne grundlæggende tro på, at de magter mor-rollen, skal ikke forveksles med skråsikkerhed. Altså at mødrene tror, de magter alt. Der vil i dagligdagen med barnet givetvis stadig være masser af usikkerhedsmomenter. Men muligheden for at spejle sig i de andres håndtering af mor-rollen, og derved lære og lade sig inspirere, var iflg. flere af kollegianerne, med til at gøre dem mere sikre på deres egen håndtering af rollen som mor.

Fået et netværk

Flere af de unge mødre har gennem de sidste par år fået udvidet deres netværk, både for dem selv og for deres barn.

EFFEKT

"Jeg er også kommet af med min ensomhed her over de her år. det var en kolossal ensomhed på et tidspunkt, også mens jeg boede her. (...) Med hjælp fra kollegiet og ved egen hjælp er det lykkedes mig at hive nogle mennesker ind i mit liv, som også vil blive der."

Kollegianer

En af anden af mødrene understregede, at det ikke kun er et netværk på kollegiet, men det er et netværk, der er kommet op i kraft af, at hun har boet på kollegiet.

Fået drømmene og troen på fremtiden tilbage

De fleste af kollegianerne har tydeligvis haft perioder i deres liv, hvor drømme og troen på fremtiden har kunnet ligge på et meget lille sted.

"Uh, ja, hvordan var jeg? Totalt kaos, jeg havde ikke styr på noget som helst. Det eneste, jeg havde i hovedet var bare, at jeg skulle væk. (...) Jeg er blevet meget gladere nu, har fået mine gamle følelser tilbage. Sådan noget med bare at drømme og tænke på fremtiden og på, at jeg måske godt kunne blive til noget. Jo, der er sket noget på de år. På vej... En pige med mange drømme, som tror, at de kan lykkes nu. Mere selvsikker. Mere selvtillid."

Kollegianer

"Nu har jeg en meget målrettet plan skrevet ned, for hvad jeg det er, jeg gerne vil, og hvad det er jeg skal, og jeg prøver hele tiden at finde nye ting. (...) jeg har fået mere og mere energi og selvtillid. Og meget mere tiltro til, at jeg selv bestemmer, hvad der skal ske."

Kollegianer

EFFEKT

”Jeg er på vej til at få mere styr på livet.”

Kollegianer

En af mødrene fandt det vigtigt at få understreget:

”Når vi flytter fra kollegiet, er vi ikke hjælpeløse. Vi bliver selv kastet ud i at klare store og små problemer i hverdagen. Vi bliver ikke overbeskyttet og pakket ind i vat.”

Kollegianer

Mit barn har fået tryghed

Der er meget stor forskel på, hvor meget børnene bruger kollegiets fællesskab. Nogle børn leger meget sammen i dagligdagen, andre børn er næsten aldrig sammen med de andre børn. Der er derfor også forskel på, hvordan den enkelte mor vurderer kollegiets betydning for hendes eget barn. Et par elementer bliver dog fremhævet af flere:

- Kollegiet er et trygt hjem – flere af børnene har oplevet vold og trusler i deres tidligere hjem.
- Børnerummet giver mulighed for at blive passet ved sygdom – eller når der trænges. Dvs. at barnet lige kan få en ekstra dag hjemme, hvis det trænger, uden at det går ud over morens fraværprocent.
- Mange voksne – udover mor – er vidne til ens liv: Der er mange til at lytte beundrende, når barnet begynder at tale.
- Legekammerater er altid tilgængelige, og de er både til at lege med og spejle sig i. Børnene bliver ikke enebørn.
- Mulighed for at blive passet hos andre, når mor har brug for det.

En af mødrene sammenfatter betydningen af at bo på kollegiet sådan her:

EFFEKT

”Det har meget, meget stor betydning for mit barn. Det kan næppe være mere trygt, tror jeg, end at bo her. Det er bare ud på gangen, og så går der som regel nogle legekammerater rundt. Man har helt klart mere overskud til at være sammen med sit barn. Det er lidt nemmere, end hvis man selv er alternativet. (...) Jeg har haft en lidt længere snor, og et lidt større overskud. Jeg har kunnet lidt mere.”

Kollegianer

Så måske den allerstørste fordel for barnet ved at bo på Alexandrakollegiet simpelthen har været, at mor har haft det godt.

Effekt set med medarbejdernes øjne

Det er så mangefacetteret, når effekten af at bo på Alexandrakollegiet skal gøres op. Medarbejderne kommer da også rundt om så mange aspekter i vore samtaler, at de kun tilnærmelsesvis kan viderefremidles her.

Grundlæggende er der ikke forskel mellem medarbejdernes og kollegianernes egen vurdering af effekten. Iflg. medarbejderne er der stor effekt i forhold til uddannelse, til personlig udvikling for de unge, til mor-rolle og til det, man kan kalde demokratiforståelse. Medarbejderne blev bl.a. bedt om at give en vurdering af, hvad de unge har med sig den dag, de flytter:

- De har et langt bedre udgangspunkt i tilværelsen
- De har fundet sig selv, defineret sig selv
- De har fået mange redskaber til at tackle kriser
- Deres samlede livssituation er forbedret
- Deres barns situation er forbedret
- Den enkelte har et øget overskud
- De har troen på livet og sig selv, og livet for barnet
- De har øget færdigheder i forhold til at indgå i fællesskab og relationer
- De har ved fraflytning eller på sigt mulighed for selvforsørgelse jf. nedenfor

EFFEKT

Effekt på uddannelse

Som allerede nævnt kan det konstateres, at alle de unge mødre stadig bor på kollegiet, og at ingen af dem har opgivet deres drøm om uddannelse.

De unge kommer måske til at bruge lidt længere tid på uddannelse, end andre studerende normalt gør, dels fordi de har ansvaret for barnet alene, og dels fordi de undervejs må bruge kræfter på deres personlige problemstillinger.

Medarbejderne vurderer samlet set, at den vigtigste effekt af kollegiet vil være *selvforsørgelse* opnået gennem uddannelse, vel at mærke for alle de 12 unge mødre (succeskriteriet fra Mødrehjælpens side er at 6 ud af 11 skal blive det). Det er til dels en trossag, som har baggrund i det faktum,

- at ingen har givet op og mange allerede er nået langt
- at de unge mødre er tvunget til at tage uddannelse, hvis de vil bo på kollegiet, og det vil de gerne
- at medarbejdernes egen indstilling er, at de ikke vil lade de unge mødre give op

Effekt på personlig udvikling

Alexandrakollegiets effekt på de unge mødres personlige udvikling er kolossal stor. Kollegiet udgør en tryk base, som giver rum for afklaring, afprøvning og bearbejdning.

Når man sammenholder medarbejdernes vurdering af de unge mødres personlige udvikling med mødrenes egne udsagn er det et faktum, at der sker så stor og vigtig en udvikling for den enkelte, at man næsten får følelsen af, at de unge stormer derudaf. Den vigtigste langsigtede effekt af denne udvikling er, at de unge får afklaret sig på mange områder, de får udviklet mange forskellige kompetencer, som betyder, at de kan mestre deres liv og sikre deres egen livskvalitet på et bedre niveau end hidtil.

Medarbejderne vurderer, at de unge får *øget selvværd og øget selvtilid*. De unge gør mange erfaringer og føler i stigende grad sikkerhed for, at de nok skal klare sig på længere sigt. Der er en periode, hvor det er og har været et "langt sejt træk", men netop nu oplever medarbejderne, at de unge tager nogle utrolige udviklingsspring.

EFFEKT

Selvtilliden registreres også ved, at det kan konstateres, at den enkelte unges ambitionsniveau stiger. De opdager, at de godt kan, og det giver troen på, at de kan endnu mere. F.eks. tør de at være mere ambitiøse m.h.t. valg af uddannelse.

Udover selvværd og selvtillid får de unge på det personlige plan bl.a.:

- afklaret sig i forhold til egen baggrund
- lært sig selv bedre at kende
- lært bedre at sætte grænser for sig selv, sige fra og til
- bedre i stand til at erkende at have brug for hjælp og lært at bede om hjælp
- større sikkerhed i mor-rollen med stor betydning for børnene
- udvidet sit netværk
- større perspektiv på fremtiden

Medarbejderne fremhæver kollegiets effekt i kraft af, at det giver de unge rum til også at leve et *ungdomsliv*. At give rum til et ungdomsliv indebærer forståelse og accept af de unges (forskellige) behov, at give mulighed for aflastning/tryk børnepasning og at sikre/hjælpe med et vist økonomisk råderum.

I det "øverum", som kollegiet er, får de unge plads til at arbejde med deres identitet og relationer, og de kan prøve nogle ting af, f.eks. kæreste-forhold, uden at det behøver at få nogen indflydelse på deres basale situation. De behøver ikke at havne i en afhængighedssituation. Kæresten kan komme der, men kan ikke flytte ind. Det er lettere at sige fra. Udover fællesskabet i kollegiet er det vigtigt at have et ungdomsliv, fordi det udvikler mange sociale kompetencer i relation til mænd, rusmidler, fællesskab og samarbejde, loyalitet og opbakning, konflikthåndtering m.m.

Kollegiet har også effekt i forhold til en styrkelse af de unges *netværk*. Både i kraft af muligheden for at leve et ungdomsliv, men også i høj grad i kraft af kollegiets mentorordning og brug af frivillige. Netværksudviklingen foregår også gennem medarbejdernes støtte til afklaring i relation til familienetværk, barnefader, kærester, veninder, de unge indbyrdes osv. Endelig har kollegiet også en vigtig betydning for udvikling af de unge

EFFEKT

mødres *almene færdigheder*. Normalt vil unge få råd og hjælp af deres forældre i en overgangsfase, når de flytter hjemmefra. De unge mødre får f.eks. lært at betale girokort og husleje (til tiden), de får indsigt i hvordan man får skrevet sig op til lejlighed, og de kan få lært at cykle, hvis der er brug for det.

Betydning for mor-rollen og for børnene

Kollegiet har stor betydning for den enkelte unges rolle som mor. Medarbejderne fokuserer ikke så meget direkte på mor-rollen i deres indsats, men lægger mærke til, hvordan den håndteres. For at være en god mor skal man grundlæggende have evnen til empati. Den har alle mødrene efter medarbejdernes vurdering med sig. De unge mødre bliver endnu bedre til empati og til at yde omsorg for deres barn ved, at de selv får omsorg fra mentorer og medarbejdere (og indbyrdes). I forhold til mor-rollen ligger effekten ved at bo på kollegiet især i muligheden for, at de unge kan spejle sig i hinandens forskellige måder at håndtere børnene på. Den spejling er vigtig som grundlag for læring. De finder ud af, hvad de selv vil gøre, og hvad de ikke vil gøre. Ved at se andre måder får de gode ideer fra hinanden til, hvordan man også kan gribe opdragelsen an.

Kollegiet har også en stor betydning for børnenes trivsel og udvikling af kompetencer. "Glade mødre får sunde børn" – det er en vigtig ledetråd for medarbejderne i deres arbejde. Ved at gøre det bedst muligt for mødrene, får de overskud til at være meget for deres børn. Kollegiets fællesskab gør, at børnene ikke bliver enebørn. De får udviklet deres kompetencer i forhold til at indgå i fællesskabet, de bliver rigtigt gode til at forhandle roller og håndtere forskellighed, både ved selv at tage plads og give plads til andre.

Demokratiforståelse

Medarbejderne vurderer også, at kollegiet har en rolle og en betydning for de unges demokratiforståelse. De unge er så meget bundet op på deres individuelle situation i starten, at de har svært ved at rumme fællesskabet, men det kommer efterhånden. Det indebærer også at vende blikket udad i samfundet og bl.a. at diskutere unge enlige mødres situation generelt.

EFFEKT

Kollegiet lærer dem gennem fællesmøder og via kollegierådet bl.a. om de samfundsmæssige vilkår, om solidaritet og om, at forandring er mulig, hvis man står sammen og hjælper hinanden. Det praktiseres i små fællesskaber i dagligdagen, bl.a. på etagerne, og den erfaring kan bruges siden i forhold til studiekammerater og arbejdskolleger. De unge lærer f.eks. helt nede på jorden om, hvordan man afholder møder, hvordan man kan tage ansvar på fællesskabets vegne, og om de vanskeligheder og udfordringer, der kan være forbundet med det. Kollegierådsarbejdet får ikke altid den største opbakning fra de andre kollegianere.

På denne måde får kollegiet betydning som formidler af kultur i meget bred forstand, hvor f.eks. sociale omgangsformer, uskrevne regler m.v. også læres.

Medarbejdernes vurdering af egen læring

Projektarbejde fører til læring på så mange forskellige områder.

Medarbejderne vurderer, at de også selv har lært rigtigt meget gennem deres arbejde på kollegiet.

De har bl.a. erfaret på egen krop, hvad det betyder, når et projekt starter, uden at de, som skal virkeliggøre det, tidligt har været inddraget i planlægning og tænkning. Følelsen af ejerskab til et projekt er afgørende for engagement og involvering. Medarbejdernes engagement i projektet har dog på ingen måde manglet, men de har i hele projektets første lange tid haft meget arbejde med byggesag og de fysiske rammer, der har nogle indbyggede ulemper. De kunne måske være undgået ved en tidligere inddragelse, ligesom projektet kunne være blevet mere metodisk gennemtænkt før starten.

Der har også været meget læring i at arbejde med unge i den normalsammenhæng, som et kollegium er, selv om Alexandrakollegiet er særligt. Det er ikke en social institution eller et egentligt rådgivningssted, hvor de unge er klienter og kan henvende sig, men det er de unges hjem. Det har betydet, at medarbejderne skulle arbejde mere indirekte, dvs. at medarbejderne har skullet synliggøre sig og vise sig brugbare og troværdige for i det hele taget at blive opsøgt og blive brugt. Det har også krævet en stor varmsomhed med ikke at komme til at stigmatisere de unge.

EFFEKT

I sammenhæng hermed har det også været slående for medarbejderne at blive konfronteret med de unges ambivalens. De unge har dobbelte følelser i relation til mange forskellige forhold på kollegiet: F.eks. tirsdagsmiddage vil de ikke undvære, men de er på den anden side heller ikke til at holde ud, som de fungerer. Et andet eksempel er, at det kan opleves som kontrol og overvågning at have en forstanderinde boende, men samtidig vil ingen undvære adgangen til den rådgivning og støtte, som forstanderinden (medarbejderne) repræsenterer.

Arbejdet med de unge mødre betyder også at blive udfordret som medarbejder på, hvor grænsen mellem det private og det professionelle skal ligge. Det gælder især for forstanderinden, som bl.a. i kraft af at bo på stedet oplever, at grænsen afprøves. Hvis man har tilbøjelighed til regelrethed bliver man udfordret på den – den er svær at opretholde. Flexibilitet og rummelighed er nøgleord, så der opstår situationer, hvor egne grænser må rykkes.

En anden betydningsfuld læreproces er arbejdet med at bruge frivillige som en del af indsatsen. Det har været opløftende at opleve den interesse der har været for at lade sig rekruttere, og den store betydning, som nogle af de frivillige har fået for nogle af de unge. Samtidig er det også erfaringen, at det er en stor koordineringsopgave at arbejde med frivillige, som er et værdifuldt supplement til de fastansatte. De frivillige kan ikke erstatte fast ansatte, virksomheden kan grundlæggende ikke være baseret på frivillig arbejdskraft - hverken efter medarbejdernes eller evaluatorernes vurdering.

Medarbejderne er langt hen ad vejen enige om, at arbejdet med de unge mødre på Alexandrakollegiet nærmer sig "det bedste job i verden", og det har også sammenhæng med, at de har oplevet at kunne etablere et fantastisk godt indbyrdes samarbejde. Arbejdet giver dyb mening, bl.a. fordi det fungerer som en øjenåbner, hvor det bl.a. gør meget stærkt indtryk af erfaringer, hvor gennemgribende og betydningsfuld eksistentiel ensomhed kan være for menneskers livsduelighed.

Forstanderinde-effekten

Medarbejderne er enige om, at det bedste og mest givende ved Alexandrakollegiet er at være i et hus med unge og børn, der er i konstant udvikling. De er også enige om, at der er mange klare fordele ved, at der en forstanderinde, som bor på kollegiet. Det giver stor sikkerhed og tryghed for de unge, og det giver så nem adgang. Det opleves mere legalt at opsøge eller kontakte forstanderinden, og det kan gøres meget diskret og i en sen aften/nattetime, når behovet melder sig. Det giver også et bedre grundlag for at opbygge tillid og relation, som er så vigtigt for, at den støttende indsats kan blive virksom. Forstanderinden får en klar funktion især i forhold til krisesituationer, både akutte, men også når eksistentielle spørgsmål om liv og død, kærlighed, tro og barn m.m. bliver påtrængende og behøver at blive vendt. Det giver også omvendt en bedre mulighed for at have et øje på pigerne.

Ulemperne ved at bo der er som før nævnt de fysiske rammer, som betyder, at forstanderinden skal færdes gennem kollegiet, når hun skal ud og ind. Det kan opleves som kontrol af de unge, ligesom det er en ulempe, at det kan tage laaaaaang tid at handle i Brugsen, når man skal kommunikere med mange på vejen.

Det er socialrådgiverens vurdering, at en boende forstanderinde er en kæmpeforce for indsatsen. Samtidig er det meget personafhængigt ved, at ikke mange mennesker ville kunne leve op til de krav, forventninger og udfordringer, som det job indebærer. Det er afgørende, at forstanderinden får en bolig som er decideret privat område med egen indgang. Hvis man skal holde til arbejdet, skal der mere privatliv til.

Medarbejderne har overvejelser, om forstanderinderollen kun skulle handle om den personlige og uddannelsesmæssige støtte samt den almindelige drift forbundet med støttemulighederne, mens andre havde ansvar for ejendoms- og huslejeadministration. Det kan være et dilemma både at skulle rykke for huslejen og opbygge tillid og relation. Det er klart, at en anden fordeling af arbejdsopgaverne ville kræve en højere normering, hvilket den aktuelle arbejdsmængde i forvejen lægger op til.

Hvis man skal bo der som forstanderinde om 10 år, er det svært at forestille sig ikke at blive mere og mere privat med de unge – at åbne mere op

EFFEKT

og inddrage nogle af de unge uden netværk i sin familie. Der ligger i forvejen et ønske eller latent "pres" fra nogle af de unge om gerne at ville have mere af forstanderinden som privatperson.

Der er ingen tvivl om en positiv forstanderindeeffekt i dette udsagn fra en af de unge:

"Lisbet er noget af en blanding af en ekstra mor og en psykolog og en veninde (...). Jeg er glad for, at hun er her nu på det her sted (...). Jeg ville ikke kunne acceptere, at der kom en ny. Lisbet er ligesom det her steds sjæl (..) Hun er den, der sørger for, at ting sker. Hun er en, man kan komme til, hvis man har problemer kl. 2 om natten, hvis man lige pludselig bliver enormt ked af det. Eller hvis ens barn lige pludselig bliver enormt syg. Jeg kan ikke forestille mig dette sted uden hende."

Kollegianer

Effekt ud fra Lokalcentrets vurdering

Der er tre aspekter, som vurderes fra lokalcentrets side i interview med 2 sagsbehandlere og en socialfaglig leder: Det generelle samarbejde med Alexandrakollegiet, samarbejdet om den enkelte unge mor og synet på den enkelte unge mors udbytte af at bo på kollegiet. Endelig ser man en række udfordringer for kollegiet.

Det generelle samarbejde

Det generelle samarbejde i forhold til placering og etablering af kollegiet har efter lokalcentrets vurdering nærmest været ikke eksisterende – i det mindste har man ikke kendskab til det hos de interviewede. Derfor kan det opleves som at blive påduttet et kollegium og en række unge enlige mødre, som implicerer en del arbejde for lokalcentret, hvor det kunne være ønskværdigt at have haft medindflydelse.

EFFEKT

"det er ærgerligt, at vi ikke kan byde ind, når vi nu har arbejdet"

Ansæt lokalcentret

Man kunne altså ønske sig mere samarbejde og medindflydelse i relation til visitation – mere konkret, at man fik mulighed for at anvise plads til nogle af de unge enlige mødre, som man i forvejen arbejder med, og som man mener har et større behov for støtte end nogle af de aktuelle beboere. Forelagt dette oplyser kollegiets ansatte, at lokalcentret har fået tilbudt at være med i visitation, men har hidtil takket nej på grund af manglende tid. Medarbejderne på kollegiet ser fortsat gerne, at Lokalcentret deltager i visitationen. Aktuelt er de også blevet forespurgt om emner til kommende ledige pladser på kollegiet forår 2005, men har ikke henvist nogen.

Man er i Lokalcentret bekendt med, at der har været mange forhandlinger om huslejestørrelse, hvor Mødrehjælpen havde ønsket et generelt driftstilskud til at nedbringe huslejen, men fik afslag. Man mener, at Mødrehjælpen selv er lykkedes med at forhandle huslejen lidt ned, men den er efter deres vurdering stadig for høj til en uddannelsessøgende.

Kendskabet til kollegiet og samarbejdet foregår hovedsageligt på det konkrete niveau. Kun den ene sagsbehandler har været på kollegiet én gang til et samarbejds møde, ellers kender man kun til kollegiet og de ansatte via møder på socialcentret med de enkelte unge mødre. Forskellige konkrete erfaringer og frustrationer har medført, at der, på foranledning af kollegiet, er afholdt et samarbejds møde i efteråret 2003. Dette møde har forbedret samarbejdet, men det kan fortsat forbedres. Vurderingen fra lokalcentret er, at der er kommet mere gensidig respekt for hinandens arbejde, og at medarbejderne på kollegiet har accepteret, at de ikke kan opnå særbehandling i form af at komme foran i køen eller ringe uden for den fastlagte tid mellem kl. 9 og 10. De ansatte på kollegiet genkender ikke problemstillingerne, men de giver på den ene side udtryk for forståelse for, at sagsbehandlerne er arbejdspressede, og på den anden side er der mange

EFFEKT

situationer, hvor de som støtte til de unge fortsat er nødt til at ringe på alle mulige tider ganske simpelt fordi, det kan være umuligt for de unge selv at komme igennem til sagsbehandlerne.

Det konkrete samarbejde

Det er lokalcentrets vurdering, at det konkrete samarbejde bliver meget præget af de to overordnede forhold, nemlig at medarbejderne arbejder på at få revalidering til de unge på grund af huslejeniveauet på kollegiet, og at medarbejderne – måske af samme grund – altid er med som bisidder for den unge mor ved møder på centret.

Det skaber en del frustration hos sagsbehandlerne, fordi bisidderfunktionen betyder, at møderne tager meget længere tid, og fordi medarbejderne ofte har forslag, som gør deres arbejdsproces mere besværlig. Det sætter sig igennem som en oplevelse af, at kollegiet og de ansatte forventer særbehandling, hvilket man ikke ser mulighed for eller finder rimeligt fra lokalcentrets side. Specielt peger man på, at man fra kollegiets side udarbejder lange, fyldige redegørelser om den enkelte unge mor i forbindelse med en revalideringsansøgning. Disse redegørelser opleves imidlertid ikke som en hjælp i forhold til at lette deres sagsbehandling, dertil er de i for høj grad farvet af, hvordan medarbejderne på kollegiet ser den unge mor, og de indeholder efter deres opfattelse ikke facts i forhold til at foretage en revalideringsvurdering.

Samtidig giver sagsbehandlerne udtryk for, at Alexandrakollegiet er en aflastning. Det er en lettelse i deres arbejde, at man ved, at de unge på Alexandrakollegiet kan gå hjem og få støtte. I situationer, hvor der er påtrængende problemer for den unge mor, gør det det nemmere at lade hende gå ud af døren, når man ved, at der er nogle, der vil arbejde videre med hende derhjemme. Det betyder, at man kan koncentrere sin støtte på andre.

Det er evaluatorernes vurdering, at lokalcentrets forskellige udsagn efterlader et indtryk af, at det løsningsorienterede perspektiv på den unges situation er trådt noget i baggrunden for sagsbehandlerne. Sagen er, at såvel de ansatte på kollegiet som de ansatte på socialcentret er ansat med en fælles opgave: At hjælpe den unge videre bedst muligt. Og det er en kendsgerning, at den unge har ret til at have en bisidder med sig. Det er også

en kendsgerning, at kollegiet gerne skulle fungere som et supplement til, og ikke som en erstatning for det offentlige servicesystem. Kollegiets ansatte vil og bør også for deres vedkommende fastholde det nødvendige i grundigt at afsøge, om den enkelte unge mor med sin baggrund og aktuelle situation kan være berettiget til revalideringsydelse. De undrer sig på deres side over, hvordan det kan være, at sagsbehandlerne, efter medarbejdernes indtryk, "ser" så lille en del af den unge og hos den unge af problemstillinger.

De unges udbytte

Helt overordnet er det lokalcentrets opfattelse, at grundtanken om et kollegium for unge enlige mødre er god og helt rigtig. De unge kvinder, der bor på Alexandrakollegiet, kan helt klart profitere af at bo der. Lokalcentret sætter dog spørgsmålstegn ved, om alle aktuelle kollegianere har behov for den støtte, der gives, og sagsbehandlerne fremhæver, at de personligt har kendskab til flere unge enlige mødre, som det ville være (mere) relevant for at få den form for støtte.

Vurderingen er, at nogle af de aktuelle kollegianere ville klare sig uden kollegiets støtte, men at det måske ville tage længere tid for den enkelte at klare sig igennem. For andres vedkommende er vurderingen, at de ikke ville kunne klare sig uden den hjælp og støtte, som de får fra kollegiet. Hvis kollegiet ikke var der, ville de unge nok tilhøre den gruppe, som falder fra uddannelsen, kommer på kontanthjælp og får brug for hjælpeforanstaltninger til barnet (eks.vis hjemmehos'er).

Det er uden tvivl at sagsbehandlerne kan pege på en lang række positive muligheder og deres betydning for kollegianerne:

- Den praktiske støtte i hverdagen, både i form af lektiehjælp og ved tilbudet om børnepasning på stedet, er afgørende for at uddannelsen kan passes
- Muligheden for personlig rådgivning og støtte. Det er en klar vurdering, at netop denne støtte har stor betydning for, at de unge fastholder deres uddannelsesforløb. Der drages en sammenligning med andre unge enlige mødre, som de har med at gøre, hvor det ret så ofte bliver

EFFEKT

tilfældet, at de dropper ud af uddannelsen, når der opstår vanskeligheder af den eller anden art. Den støtte en studievejleder eller en sagsbehandler har mulighed for at give er simpelthen ikke umiddelbart tilgængelig og ikke tæt nok på til opsøgning eller opfølgning.

- Den tætte støtte har konkret bidraget til at hindre et potentielt selvmord hos en af kollegianerne
- Iflg. det kollegianerne selv giver udtryk for overfor sagsbehandlerne, betyder det netværk, som de unge får med hinanden og dermed med andre i samme situation som en selv, rigtig meget. Det betyder en mulighed for at spejle sig i andres liv, så man lærer en masse om andre og om sig selv.

Udfordringer for Alexandrakollegiet

Der blev fra lokalcentrets side peget på en række udfordringer eller - efter deres mening - svage sider ved Alexandrakollegiet. Udgangspunktet for lokalcentret er tydeligvis, at man sammenholder den aktuelle beboergruppe på kollegiet med en større gruppe af unge enlige mødre, som man har med at gøre, og som er meget bredspektret m.h.t. problembaggrund og aktuelle vanskeligheder.

Lokalcentret peger på, at uddannelseskrauet og dermed kravet om motivation for uddannelse er med til at afskære en stor gruppe, meget trængende, unge, enlige mødre fra at få del i en tilsvarende værdifuld støtte, som den kollegiet yder. Man mener dermed, at der er nogle unge enlige mødre, der trænger mere til støtte end de aktuelle beboere på kollegiet.

Men efter evaluators opfattelse har begge grupper behov for støtte.

Reaktionen vidner blot om, at der er stort behov for flere kollegier eller andre boformer, hvor der kan arbejdes med den gruppe af unge enlige mødre, som ikke har en umiddelbar motivation for at gå i gang med uddannelse. Arbejdet her vil dog skulle lægges indholdsmæssigt lidt anderledes til rette, fordi arbejdet i forhold til disse unge må starte et andet sted.

Problemstillingen med den for høje husleje nævnes på ny, fordi den spiller en rolle i relation til forsørgelsesgrundlaget. Man har oplevet et pres for at bevilge revalidering til konkrete unge, for at de kan have et tilstrækkeligt

EFFEKT

økonomisk sikkert grundlag for at fuldføre en uddannelse. Presset fik for dem næsten karakter af "en trussel" i spørgsmålet, om lokalcentret ville tage ansvar for, at den unge mor blev sat på gaden (idet man ikke kan bo der, hvis man ikke er i gang med uddannelse). Spørgsmålet er, set i lokalcentrets perspektiv, om der kan blødes op på uddannelseskrauet, eller om der kan gøres mere for at nedbringe huslejen? Lokalcentrets opfattelse er, at det må/skal gøres muligt at bo på kollegiet og klare sig på en SU. Alternativt skal der være taget stilling til revalidering, inden de unge i det hele taget visiteres til kollegiet.

Lokalcentret ser også nogle udfordringer i, at kollegiet tænker i en fremtidssikring af de unge mødre. Dels i form af, at det sikres, at de unge mødre får sig skrevet op til en lejlighed, hvad man ikke har kendskab til sker. Dels ved, at de ansatte er meget bevidste om ikke at overbeskytte de unge. Opfattelsen er, at der bliver overladt for lidt til den unge selv, og at man derved risikerer at gøre den unge en bjørnetjeneste på længere sigt. Det har en af kollegianerne selv været inde på i et interview:

"Når vi flytter fra kollegiet, er vi ikke hjælpeløse. Vi bliver selv kastet ud i at klare store og små problemer i hverdagen. Vi bliver ikke overbeskyttet og pakket ind i vat."

Kollegianer



brin

6. OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

Alexandrakollegiet var fra Mødrehjælpens side tænkt som et forsøg på at lave et kvalificeret tilbud til en gruppe unge, enlige mødre, der har brug for nogle ordentlige rammer og en særlig støtte for at komme igennem en uddannelse og på længere sigt blive selvforsørgende.

Det er denne evalueringens klare konklusion, at det er lykkedes at skabe et kollegium, der både giver nogle ordentlige rammer for de unge mødre og deres børn, og som giver den enkelte mor og hendes barn mulighed for at få en god og relevant støtte undervejs. Evaluering er foretaget knap 3 år efter, at Alexandrakollegiet blev indviet, og kan derfor ikke sige noget om langtidseffekten, altså om de 12 unge mødre, der indtil videre bor eller har boet på Alexandrakollegiet, reelt er selvforsørgende om 5-10 år. Men det ser lovende ud. Det forrige kapitels gennemgang af hhv. de unge mødres, medarbejdernes og samarbejdspartnernes vurdering af effekten, tyder på, at de unge mødre er godt på vej i den rigtige retning.

Et værdifuldt koncept

Det er evaluatorernes vurdering, at der er to væsentlige årsager til, at de unge mødre er godt på vej. Først og fremmest har konceptet, altså at etablere et (næsten helt almindeligt) kollegium med indbyggede støttemuligheder for unge enlige mødre, vist sig meget værdifuldt og ikke mindst bæredygtigt i kraft af en kompetent indsats fra medarbejderne. Kollegiet giver nogle ordentlige fysiske forhold og en mulighed for at leve selvstændigt i nogle for unge helt normale rammer.

Men årsagen skal måske frem for alt findes i hårdt arbejde. De unge mødre har selv kæmpet hårdt og længe for at blive på uddannelsen, for at komme igennem brud med barnets far og for at vise, at det kan lade sig gøre at tage en uddannelse, selv om man er blevet ung mor. Og medarbejderne har slidt for at få alt det praktiske til at fungere, for at være der for den enkelte, gøre sig fortjent til deres tillid og hjælpe og støtte de, der har haft behov for det, og for ikke at blande sig mere end højst nødvendigt.

OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

Det er samtidig vurderingen, at konceptets mangfoldige støtteformer til sammen udgør en bred vifte, hvoraf ingen dele kan undværes. Viftens blade holdes sammen af medarbejderne og benyttes af de enkelte unge mødre i varierende omfang og sammensætning, så det bliver til netop den helhedsstøtte, som der er så hårdt brug for (jfr. indledningen om Unge enlige mødre i Danmark). I viften står boligen, forsørgelsesgrundlaget, støtten til uddannelse sammen med den individuelle støtte meget markant i billedet, men man kunne med lige god ret fremhæve børnerummets og fællesskabets betydning, samt iflg. de unge mødres egne udsagn også de frivilliges indsats og mentorordningens succes (som denne evaluering ikke omhandler).

Det hele bindes sammen af medarbejderne, som er det nødvendige kit i forhold til at sikre helheden, dvs. at sikre, at støtten er til stede både i bredden og i dybden. De overvældende mange og udfordrende arbejdsopgaver har kunnet overkommes til nu i kraft af medarbejdernes engagement og fordi de har så mange forskellige erfaringer og kompetencer med sig, både personligt og fagligt. At indsatsen til nu er lykkedes så godt, er i høj grad betinget af, at medarbejderne er dem, de er. Det betyder, at en sådan indsats og dens kvalitet er meget personafhængig. Det vil den naturligvis altid til en vis grad være, men vurderingen er, at indsatsen på Alexandrakollegiet på nuværende tidspunkt i meget høj grad er personbåret. Det rummer en udfordring i forhold til at afgrænse arbejdsopgaverne, at arbejdsgange og -metoder italesættes og beskrives, og at der skabes tydelighed om, hvilke kompetencer, en helhedsindsats stiller krav om. En anden spændende udfordring er, at indsatsen nødvendigvis må justeres løbende, dels fordi man hele tiden kan blive klogere på, hvad der er bedst at gøre, men også fordi, de unge og deres børn konstant er i vækst og udvikling. Behov er ikke statiske. Det kan konstateres, at de unge mødre nu hver især er kommet så langt, og at de har haft et fællesskab med hinanden over så tilpas lang tid, at der klart ser ud til at være grobund for at arbejde mere på gruppebasis. Det efterspørger kollegianerne nu, og medarbejderne er af samme opfattelse. Forskellige metoder kan tages i brug, som kan åbne for ny udvikling.

En grundkonflikt med dilemmaer

Alexandrakollegiet er et særligt kollegium i kraft af sine mange forskellige støttemuligheder og i kraft af, at de unge mødre ved indflytning forpligter sig til i en vis grad at indgå i et fællesskab og at opfylde kravet om at være i gang med en uddannelse. Det særlige koncept betyder, at der er en grundkonflikt i selve kollegiets konstruktion med at være hjem og hjælpesystem på én og samme tid. Implicit giver det en række dilemmaer i kollegiets indre liv. Dilemmaer har de karakteristika, at de bliver ved at bestå, de kan ikke løses, men de kan og skal håndteres. Hele tiden og fra situation til situation.

Det har været slående, i hvilken grad de unge mødre giver udtryk for ambivalens angående mange forskellige forhold på kollegiet. De mange dilemmaer udtrykkes i denne ambivalens, som skal ses og forstås som forståelig og almindelig i den situation, de unge mødre befinder sig i. Mange usikkerheder og tvivl kan minimeres eller fjernes gennem italesættelse og dialog, bl.a. om hensigter og motiver med det, man gør. Ambivalensen kan langsomt reduceres ved, at de unge modnes og får mere indsigt, og gennem medarbejdernes stadigt mere indsigtsfulde handlinger og undladelser, en indsigt der kommer ved, at medarbejderne får et stadigt dybere kendskab til fællesskabet og den enkelte unge mor, og hvad hun lige netop har brug. Det er udfordringen.

Opmærksomhedspunkter

Med afsæt i disse overordnede betragtninger vil der i det følgende blive peget på en række opmærksomhedspunkter, som er kommet frem undervejs i interviews og samtaler med de unge mødre, medarbejderne o.a. Punkter, som det enten er nødvendigt at forholde sig til, fordi der er behov for løsning/afklaring, eller som det blot er vigtigt at have en fortsat opmærksomhed på.

De fysiske rammer

Generelt er de fysiske rammer på Alexandrakollegiet meget attraktive, men der er nogle enkelte forhold, som det er værd at genoverveje eller have for

OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

øje, hvis det kommer på tale at etablere flere kollegier. Specielt placeringen af forstanderindeboligen inde i kollegiet uden særskilt indgang er uheldig, både fordi det bidrager til at øge de unges usikkerhed på, hvor meget kontrol de er underlagt, og fordi det mindsker forstanderindens mulighed for et privat liv.

Der er på samme måde grund til at overveje placeringen af medarbejdernes kontor. Det har naturligvis også fordele indbygget, at man fra kontoret kan følge med i, hvem der er i huset, og ikke mindst følge med i, hvordan den enkelte unge mor ser ud til at have det. Men igen opleves kontorets (utilsigtede) placering og udformning som et glasbur som en unødigt kontrol. Og af medarbejderne som en uhensigtsmæssig arbejdsplads, hvor det er vanskeligt at gennemføre telefonsamtaler, lave skrivarbejde og helt umuligt at gennemføre rådgivningssamtaler.

Organisatoriske forhold

Personalenormering: Børnerummet er en af de meget vigtige støtteformer på kollegiet. Det udgør en helt særlig udfordring at drive det. Den hidtidige ordning med "jobnumre" (flexjob, aktivering m.m.) er ikke holdbar i længden, også fordi den betyder hyppig udskiftning, hvad både mødre og børn reagerer på. Det gør, at enkelte mødre næsten ikke bruger børnerummet, selv om de har behov for det. Det bør findes en mere permanent løsning på bemandingsproblemet eller tænkes i andre muligheder/former for pasning af syge børn. Børnerummet skal være åbent fra 7.00 til 17.30, hvis det skal være til gavn for mødrene. Det betyder en åbningstid på 52 timert ugl. Det er ønskværdigt, at der er to i børnerummet ad gangen af hensyn til børnenes sikkerhed (ulykker, vold og pædofilirisiko). Det indebærer, at 105 timer ugl. skal have personalemæssig dækning, hvilket ikke er muligt at finde frivillige til. Medarbejderne har allerede haft forskellige overvejelser og ideer. En løsning af børnerummets bemandingsproblem vil også indebære en aflastning af de faste medarbejdere, som undertiden må tage sig af pasningen.

De faste medarbejdere har en stor arbejdsbyrde, som de tager på sig i kraft af engagement og involvering i de unge. De arbejder ofte mange flere

OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

timer end en almindelig arbejdsuge, men der er ikke mulighed for betaling eller ekstra frihed. Ganske vist må en del af opgaverne efterhånden finde et passende niveau (byggesagen sluttes, mere successiv nyindflytning osv.), men det er værd at være opmærksom på, at arbejdsbyrden ikke vedblivende er for stor, fordi det kan føre til overbelastning og udbrændthed. Der er reelt brug for minimum en fast stilling i børnerummet og for en fast stilling mere i rådgiverstaben, så der bliver plads til afspadsering efter f.eks. kriseforløb. Det er vigtigt at være opmærksom på spørgsmålet om, hvordan rimelige arbejdsvilkår kan sikres, uden at medarbejderstaben vokser sig så stor, at kollegiet risikerer at udvikle sig i retning af en institution.

Økonomi/finansiering: Et projekt har en afgrænset tidshorisont og dermed en begrænset finansiering. Projektperioden udløber nu ved udgangen af 2004, og det økonomiske grundlag for kollegiets drift fremover skal på plads. Det har Mødrehjælpen arbejdet med længe, og kollegiet er næsten sikret for det kommende år ved hjælp af private støttemidler (der mangler pt. ca. 300.000). Usikkerheden om den fremtidige økonomi forplanter sig også til de unge mødre, så det vil være påtrængende at få skaffet en mere permanent løsning på finansieringen til veje. Iflg. Mødrehjælpens egne beregninger udgør omsorgsdelen i kollegiets budget ca. 100.000 kr. pr. ung mor pr. år, hvilket måske er i underkanten. Den investering i hver enkelt unge, enlige mor vil være givet godt ud, når man tager i betragtning, at indsatsen kan føre til selvforsørgelse, forbedret livskvalitet og øget resiliens. En cost-benefit analyse med fokus på besparelser i kontanthjælp, førtidspensioner, indlæggelser, hjælpeforanstaltninger til børn m.m. ville være et interessant studie. Efter evaluatorernes vurdering vil det være oplagt med en fast statslig eller kommunal støtte til aflastnings- og omsorgsdelen i kollegiets drift.

Samarbejdet med lokalcentret: Kendskab og samarbejde mellem kollegiet og lokalcentret Valby har skullet etableres og udbygges siden projektets start. Samarbejdet med lokalcentret er blevet forbedret i løbet af de 3 år, som kollegiet har eksisteret. Kollegiet opleves både lidt som en belastning

OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

og en aflastning af lokalcentret, som også vurderer, at flere af de unge er "for gode". Målgruppen er helt rigtigt ramt i forhold til kollegiets formål jf. målgruppebeskrivelsen, og kollegiet ville ikke kunne fungere (så godt), hvis der udelukkende boede unge enlige mødre med endnu større belastninger. Der ligger en vigtig udfordring for kollegiet og lokalcentret i stadig at øge kendskabet til hinanden og bl.a. få en afklaring af, om lokalcentret f.eks. kunne få bedre tid og mulighed for at indgå i visitationen eller for at henvise nogle af de lokale unge, enlige mødre til kollegiet. En drøftelse af, hvordan kollegiets viden og indsigt i de unges forhold kunne nyttiggøres for sagsbehandlerne i forbindelse med ansøgning om revalidering, kunne måske også være frugtbar. Det er vigtigt, at medarbejderne på kollegiet fortsat opfylder deres rådgivningsforpligtelse i forhold til de unge mødre og mest muligt bakker dem op i forhold til at få de bedst mulige betingelser for at gennemføre deres uddannelse.

Forstanderinde/socialrådgivereffekten: Medarbejderne præger i positiv forstand Alexandrakollegiet meget, i særdeleshed forstanderinden i kraft af, at hun bor på stedet. De har opnået, at de unge faktisk gør brug af den støtte, som der har været et ønske om at formidle til de unge. Det er opnået i kraft af medarbejdernes personlighed og faglige dygtighed, og det betyder, at arbejdet p.t. er meget afhængigt af dem som personer. Så det er vigtigt at gøre sig overvejelser om, hvad en evt. udskiftning af personalet vil betyde? Hvor meget kan/skal skrives ned, og hvor meget af indsatsen kan "sættes på formler"?

Samarbejdet med barnefædre: Medarbejderne har allerede meget fokus på børnenes fædre i deres arbejde, og der ligger mange udfordringer i at videreudvikle denne del af indsatsen.

Opfølgingsmuligheder: Det er også nødvendigt at overveje, i hvilken grad medarbejderne kan give opbakning til de unge mødre, når de flytter ud. Det er vanskeligt ikke at forestille sig, at nogle af dem vil have meget brug for det.

Perspektivering

Alexandrakollegiet har med sin relevante sammensætning af støtte og aflastning til 12 unge enlige mødre vist sig at være et meget værdifuldt koncept på vejen til uddannelse og selvforsørgelse. Der er i vores samfund mange flere, unge enlige mødre, som ikke er i gang med uddannelse, ikke er i arbejde, og som ikke profiterer af de eksisterende aktiveringstiltag. Disse unge kvinder har de tilsvarende behov og i vid udstrækning tilsvarende potentiale som Alexandrakollegiets unge kvinder. Social- og arbejdsmarkedspolitisk vil det derfor være af stor betydning, at erfaringerne fra kollegiet formidles og spredes, så der kan blive oprettet flere kollegier ud fra samme koncept.

Der er i Danmark en uddannelsespolitisk målsætning om, at 95% af en årgang skal have en uddannelse¹⁵. Vi er stadig et godt stykke fra dette mål (79,5% får en uddannelse)¹⁶. Der er en stor arbejdskraftreserve skjult i gruppen af unge enlige mødre (kun 22% af enlige mødre får en uddannelse)¹⁷. Mange af de unge mødre har en drøm om uddannelse, men behøver den bredspektrede støtte for at kunne få øje på deres muligheder og kunne tro på, at det kan lade sig gøre.

Der er behov for at sikre et bedre samspil mellem støtte til uddannelse, familieliv og arbejde for at sikre en større uddannelsespolitisk målopfyldelse. Målsætningerne i forhold til denne målgruppe, de unge enlige mødre kunne være:

- at mindske risikoen for at de udsætter uddannelsesstart, indtil de kan blive berettiget til at en af de alternative ydelser til SU (som er blevet forbedret, men ikke tilstrækkeligt til at have en ordentlig levefod, fordi den unge mor ikke kan tage erhvervsarbejde ved siden af studiet), samt at reducere omfanget af høje passive ydelser før uddannelsens start
- at mindske uligheder ved en bedre prioritering af de anvendte støtte-midler, dvs. en større balance, der er mere i overensstemmelse med



¹⁵ Uddannelsespolitisk målsætning bl.a. omtalt i "Kvalitetsudvikling i gymnasiet", Undervisningsministeriet 2001

¹⁶ Undervisningsministeriet: "Tal der taler", 2002.

¹⁷ Therese Halskov ved Arbejdsseminar om unge enlige mødre (CABI, sommeren 2004)

OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

den unge mors behov som studerende. Det vil sige bedre adgang til revalidering eller større SU og midler til andre bolig- og støtteformer som på Alexandrakollegiet

Samfundet ville med en helt anderledes prioritering af støtte til denne gruppe opnå at få flere unge gennem uddannelse. Man ville få øget antallet af erhvervsaktive og ville - udover at spare på udgifter til overførselsindkomster og hjælpeforanstaltninger til børn af de unge, enlige mødre tilmed kunne afhjælpe mange store, menneskelige omkostninger for de unge enlige mødre og deres børn (en cost-benefit analyse kunne som nævnt være interessant at foretage). Det må være en oplagt mulighed for vore politikere at gribe lige nu, hvor såvel familiepolitik som arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik står højest på den politiske dagsorden.

Da de unge, enlige mødre samtidig er en sammensat gruppe kan det være relevant at tænke i, at der også kunne være brug for kollegier med lidt andre koncepter. F.eks. kan det være vigtigt at lempe på kravet om tilknytning til uddannelse i forhold til de unge mødre, som p.t. ikke har motivation for det, men som har brug for støtte til at komme videre. Andre modeller end lige kollegieformen kunne også komme på tale, f.eks. som opgangsfællesskaber, hvor man bor selvstændigt og med mulighed for at have støtte tilknyttet. Det er så vigtigt at være opmærksom på ensomhedsproblematikken og behovet for at kunne udvide sit netværk og opnå muligheder for aflastning.

Et andet element er kollegiets størrelse. Kunne man organisere et kollegium, så det ganske vist havde en vis størrelse, men bestod af mindre enheder?

En model kunne også være at tage udgangspunkt i alment støttet kollegiebyggeri, hvor det boligmæssige og driftsmæssige var på plads og blev administreret af f.eks. DIS¹⁸, mens den personlige og kollektive støtte blev ydet af personale, der blev tilknyttet og som alene havde denne funktion.

18 DIS står for Danmarks internationale Studenterkomite, der administrerer en række kollegier for unge under uddannelse



LITTERATUR

Brørup m.fl., Mogens: "Den nye psykologihåndbog", Gyldendals akademiske bogklubber, 2003

Cullberg, Johan: "Krise og udvikling", Hans Reitzels forlag 1978.

Egelund, Tine og Hilgaard, Lis: "Social rådgivning og social behandling". Munksgaard 1993

Ejrnæs m.fl, Morten: "Socialt miljøarbejde i lokalsamfundet", Hans Reitzels Forlag 1997 (Kap. 4 Sociale netværk)

Finansministeriet: "Lavindkomstgruppen – mobilitet og sammensætning", Finansministeriet, juni 2004

Glavind Bo, Inger og Kristiansen, Søren: "Problemer og læring i forsøgsprojekterne", Aalborg Universitet, Forlaget Dafolo 1997 (Kap. 3 "Arbejds- og læreprocesser i forsøgsarbejde")

Halskov m.fl, Therese: "Tab af rettigheder. Sårbare enlige mødre og deres børn", Hans Reitzels Forlag, 2000

Hansen m.fl., Anette: "Meget unge og sårbare mødre – fokus på arbejdsmarkedsperspektivet", FormidlingsCenter Aarhus (nu CABI), 2002

Hansen, Anette og Stevnhøj, Anna Louise: "Ung sårbar mor. Fra graviditet til job", CABI, 2005.

Nygaard Christoffersen, Mogens: "Spædbarnsfamilien. Rapport 1 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995", Socialforskningsinstituttet 00:10

Pedersen, Knud Erik: "Drop afmagten – skab kontakten til usædvanlige unge", Socialministeriet 1999

LITTERATUR

Rasmussen, Knud: "Udviklingspsykologi", Gyldendals Pædagogiske Bibliotek 1970

Statistik:

Danmarks Statistik. "Befolkningens Bevægelser"

Artikler:

Andersen, Heine: "Handlingsrationalitet, systemrationalitet og livsverden". Artikel i Knudsen og Kloppenborg: "Rationalitetsbegrebet i samfundsvidenskaberne", Nyt Nordisk Forlag, 1985

Stevnhøj, Anna Louise: "...nu bliver jeg aldrig ensom mere" i avisen for frontmedarbejdere: "Unge mødre i job" juni 2003, udgivet af CABI (center for aktiv beskæftigelsesindsats) Århus

Alexandrakollegiet:

Diverse skriftligt materiale fra Mødrehjælpen og Alexandrakollegiet

BILAG

Bilag 1

Arbejdsopgaver for fastansatte medarbejdere
- gennem de første 3 år af kollegiets levetid

Projektstart og rammer.

- Byggesagen, primært efterfølgende byggeskader.
- Altanbyggeri.
- Indkøb af inventar til fællesarealer.
- Etablering af vaskeri.
- Etablering af og vedligeholdelse af legeplads.
- Sikring af huset, herunder låsesystemer.
- IT, etablering og vedligeholdelse.
- Etablere samarbejde med Ungdomsklikken, Københavns kommune.
- Sikre HK bistand på kollegiet.
- Budgetlægning og regnskaber.
- Indsamle dokumentation til EU's socialfond.(ugeskemaer fra samtlige unge, studie- og forsørgelses dokumentation 3 gange årligt).
- Administrativt arbejde.
- Vedligeholdes af huset. Kontakt med vicevært.
- Rengøring – såvel at gøre det selv som have tilknyttet rengøringssselskab.
- Husleje. Sag i huslejenævnet, løbende indkræve husleje fra kollegianere.
- Syning af lejligheder if. fraflytning.
- Samarbejde med daginstitution.
- Tilknytning af Flex
- Videns opsamling, dokumentation, metodeudvikling og formidling.
- Samarbejde med Mødrehjælpens øvrige afdelinger.
- Deltagelse i ledermøde, Mødrehjælpen.
- Udarbejdelse årsplaner og kvartalsrapporter til Mødrehjælpen.
- Løbende kontakt med og besøg af "Venner af huset" – her tænkes primært på de organisationer og privat personer, der tilbagevendende støtter de unge mødre såvel økonomisk som ved at udvise interesse for de unge kvinders livssituation.

Kærneydelser omkring unge mødre og deres børn:

- Visitation.
- Henviſning til andre tilbud, når vi får henvendelser, men ikke har plads.
- Afklare og sikre kollegianere forſørgelsesgrundlag.
Samtaler, indstillinger, anker mv.
- Rådgivning om sikringsydelse.
- Rådgivning om daginstitutioner.
- Faderskabssager, forældremyndigsager, samværssager samt mægling ml. forældrene.
- Rådgivning og mægling i kæresteproblematikker.
- Afklare uddannelsesønsker samt finde en farbar vej til den ønskede uddannelse.
- Støtte if. indflytning på kollegiet.
- Skabe relation, kontakt og tillid til den enkelte kollegianer.
- Socialrådgivning
- Anden rådgivning bl.a. kompetenceudvikling og barriere for den enkelte unge.
- Rådgivning i det den enkelte kollegianer finder betydningsfuldt.
- Henvise til anden rådgivning, hvor medarbejderne ikke kan selv.
- Psykolog henviſninger.
- Kontakt med sundhedsplejersker.
- Følgeskab if. læge- og hospital.
- Bisidder if. myndigheder, hvis kollegianeren ønsker det.
- Passe børn, når mødrene er på studierejser.
- Yde omsorg i dagligdagen.
- Være tilgængelig i krisesituationer evt. yde døgndekning/bo i forstanders lejlighed.
- Vente, se på, lade være at handle – hvis det vurderes mest hensigtsmæssigt.
- "sparke døren ind" hvis det skønnes nødvendigt.
- Fejre sejre og eksamener.
- Inddragelse kollegianernes netværk, når hun ønsker det.
- Planlægning af og deltagelse i ugentlige fællesmiddage.

- Arrangere og deltage i fællesarrangementer bl.a. foredrag, ture ud af huset, ferier og weekendture.
- Deltage i kollegierådsmøder.

Formidling:

- Løbende kontakt med pressen.
- Støtte (og beskytte) unge og frivillige i at gå i pressen og holde foredrag.
- Foredrag for private som offentlige
- Evaluering.

Arbejdet med frivillige:

- Rekruttering af frivillige
- Ansættelse af frivillige(samtale, straffeattest, tavshedserklæring).
- Bemanding af børnerummet.
- Skrive udtalelser til frivillige.
- Blækspruttemøder, børnerumsmøder og mentormøder.
- Frivillig møder for alle minimum 2 gange årligt.
- Koordinering af den frivillige indsats.
- Opkvalificering af frivillige ved løbende kontakt, foredrag, kurser og møder, supervision.
- Søge midler til såvel frivilliges gang i huset som opkvalificering.
- Metodeudvikling på mentorordning: rekruttering, fællesmøder samt hver 2. måned opfølgingsmøder med den enkelte mentor og hendes mentee.
- Lektiecafe.

Medarbejderne:

- Personalemøder.
- Skemaplanlægning.
- Supervision af ekstern supervisor.
- Daglig refleksion/kollegial supervision.
- Kurser/efteruddannelse.
- Løbende medarbejderudviklingssamtaler.

