

Netværksrådslagning

- Erfaringer, fortællinger og refleksioner fra et udviklingsprojekt om netværksrådslagning for hjemløse

Netværksrådslagning

- Erfaringer, fortællinger og refleksioner
fra et udviklingsprojekt om netværksrådslagning for hjemløse

Bernhard Jensen, Elsebeth Kirk Muff, Jytte Faureholm, Karen Pedersen

© Socialt Udviklingscenter 2005

Socialt Udviklingscenter SUS

Nørre Farimagsgade 13

1364 København K

tlf. 3393 4450

Fax 3393 5450

e-post sus@sus.dk

www.sus.dk

Forord

Netværksrådslagning er en ny metode i socialt arbejde.

Tre boformer under KFUM's Sociale Arbejde i Danmark har fra foråret 2003 til efteråret 2005 deltaget i et udviklingsprojekt om netværksrådslagning for mennesker, der har problemer med hjemløshed.

Projektet blev gennemført i samarbejde mellem Socialt Udviklingscenter SUS og KFUM's Sociale Arbejde i Danmark.

Formålet med projektet var at implementere netværksrådslagning som metode og beslutningsmodel i arbejdet med beboerne på de tre boformer: Toften i Slagelse, Skjoldbo i Esbjerg og Sølyst i Horsens.

En netværksrådslagning er kort fortalt et møde, hvor familie, venner og bekendte til en beboer på en boform diskuterer og foreslår indsatser, der kan forbedre beboerens situation. En netværksrådslagning fokuserer på at udarbejde bæredygtige fremtidsplaner for beboeren, i et tæt samarbejde mellem beboeren, netværket og det offentlige. En grundtanke i modellen er at tilbyde netværket øget medansvar og benytte dets ressourcer til at finde holdbare løsninger for beboere, der har behov for støtte til at komme videre med deres liv.

Rapporten her formidler erfaringerne fra forsøgsperioden. Den bygger primært på interview med aktører i projektet: beboere, repræsentanter fra deres netværk, samordnere, medarbejdere og forstandere fra de tre boformer.

Projektet er finansieret af Socialministeriets hjemløsepulje.

Tak til boformerne og projektets følgegruppe for et inspirerende samarbejde.

Jytte Faureholm
Elsebeth Kirk Muff
Bernhard Jensen

November 2005

Indhold

Forord	3
Indhold.....	4
Indledning.....	6
Udviklingsprojektet	6
Erfaringsopsamlingen.....	8
Rapporten	8
Resumé	9
De vigtigste erfaringer fra projektet	9
Mikkels historie	11
Del 1: Netværksrådslagning som model og metode.....	13
Netværksrådslagning – modellen	14
Hvad er netværksrådslagning?.....	14
Aktørerne i en netværksrådslagning.....	14
Netværksrådslagningens faser	15
Forberedelsesfasen	16
Selve rådslagningen i tre trin.....	16
Iværksættelses- og opfølgingsfasen.....	17
Netværksrådslagning – metoden	18
De teoretiske principper bag netværksrådslagning.....	18
En humanistisk model	18
Netværksrådslagning og netværksmøder	20
Pers historie	22
Del 2: Konkrete erfaringer med netværksrådslagning.....	24
Netværksrådslagning – med beboernes øjne	24
Beboeren som vært.....	24
At føle sig anerkendt og respekteret af sine omgivelser.....	25
Gensynsglæde.....	26
Netværket på arbejde	27
Det kan vel aldrig skade... ..	27
Samarbejdet med medarbejderne.....	28
Samarbejdet med samordneren.....	29
Der opstår en 'alliance'.....	29
Balancen mellem at være professionel og privat.....	30
I løbende kontakt	30
Netværksrådslagning – med medarbejdernes øjne	31
Relationen til beboerne	32
Hvem skal tilbydes en rådslagning?	32
Udarbejdelse af spørgsmål til rådslagningen.....	34
Beboerne 'vokser' – og det smitter	35
Samarbejde mellem medarbejdere og netværk.....	35
Netværket som medspillere	36
Samarbejdet mellem medarbejdere og samordnere.....	37
Det kunne ikke lade sig gøre uden samordneren.....	37
Små knaster undervejs	37
Samarbejde med det offentlige	39
Fra sag til menneske	40

Implementering på boformen	40
Information til alle	41
Ikke en mirakelkur.....	41
Lederne på boformen har en vigtig rolle	42
Også et spørgsmål om økonomi	42
Netværksrådslagning – med netværkets øjne	44
Netværket vil gerne inddrages	44
Netværket og samordnerne.....	45
Åbenhed og glæde fra de fleste	45
Ellers tak... ..	46
Netværket og medarbejderne.....	47
En netværksrådslagning løser ikke i sig selv den hjemløses problemer.....	48
Hvordan går det efter rådslagningerne?.....	49
Gladere for livet.....	49
Kontakt med netværket (igen)	49
Bolig og arbejde	50
Når planen ikke holder	50
Mikkel, Per og de andre.....	51
Del 3: Konklusioner og udviklingsperspektiver	52
Konklusioner	52
Beboerne	52
Netværket	52
Medarbejderne	53
Metoden.....	54
Udviklingsperspektiver.....	54
En model i stadig udvikling.....	56
Rådslagning for nye målgrupper	57
Bilag	58
Udviklingsprojektet i tal	58
Sådan greb vi udviklingsprojektet an	59
Projektets organisering	59
Projektets indhold og aktiviteter.....	60
Litteratur	63

Indledning

Netværk er et begreb, der er forbundet med noget positivt.

Netværkssamfundet, hvor vi globalt er sammenføjede via modem og kobbertråd, er for mange en attraktiv fremtidsvision, men også på det individuelle plan er der tydeligt fokus på netværk. Betydningen af at pleje både det personlige og det arbejdsmæssige netværk fremhæves i mange sammenhænge. Og begrebet netværk anvendes ofte i betydning 'det enkelte menneskes personlige reservoir af ressourcer' (social kapital!)¹. Dette lager af ressourcer – de ubrugte muligheders rum – opfattes som vigtigt at vedligeholde ud fra en logik om, at vi måske en dag vil få brug for at trække på det.

Det er bemærkelsesværdigt, at netværk som begreb oftest bruges som samlebetegnelse for bekendtskaber eller forbindelser i sammenhæng med privilegerede mennesker. Vi taler ikke så ofte om stofmisbrugere eller alkoholikeres netværk. Og i det omfang, vi forestiller os, at disse mennesker har et netværk, er det ofte indre billeder af andre narkomaner eller alkoholikere, der fremkaldes. Det samme gør sig gældende for mennesker, der er hjemløse. Heller ikke dem forbinder vi med at have et netværk, og da slet ikke noget, der er positive erfaringer med. Tværtimod viste et forprojekt om netværksrådslagning, som Socialt Udviklingscenter SUS lavede i 2001, at det var en udbredt opfattelse blandt medarbejdere på hjemløseområdet (§ 94-boformer), at hjemløse mennesker netop er karakteriseret ved *ikke* at have et netværk. I hvert fald ikke et netværk, medarbejderne forestillede sig positivt ville eller kunne bidrage til at forbedre beboernes aktuelle situation og fremtid.

I offentligt regi bliver netværksmøder ofte betragtet som en effektiv mødeform, hvor et tværfagligt forum har muligheder for at give et samlet og helhedsbetonet billede af klientens situation – men den professionelle dominans risikerer at forstærke klientens følelse af underlegenhed og social devaluering. Forskning i socialt arbejde (Uggerhøj 2002, Egelund 1999) peger på, at klienten – i dette tilfælde beboeren på en boform – har et ønske om at være til stede og have indflydelse på behandlingen af sin egen sag.

At sætte gang i et udviklingsprojekt om netværksrådslagning, der i højere grad inkluderer beboeren, kan ses som et forsøg på at i møde gå denne problemstilling.

Udviklingsprojektet

Tre boformer i regi af KFUM's Sociale Arbejde i Danmark deltog fra foråret 2003 til efteråret 2005 i et udviklingsprojekt om netværksrådslagning for hjemløse.

Formålet med projektet var at afprøve og udvikle netværksrådslagning som ny metode og beslutningsmodel i arbejdet med beboerne på boformerne. Skjoldbo i Esbjerg, Sølyst i Horsens og Toften i Slagelse.

Netværksrådslagning fokuserer på at udarbejde bæredygtige fremtidsplaner for beboerne, i et tæt samarbejde mellem beboerne, deres netværk og det offentlige. En af grundtankerne i

¹ Social kapital er evnen til at have sociale relationer med andre mennesker – en evne, der udvikles via reproduktionen i familien (Bourdieu 2003).

modellen er at tilbyde netværket øget medansvar og benytte dets ressourcer til at finde holdbare løsninger for beboere, der har behov for støtte til at komme videre med deres liv.²

Grundprincipperne eller paradigmet bag netværksrådslagning kan udtrykkes i få begreber: Medbestemmelse, brugerinddragelse, mobilisering af beboere og netværk, empowerment, ansvarliggørelse, anerkendelse af forskellighed og ressourcetænkning. Derudover flytter medarbejdernes rolle sig fra at være eksperter til at indgå i et partnerskab med beboeren. Ovennævnte er begreber og bevægelser, der også er 'oppe i tiden' i det sociale arbejde generelt.

Inspirationen til udviklingsprojektet kommer fra børne- og familieområdet, hvor mange kommuner efterhånden har gode erfaringer med familierådslagning som model til at træffe beslutninger om handling i familier, hvor et barn eller en ung har problemer. Socialt Udviklingscenter SUS så muligheder for at transformere modellen, så den også kunne anvendes i arbejdet med hjemløse mennesker, og søgte i 2001 midler til at afprøve modellen i samarbejde med tre boformer:

Grundtanken bag forsøgsprojektet og metoden var – og er – at der i menneskers netværk kan ligge en række ressourcer, som kan aktiveres til alles fordel.

Forventningen til projektet var, at netværket, i samarbejde med beboeren på boformen, kunne udvikle alternative og realiserbare bud på, hvad der er centralt for at forbedre beboerens situation og komme videre i livet. Der var også en forhåbning om, at det at inddrage netværket kunne bidrage til at modvirke den følelse af ensomhed og rådvildhed, som mange beboere har, når de flytter fra boformen og skal 'stå på egne ben'.

En væsentlig aktivitet i udviklingsprojektet var at uddanne medarbejdere på de tre boformer til at anvende de metodiske grundprincipper og arbejde med netværksrådslagning som model. Udviklingsprojektet har derfor været centreret om en række fælles undervisningsdage, og om løbende sparring til medarbejdere på de enkelte boformer.

Projektleder Bernhard Jensen og konsulent Elsebeth Kirk Muff fra SUS har sammen med ekstern konsulent Jytte Faureholm stået for undervisningen af medarbejderne på boformerne og ydet løbende konsulentbistand i forbindelse med de netværksrådslagninger, der er sat i gang på boformerne. Det samme team har gennemført erfaringsopsamlingen. Endvidere har freelancejournalist Karen Pedersen bidraget til erfaringsopsamlingen.

² Hvert år opholder omkring 8.000 mennesker sig, i en eller flere kortere eller længere periode(r), på boformer for hjemløse efter Servicelovens § 94. Amter og kommuner har pligt til at tilbyde beboerne en skriftlig handleplan, og hvis beboerne opholder sig på boformen mere end en måned, skal der udarbejdes en plan, i samarbejde med beboeren. På trods af de gode intentioner udskrives kun godt halvdelen af beboerne med en handleplan eller efter en klar aftale om flytning mellem boformen og beboeren (Den Sociale Ankestyrelse 2003).

Erfaringsopsamlingen

Erfaringsopsamlingen er gennemført fra april til november 2005.

Data til rapporten her er primært er samlet ind ved interview med projektets aktører: beboere og pårørende (netværket), samordnere, medarbejdere (projektledere) og forstandere på boformerne. Det er således langt hen ad vejen de medvirkende i projektet, der har ordet i rapporten. Deltagerne udtaler sig anonymt, og alle navne er opdigtede.

I hele projektperioden er der gennemført 16 førstegangsrådslagninger og 21 opfølgende rådslagninger, i alt 37 rådslagninger for 16 beboere. Datamaterialet, der ligger til grund for denne rapport tager primært udgangspunkt i de første 13 rådslagninger og 7 opfølgninger.

Der er gennemført interview med:

5 beboere (1 dobbeltinterview og 3 enkeltinterview)

6 pårørende (gruppeinterview)

5 samordnere (gruppeinterview)

6 medarbejdere fra de tre boformer, projektledere og kolleger, der har deltaget i projektet.

I dette interview deltog endvidere landskonsulenten fra KFUM's Sociale Arbejde i Danmark

3 forstandere for boformerne.

Alle interviewene var planlagt som gruppeinterview, fordi deltagerne under et gruppeinterview påvirker og inspirerer hinanden, og processen derfor bliver dynamisk. Det gav dog nogle problemer i forhold til beboerne. Tre af de fem beboere foretrak dog enkeltinterview, hvilket blev respekteret.

Interviewene med beboere, pårørende, samordnere og medarbejdere blev foretaget på baggrund af en interviewguide. Interviewene varede mellem 1 og 3 timer og blev optaget på bånd, der senere blev skrevet ud.

Ved gruppeinterviewene var der tre medarbejdere fra SUS til stede.

Rapporten

Rapportens første del beskriver netværksrådslagning som beslutningsmodel og diskuterer de metodiske grundprincipper, som modellen bygger på. Anden del beskriver og kommenterer de konkrete erfaringer med at arbejde med netværksrådslagning, som beboere, medarbejdere, samordnere og netværk har høstet i projektperioden. I rapportens sidste del diskuteres konklusioner, dilemmaer og udviklingsperspektiver på baggrund af udviklingsprojektet.

Resumé

Socialt Udviklingscenter SUS gennemførte i 2003-2005 et udviklingsprojekt om netværksrådslagning i samarbejde med tre boformer for hjemløse under KFUM's Sociale Arbejde i Danmark.

Formålet med udviklingsprojektet var at afprøve og udvikle netværksrådslagning som beslutningsmodel i arbejdet med beboerne på de tre boformer: Toften i Slagelse, Skjoldbo i Esbjerg og Sølyst i Horsens.

En netværksrådslagning er kort fortalt et møde, hvor familie, venner og bekendte til en beboer på en boform diskuterer og foreslår indsatser, der kan forbedre beboerens situation. Målet med rådslagningen er at udarbejde en personlig plan for beboeren, ud fra nogle spørgsmål, som beboeren selv formulerer og ønsker netværkets hjælp til at tage stilling til. Selve rådslagningen afvikles i tre trin, der er en fast del af netværksrådslagningsmodellen: Trin 1 informationsdelen, trin 2 netværkets egen rådslagning og trin 3 beslutningsdelen.

En væsentlig del af udviklingsprojektet var at uddanne medarbejdere på boformerne til at anvende de metodiske grundprincipper og arbejde med netværksrådslagning som model. Medarbejderne har i projektperioden arbejdet med og afprøvet modellen i praksis.

I projektperioden blev der gennemført 16 førstegangsrådslagninger og 21 opfølgende rådslagninger, i alt 37 rådslagninger fordelt på 16 beboere. Rapporten her baserer sig primært på data fra de første 13 'førstegangsrådslagninger' og 7 opfølgende rådslagninger.

De vigtigste erfaringer fra projektet

Projektet viser først og fremmest:

- De hjemløse (beboere på de tre boformer), der har deltaget i projektet, giver generelt udtryk for, at rådslagningen har givet dem et mere positivt syn på deres fremtidsmuligheder. At de har fået et bedre liv, uden at alle deres problemer er blevet løst.
- Beboernes ressourcer er kommet tydeligere frem i lyset i løbet af rådslagningsprocessen.
- Relationerne mellem beboere og medarbejdere på boformen har fået et andet balancepunkt. Det, de hjemløse beder om hjælp til, og den hjælp, der tilbydes, bliver noget andet end tidligere. Ikke mindst bliver der arbejdet meget mere målrettet på at reetablere kontakten til familien.
- Beboerne har et netværk – og kontakten til netværket betyder meget for dem.
-
- Netværket stiller gerne op, og de har noget at byde på. De har vist mod, interesse og engagement – og det kommer beboerne til gode.

- Netværket har i projektet fået mulighed for at mødes og strukturere en form for støtte, som de har ventet på at etablere. Flere netværkspersoner udtrykker taknemlighed over at blive kontaktet.
- Medarbejdernes vilje og tro på, at det kan lykkes, er en væsentlig drivkraft, for at rådslagningen lykkes.
- For medarbejderne i projektet har det været en svær proces at omstille sig til det tankesæt, der ligger bag netværksrådslagning, men også en glæde at få tydeliggjort netværksrådslagningsmodellen og dermed skabt en ny ramme for deres arbejde og faglighed. Via et refleksionsforum i medarbejdergruppen har de fået sat spørgsmålstejn ved daglige rutiner, og ved, hvordan de normalt ser og forholder sig til beboerne. De har bevæget sig fra at være eksperter til at være facilitatorer.
- En væsentlig positiv gevinst for medarbejderne har været, at arbejdet med netværksrådslagning har virket oplivende i det daglige arbejde og tilført arbejdsprocessen fornyet optimisme.
-
- Samordneren er væsentlig for rådslagningsprocessen. Samordnerens funktion som udefrakommende organisator af rådslagningen er ny og unik i socialt arbejde. Ved projektets afslutning var der fra mange sider stor anerkendelse af samordnerens arbejde.
- Netværksrådslagning kan opfattes som en ny farve på den palet af metodetilbud, som kan anvendes i arbejdet med at give mennesker på boformer for hjemløse muligheder for at komme videre med deres liv. Netværksrådslagning må betragtes som et tilbud, mange beboere kan drage nytte af.
- Netværksrådslagning i sig selv løser ikke alle problemer, men kan igangsætte en proces, der kan føre til afgørende positive forandringer for beboeren.
- Netværksrådslagning er ved projektets afslutning fuldt implementeret på en af de tre boformer. De to andre boformer ønsker at implementere modellen, men har p.t. ikke økonomisk mulighed for det.

Mikkels historie

I dagene op til netværksrådslagningen er Mikkel ret spændt. Hvordan mon det vil gå? Han tænker mest på, hvordan hans to ældste brødre vil reagere, hvad de vil sige, og om de vil se skævt til "det, han har gået og lavet de sidste år". Mikkel har ikke set sin familie de sidste fem-seks år, hvor han har flyttet en del rundt og levet et noget omskifteligt liv. Han har været på stoffer og har boet på gaden i en periode, og han har også haft psykiske problemer. De seneste fem måneder har Mikkel boet på en boform for hjemløse. Det er her, han hører om netværksrådslagning, fra sin kontaktperson. Og det lyder som en god idé, synes han.

Mikkel formulerer ét spørgsmål til sin netværksrådslagning: Hvordan får jeg kontakt med min familie og mine venner igen?

Da spørgsmålet er klar, bliver der tilknyttet en samordner, som ikke er ansat på boformen. Han skal sammen med Mikkel stå for at planlægge og gennemføre rådslagningen. Mikkel gør med det samme klart, at han ikke ønsker, at hans mor skal deltage i rådslagningen. Hun har svigtet for mange gange, føler han. Til gengæld vil han gerne have sin stedfar og sine fire brødre med. Og mormoren, som han ikke har set i 10-12 år. Og måske et par stykker mere.

Samordneren går i gang med at kontakte Mikkels familie pr. telefon. Bagefter tager han rundt og besøger alle i netværket. Alle undtagen mormoren siger ja til at deltage.

Selve rådslagningen bliver holdt på et hotel i Nordjylland, tæt på familien. Der er bestilt smørrebrød. Det har Mikkel og samordneren aftalt. Det er en større flok fra Mikkels netværk, der er samlet om bordet: hans stedfar, hans to ældste brødre og deres kærester, hans to yngste brødre på 10 og 12, hans tidligere plejeforældre, som efterhånden er godt oppe i årene – og i sidste øjeblik har Mikkel også inviteret en ven af familien med.

Samordneren byder velkommen, og Mikkels kontaktpersoner fra boformen kommer indledningsvis med nogle informationer om Mikkels situation. I deres oplæg lægger de vægt på hans ressourcer. Bagefter holder familien deres eget møde, selve netværksrådslagningen, uden de professionelle. Mikkel har på forhånd bedt sin lillebror om at være støtteperson under rådslagningen.

Mikkel lægger ud med at fortælle om sit liv de sidste år. Det er rarest, at der er rene linjer om det, synes han. "Og hvis nogen har noget at spørge om, så spørg". Det har familien, så den første lille times tid går med det. Bagefter diskuterer de Mikkels spørgsmål om, hvordan han kan få kontakt med familien igen. Familien melder ud, at Mikkel er velkommen hos dem alle, og at han altid kan ringe og spørge om hjælp eller råd. Han er også velkommen til at komme på besøg, men de vil ikke have, at han tager stoffer, når han er hos dem.

De taler også om, hvor Mikkel kan bo fremover. Mikkels ene bror er ordstyrer og sørger for, at de ikke snakker i munden på hinanden, og at snakken holder sig på rette spor. Det er Mikkel, de skal tale om, ikke alt mulig andet!

Mikkels stedfar foreslår, at Mikkel kan flytte til Nordjylland og bo hos ham, sammen med hans to mindste brødre. Stedfaren har netop købt en ejendom, som han er ved at sætte i stand, og der er god plads. Det vil Mikkel meget gerne.

Familien skriver planen ned, og så er de klar til at fremlægge den for samordneren og Mikkels kontaktpersoner, der har ventet inde ved siden af. De synes også det lyder som en god idé. Inden familien går hver til sit, aftaler de at mødes igen nogle måneder efter for at følge op på, hvordan det går.

Efter rådslagningen bliver Mikkel hos sin bror en uges tid, inden han tager tilbage til boformen. Medarbejderne her bemærker, at han er gladere end han har været længe. Mikkel meddeler han, at han skal flytte til Nordjylland til sin tidligere stedfar og sine to små brødre, og sammen med boformen bliver der lavet en flytteplan. Mikkel får bevilget et depositum til lejligheden og får etableringshjælp. Da det først er bestemt, at han skal flytte, kan han næsten ikke vente. Boformen hjælper Mikkel med at flytte i deres bus.

Midt i juni samles familien, samordneren og Mikkels kontaktpersoner igen til opfølgning på hotellet. Det går rigtig godt med planen. Mikkel trives hos stedfaren. Han har taget på i vægt og er blevet gladere. Han har fået mere indhold i hverdagen og har ikke brug for stoffer. Det er ikke engang svært at lade dem ligge nu, hvor han har noget at give sig til, siger han. Mikkel sender sine små brødre i skole og læser lektier med dem, og han er i gang med at indrette butik i stedfarens ejendom.

Det er et godt møde. Alle er glade for, at Mikkel så tydeligt har fået det bedre. Inden de skilles, aftaler familien at mødes igen til oktober for at følge op.

November 2005: Siden sommer er der sket en del i Mikkels liv. På den opfølgende rådslagning sidst i oktober fortæller han, at han er droppet ud af sin anti-depressive medicin fra dag til dag og er begyndt at drikke en del alkohol. Men der er også sket gode ting; han har fået en kæreste, som er flyttet ind hos ham, og han har søgt arbejde på en fabrik.

Rådslagningen bliver blandt brugt til at snakke om problemerne med medicin og alkohol. Netværket aftaler, at Mikkel skal kontakte sin læge og distriktspsykiatrien igen. Netværket er meget indstillede på at støtte op om Mikkel og ivrige efter at vise det. De beder om, at medarbejderne fra boformen ikke 'giver slip' endnu. De vil gerne have endnu en opfølgende rådslagning om et halvt års tid...

Del 1: Netværksrådslagning som model og metode

Netværksrådslagning er en ny metode i arbejdet med hjemløse. Det er en transformation af metoden familierådslagning, som en lang række kommuner efterhånden anvender i arbejdet med børn og unge, hvis der er problemer i familien.

Familierådslagning (på engelsk Family Group Conference eller Family Group Decision Making) stammer fra New Zealand, hvor den oprindelige befolkning, maorierne, har lang tradition for at inddrage familien og løse eventuelle problemer i fællesskab. I 1989 blev det gjort lovpligtigt, at familier i New Zealand skal have tilbudt en familierådslagning, hvis der er problemer med børnene eller de unge. Metoden har siden bredt sig til en række europæiske lande, herunder Danmark, hvor der fra 1999 til 2002 blev gennemført et omfattende forsøgsprojekt med familierådslagning i 17 kommuner³.

I 2001 fik Socialt Udviklingscenter SUS bevilget midler fra Socialministeriet til at undersøge, om og hvordan familierådslagning som model kunne transformeres til brug på § 94-boformer for hjemløse.

Forprojektperioden blev brugt til at indhente dansk og udenlandsk viden om og erfaring med at anvende modellen i forhold til forskellige målgrupper, og til at drøfte konkrete muligheder for transformation og behov med nøglepersoner på hjemløseområdet.

Undervejs i processen blev forestillingen om at lave netværksrådslagning med mennesker, der opholder sig på boformer for hjemløse, mødt med en del skepsis. ”Mennesker, der er hjemløse, har ikke et netværk” og ”deres eventuelle netværk vil ikke kunne håndtere et møde, uden at der deltager fagpersoner”, lød nogle af de bekymringer, der blev luftet. Men der var også mange, der opfattede metoden og det bagvedliggende tankesæt som en positiv udfordring.

Konklusionen på forprojektet blev, at det ville være muligt at transformere modellen, så den kunne anvendes i forhold til mennesker, der er hjemløse.

I det følgende beskrives den netværksrådslagningsmodel, der er arbejdet med i udviklingsprojektet. Derefter præsenteres det teoretiske og metodiske udgangspunkt for netværksrådslagning, og afslutningsvist søges det afklaret, hvordan det at arbejde med netværksrådslagning adskiller sig fra andre måder at arbejde med at inddrage netværket.

³ Siden har yderligere en række kommuner taget metoden i brug, og i øjeblikket er 350 kommunale medarbejdere fra 75 kommuner i gang med en uddannelse til hhv. initiativtager og samordner (se www.familieraadslagning.dk). Familierådslagning som model og metode er udførligt beskrevet i: Jytte Faureholm og Lis Lyng Brønholm (red.): Familierådslagning – En beslutningsmodel. Hans Reitzels Forlag, 2005. Bogen bygger på erfaringer fra det landsdækkende forsøgsarbejde med familierådslagning.

Netværksrådslagning – modellen

Hvad er netværksrådslagning?

En netværksrådslagning er kort fortalt et møde, hvor familie, venner og bekendte til en hjemløs (beboer på en boform), diskuterer og foreslår indsatser, der kan forbedre beboerens situation.

Målet med netværksrådslagningen er at udarbejde en personlig plan for beboeren, til det beboeren ønsker hjælp til, der hvor han eller hun er i sit liv lige nu. Planen kan i nogle tilfælde være en del af den handleplan, beboeren får udarbejdet på boformen.

En netværksrådslagning sigter på at aktivere netværket omkring beboeren. Netværket inviteres til et møde for at overveje og pege på mulige strategier for, hvordan de kan støtte den hjemløse – med de ressourcer, de har. Samtidig kan netværket være med til at pege på, hvilke – måske oversete – ressourcer beboeren har, som der kan bygges videre på, og hvilke initiativer der kunne være brug for fra det offentlige, dvs. fra kommunen eller andre.

Netværksrådslagning er altså en beslutningsmodel, ikke en form for behandling. Noget særligt ved modellen er, at alle, der deltager i netværksrådslagningen kender hovedpersonen, og at han eller hun selv har ønsket, at de skal deltage i rådslagningen.

Aktørerne i en netværksrådslagning

I netværksrådslagningen er beboeren i centrum. Men alle aktørerne arbejder sammen om at udarbejde og iværksætte en plan for beboeren – ud fra de spørgsmål, han eller hun har formuleret før selve rådslagningen.

Aktørerne i en netværksrådslagning er:

Beboeren	Beboeren udarbejder med støtte fra en medarbejder fra boformen de spørgsmål, som netværksrådslagningen skal tage stilling til.
Netværket	Familie, venner og bekendte, som deltager i rådslagningen og er med til at udarbejde en plan for beboeren. At netværket er med til at udarbejde planen, betyder ikke nødvendigvis at de også forpligter sig til at være aktive i forhold til at føre den ud i livet.
Initiativtager	Den medarbejder på boformen, der tager initiativ til netværksrådslagningen, typisk beboerens kontaktperson ⁴ .
Samordner ⁵	En udefrakommende, ”neutral” person, som hverken er ansat på boformen eller i kommunen. Samordnerens opgave er i samarbejde med beboeren at organisere netværksrådslagningen,

⁴ I udviklingsprojektet var de medarbejdere, der deltog i projektet, initiativtagere.

⁵ Erfaringer fra både Danmark og udlandet og forskning i familierådslagning, peger entydigt på, at den neutrale person er vigtig for, at rådslagningen lykkes.

besøge og motivere netværket inden rådslagningen og være vært ved selve rådslagningen. Samordneren kontakter også informatørerne på forhånd. Samordneren er ansat af boformen i den tid, det tager at arrangere og gennemføre netværksrådslagningen.

Informatører

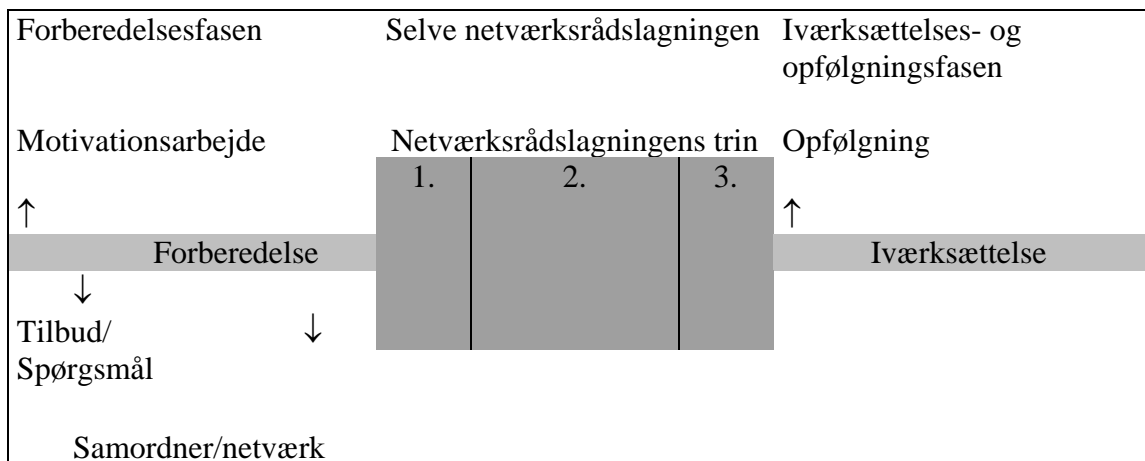
Fagpersoner, der giver informationer under rådslagningens trin 1, jf. nedenfor. Informatører er som regel medarbejdere fra boformen, oftest beboerens kontaktperson, men der kan også være informatører udefra. Det kan fx være beboerens sagsbehandler, en misbrugskonsulent, en repræsentant fra Kriminalforsorgen eller andre, alt efter hvad der skal drøftes på rådslagningen. Beboeren beslutter i samarbejde med medarbejderen på boformen, hvem der skal deltage som informatører.

Netværksrådslagningens faser

En netværksrådslagning er altså et møde, der handler om konkrete problemstillinger. Det kan fx handle om at få kontakt til familien (igen), om bolig, fritid, beskæftigelse eller andet. Der er en del forberedelse op til selve rådslagningen, og bagefter kan der også være en del arbejde med at føre planer og aftaler ud i livet.

Processen i en netværksrådslagning forløber i tre faser:

- Forberedelsesfasen, som ligger inden selve mødet
- Selve netværksrådslagningen, som gennemføres i tre trin
- Iværksættelses- og opfølgningsfasen, som ligger efter selve mødet.



Figuren er tilpasset efter en lignende figur, der illustrerer familierådslagningsprocessen. Kilde: Rasmussen og Hansen (2002).

Forberedelsesfasen

Når en beboer har sagt ja til tilbuddet om en netværksrådslagning, formulerer beboeren, som regel sammen med sin kontaktperson på boformen, de spørgsmål, han eller hun ønsker, at netværksrådslagningen skal tage stilling til. Det kan være spørgsmål som: "Hvordan får jeg kontakt til min familie igen?", "Hvordan kan det lade sig gøre, at jeg kan være mere sammen med til min datter?" "Hvordan får jeg egen bolig, hvor der bor mennesker omkring mig?". "Hvordan kan jeg få hjælp og støtte til at planlægge min økonomi?". "Hvordan kan jeg blive trappet ud af metadon?". Beboerne har som regel flere spørgsmål, de ønsker netværkets støtte til.

Arbejdet med at formulere spørgsmålene er for nogle beboere en proces, der strækker sig over længere tid, og sommetider er der behov for flere snakke med medarbejderne undervejs.

Når spørgsmålene er klar, inddrages samordneren. Han eller hun kender ikke beboeren eller dennes historie på forhånd. Samordneren og beboeren bliver præsenteret for hinanden, og samordneren får præsenteret spørgsmålene. Samordneren har nu til opgave at organisere rådslagningen sammen med beboeren. De taler om, hvem beboeren ønsker at invitere til rådslagningen, og samordneren kontakter og besøger herefter de enkelte medlemmer af netværket. I første omgang for at invitere dem til rådslagningen, og hvis de siger ja til det, for at orientere dem om, hvad netværksrådslagning er. Samordneren informerer blandt andet om, at en rådslagning handler mere om fremtiden end om fortiden, og præsenterer de spørgsmål, beboeren ønsker netværkets hjælp til.

Det er også samordneren, der – stadig i samråd med beboeren – står for det praktiske i forbindelse med rådslagningen, dvs. finder et "neutralt" sted, hvor mødet kan holdes, sørger for kaffe, og hvad beboeren ønsker, de skal have at spise ved netværksrådslagningen.

Samordneren er i løbende kontakt med beboeren i forberedelsesfasen. Det kan være via en mobiltelefon, hvor beboeren også kan kontakte samordneren, eller hvis der er behov for at det, ved at de mødes.

Forberedelsesfasen – fra beboeren har sagt ja til en netværksrådslagning, og til selve rådslagningen finder sted, varer typisk 4-6 uger. Det er væsentligt, at perioden ikke bliver længere, da motivationsprocessen hos beboeren og netværket er sat i gang, og motivationen skal fastholdes.

Selve rådslagningen i tre trin

Selve netværksrådslagningen afvikles i tre trin, der er en fast del af modellen:

Trin 1 – Informationsdelen

Trin 2 – Netværkets egen rådslagning

Trin 3 – Beslutningsdelen.

Trin 1 – Informationsdelen

Samordneren er vært ved netværksrådslagningen, byder velkommen og præsenterer deltagerne for hinanden. Herefter kommer informatøren eller informatørerne med deres oplæg om beboeren. Oplæggene skal være fremadrettede og have fokus på ressourcer. Kun oplysninger, som beboeren kender på forhånd og har sagt god for, bliver lagt frem.

Netværket kan stille opklarende spørgsmål undervejs, men ikke diskutere på dette første trin af rådslagningen. Afslutningsvist ridser samordneren de spørgsmål op, som netværket skal tage stilling til.

Trin 2 – Netværkets egen rådslagning

Netværksrådslagningens trin 2 er beboerens og netværkets eget møde, her deltager samordneren og informatørerne ikke. Ud fra de oplysninger, der er lagt frem på trin 1, diskuterer netværket de spørgsmål, beboeren ønsker hjælp til, og kommer med deres bud på en personlig plan for beboeren, herunder hvad de eventuelt selv vil bidrage med, og hvad de mener, der måske kan være brug for af hjælp fra det offentlige. Samordneren har på forhånd talt med beboeren om, hvem i netværket der kan være hhv. ordstyrer og referent på mødet. Samordneren og beboeren har også drøftet, om beboeren har brug for en støtteperson under rådslagningen. Hvis beboeren ønsker det, er der på forhånd valgt en fra netværket til at varetage denne funktion.

Samordneren og informatørerne kan kaldes ind til netværkets private møde undervejs, hvis netværket har spørgsmål.

Trin 3 – Beslutningsdelen

Når netværket er færdige med deres drøftelser, mødes alle igen. Informatører udefra opfordres til at deltage i beslutningsdelen, hvis de har mulighed for det, og hvis beboeren er indforstået med det. Samordneren er fortsat vært og fungerer som ordstyrer. En fra netværket fremlægger nu netværkets forslag til plan for beboeren. Medarbejderne fra boformen spørger fagligt ind til planen, og samordneren kan også bede om at få uddybet dele af planen for at sikre, at aftalerne er så konkrete som mulige, og at alle er enige om, hvem der gør hvad i forbindelse med at føre planen ud i livet.

Inden deltagerne går hver til sit, skriver de planen under og aftaler tid og sted for en opfølgende rådslagning, der har til formål at følge op på, hvordan det går med planen. Antallet af opfølgninger kan variere. Der kan være tale om en enkelt opfølgning eller om to eller flere opfølgninger efter behov.

Efter mødet skriver samordneren referatet fra netværkets rådslagning rent og sender det til alle deltagere.

Hele netværksrådslagningen (de tre trin samlet) varer typisk 2-4 timer.

Iværksættelses- og opfølgingsfasen

I tiden efter netværksrådslagningen er det vigtigt, at medarbejderne på boformen sætter tid af til at iværksætte den del af planen, de evt. har påtaget sig. Der kan fx være tale om, at de skal kontakte kommunale myndigheder, boligselskaber e.l. Det er også vigtigt, at de tager en samtale med beboeren om, hvordan han eller hun synes, rådslagningen gik.

Når tiden er inde til det, er det samordnerens opgave at indkalde til den opfølgende rådslagning og ligesom sidst at stå for det praktiske. Det er samordnerens ansvar, at processen bliver rundet godt af.

Netværksrådslagning – metoden

De teoretiske principper bag netværksrådslagning

Netværksrådslagning bygger på et humanistisk menneskesyn, der grundlæggende anerkender ethvert menneske som en unik, værdig og betydningsfuld medborger i samfundet. Det gælder selvsagt også de mennesker – medarbejdere, hjemløse og deres netværk – som har deltaget i forsøgsprojektet om netværksrådslagning.

At arbejde med netværksrådslagning forudsætter, at medarbejderen er bevidst om det faglige perspektiv, der anvendes i den daglige praksis. Og at medarbejderen tilegner sig praksisfærdigheder, der tilgodeser den tænkning i relation til mennesket og samfundet, der er karakteristisk for det teoretiske og praktiske grundlag, netværksrådslagning bygger på.

Som professionel er det væsentligt at være bevidst om det paradigme, der er indlejret i den daglige praksis, fordi det faglige perspektiv har konsekvenser for, hvordan det sociale arbejde udøves, både for beboeren og medarbejderen. Når det understreges, at det er vigtigt at have fokus på paradigmet, hænger det sammen med, at netværksrådslagning udfordrer den regelbundne og traditionelle tænkning, som den daglige praksis ofte er karakteriseret ved. (Jf. Järvinen, Larsen og Mortensen 2002 og Egelund 1999).

Paradigmet bag netværksrådslagning kan udtrykkes i få begreber, som i øvrigt er illustrative for tidens trend i det sociale arbejde, nemlig: brugerinddragelse, mobilisering og vitalisering af beboerens og netværkets potentialer, ansvarliggørelse og tro på, at selv det mest udsatte menneske har mestringsfærdigheder, der især bliver synlige i situationer, hvor beboeren oplever sig respekteret og anerkendt. (Honneth 2003, Høilund og Juul 2005).

Netværksrådslagning appellerer til en reflektiv praksis, der erfaringsmæssigt sætter spørgsmålstegn ved den selvfølkelige praksis, som for det meste vil manifestere sig som fordomme⁶. Netværksrådslagning som idé og metode udfordrer de opfattelser og verserende fordomme, der har præget det gængse signalement af den hjemløse og dennes netværk. En opfattelse, der noget forenklet giver udtryk for, at den hjemløse som hovedregel ikke har noget netværk, fordi han eller hun har opbrugt eller slidt det op – og fordi netværket sandsynligvis ikke ønsker at have kontakt med eller genoptage kontakten til den hjemløse.

En humanistisk model

Principperne i netværksrådslagning har udspring i en humanistisk og kritisk tænkning. I praksis betyder det, at man forsøger at etablere et samarbejde med den hjemløse, som bevidst lægger hovedvægt på en proces, der tilgodeser, at:

- *Der sker en mobilisering af kræfterne hos den hjemløse og den professionelle.* Empowerment er et af de teoretiske hovedbegreber, der arbejdes målbevidst med i modellen. Empowerment tager udgangspunkt i, at den socialt udsatte har ringe kontrol

⁶ "Fordomme betyder at fælde dom på forhånd, og det gør vi uafbrudt, hvad enten vi vurderer, om noget er sandt eller falsk, rigtigt eller forkert, smukt eller grimt, nyttigt eller unyttigt." (Gadamer 2000, s. 7)

og handlemuligheder i forhold til eget liv, men at der findes ressourcer i ethvert menneske, som kan mobiliseres og føre til, at der kan skabes betingelser for at 'generobre' og øge kontrollen over sit eget liv. Denne tænkning gælder både medarbejderen og beboeren. Parterne skal indgå i et værdigt partnerskab, kendetegnet ved en ægte dialog, og begge har brug for at aktivere mod og styrke til at arbejde med en model, der på en række punkter udfordrer den stereotype opfattelse af gængse relationer mellem 'professionelle og hjemløse'.

- *Medarbejderen skifter position fra at være ekspert til at være facilitator.*
I relation til netværksrådslagning betyder det blandt andet, at det er den professionelle, der foreslår den hjemløse en netværksrådslagning og vejleder ham eller hende igennem processen. I denne vejledning (hvor medarbejderen fungerer som facilitator), empowers den hjemløse gennem selv at definere sine problemer og transformere problemerne til nogle få spørgsmål, der danner grundlaget for hans eller hendes netværksrådslagning.
- *Brugerinddragelse og -medbestemmelse er nøgleord i samarbejdet.*
Fra forskning i socialt arbejde (Egelund 1999) ved vi, at lovgivningen mht. at inddrage brugeren, så han eller hun får indsigt i og indflydelse på de beslutninger, myndighederne træffer, ikke altid overholdes. Netværksrådslagningsmodellen er opbygget, så beboeren er hovedpersonen. Medarbejderens anerkendelse af beboeren kommer til udtryk både før, under og efter netværksrådslagningen og fungerer som en påmindelse om, at beboeren har indsigt, vilje og evne til at handle i forhold til eget liv. Der aktiveres en proces, der i tænkningen illustrerer en bevægelse fra paternalisme til empowerment.
- *Ingen person kan alene karakteriseres ved sin 'diagnose'.*
Det er et fundament i netværksrådslagning, at man bestræber sig på at have et helhedssyn på beboeren. Ingen mennesker – ej heller hjemløse – er kun en personificering af deres 'diagnose', hvad enten det handler om misbrug af stoffer, alkohol eller andet. Det modsatte af et helhedsorienteret menneskesyn er et reduktionistisk syn på mennesker, hvor man eksempelvis omtaler et menneske som alkoholiker eller stofmisbruger. Herved afindividualiserer man den pågældende og tillægger personen en række menneskelige egenskaber, der er bestemt af forestillinger om 'diagnosens' konsekvenser. Personens øvrige individuelle træk og menneskelige unikke egenskaber risikerer at forsvinde, når det faglige perspektiv domineres af diagnostisk tænkning.

Selvom nøglebegreberne i netværksrådslagning og det bagvedliggende paradigme efterhånden er bredt anerkendte som væsentlige fundament for socialt arbejde, kan det være vanskeligt at omsætte dem til praksis. Det gælder også i relation til netværksrådslagning. Men med den stringent opbyggede model for netværksrådslagning er der skabt et godt grundlag for, at indsatsen gennemføres i overensstemmelse med principperne i humanistisk og kritisk orienteret socialt arbejde.

Netværksrådslagning og netværksmøder

Netværksrådslagning kan forveksles – og bliver det ofte – med netværksmøder. Netværksmøder som metode omtales her, fordi flere af de professionelle, som har fået introduceret projektet, har givet udtryk for, at de opfatter de fleste af de processer, der finder sted i og omkring en netværksrådslagning, som næsten identiske med processerne i et netværksmøde eller andre samarbejdsformer med en beboer.

I virkeligheden er disse to mødeformer ret så forskellige, når man tager afsæt i de metodiske principper. Begge mødeformer bygger på netværkstanken, men i en netværksrådslagning udgør beboeren og dennes netværk flertallet af deltagerne i mødet, hvorimod de professionelle er i overtal på et netværksmøde.

Det har afgørende konsekvenser for den måde, man træffer beslutninger på, om det er det personlige netværk eller de professionelle, der dominerer mødet. Ved en netværksrådslagning er det beboeren selv – med den professionelle som facilitator – der inden rådslagningen definerer problemet og de spørgsmål, der skal danne rammen for rådslagningen. De beboere, der er interviewet i forbindelse med netværksrådslagningen, beskriver denne proces som en radikal anden måde at deltage på. En beboer fortæller fx, at han for første gang i mange år følte, at han blev betragtet og respekteret som et voksent menneske og ikke *”som den lille dumme narkoman”*.

En væsentlig forskel mellem netværksmøder og netværksrådslagning er også, at der til en netværksrådslagning er knyttet en neutral samordner, der sammen med beboeren står for at planlægge og gennemføre rådslagningen. Der kan laves meget godt netværksarbejde uden brug af samordner, men en forudsætning for at kalde et forløb for netværksrådslagning er den neutrale samordner.

Nedenfor illustreres nogle af forskellene på netværksrådslagning og netværksmøder – med afsæt i, hvilken position og indflydelse beboeren og dennes netværk har, i henholdsvis den ene og den anden mødeform.

Netværksrådslagning	Netværksmøder
<p>Beboeren definerer selv det sociale problem.</p> <p>Beboeren formulerer de spørgsmål, der via besvarelsen på mødet danner rammen for beboerens plan.</p> <p>Beboeren kender på forhånd de informationer, som den professionelle vil give på mødet.</p> <p>Beboeren og dennes netværk udgør flertallet af deltagerne på mødet.</p> <p>Beboeren er hovedaktøren og den myndige beslutningstager.</p> <p>Beboeren udformer sit beslutningsforslag sammen med sit netværk, uden at de professionelle er til stede.</p>	<p>De professionelle definerer problemet på baggrund af en faglig udredning.</p> <p>De professionelle formulerer forslag til indsats.</p> <p>De professionelle er ikke forpligtiget til på forhånd at informere beboeren om de informationer, der kommer frem på mødet.</p> <p>De professionelle er i flertal på mødet.</p> <p>De professionelle er den overordnede og ansvarlige myndighed.</p> <p>Beslutningsprocessen foregår overvejende på de professionelles præmisser.</p>

Pers historie

Per har været indskrevet på boformen 28 gange. To gange i en længere periode på nogle måneder, ellers har det været korte ophold på mellem 1 og 3 dage, når han har haft brug for en afrusning. Per bor for sig selv, men er tilknyttet boformens efterværn, og det er medarbejderen her, der foreslår en netværksrådslagning.

Per har problemer med sit alkoholforbrug. Når han er ædru, har han en god kontakt til sin familie – forældre og to brødre. Når han er på druk, kan de ikke tale sammen. Per synes, forældrene blander sig unødigt, og de synes, han er 'umulig' at have med at gøre.

Per formulerer to spørgsmål, han gerne vil have netværkets støtte til. Det handler ikke specifikt om alkoholmisbruget, men om noget mere følelsesmæssigt. Per vil gerne have hjælp til at 'vise følelser og sætte ord på' og hjælp til at føle sig accepteret som den, han er.

Ud over sin kæreste, inviterer Per sine forældre, sine brødre, sin svigerinde og en gammel ven, som også har været alkoholiker, til rådslagningen. Alle siger ja til at deltage. Familien håber, at det er en ny chance, som kan hjælpe Per – og dem. De synes, de har prøvet alt muligt gennem årene og er ved at være kørt træet.

Per bor lige over for sine forældre. Den morgen, rådslagningen skal være, kommer han ikke over og siger godmorgen, som han plejer, når han er ædru, og så ved de, hvad klokken er slået. Pers mor ringer til samordneren, som kontakter resten af familien og afblæser aftalen – og flæskestegen på hotellet, hvor rådslagningen skulle holdes. Selvom familien er godt og grundigt irriterede over, at Per har brændt dem af, aftaler de en ny dag for rådslagningen.

Da Per og hans kæreste et par uger efter sidder i bilen på vej til rådslagningen, snakker de om, hvad der mon skal ske. De synes ikke, dagsordenen er helt klar.

Det begynder ikke så godt. De to medarbejdere fra boformen, der har været med til at planlægge rådslagningen, er blevet forhindret i at komme. I stedet kommer der en tredje medarbejder som informatør, men det er ikke det samme, synes Per. Han er skuffet.

Selve rådslagningen, familiens eget møde, går til gengæld rigtig godt. Der er en god snak om bordet, og både Per og familien er glade for, at Pers gamle ven er med. Som tidligere alkoholiker har han et andet syn på nogle af Pers problemer. Og på en måde er han bedre til at forklare familien, hvad det vil sige at være alkoholiker. Det er som om, de lytter mere til ham, end de gør til Per. I hvert fald synes familien, at de får en lidt anden forståelse, måske har de været lidt hurtige til at dømme Per før i tiden...

Familien aftaler nogle punkter, som de skriver ned: Når Per vil have en 'alkoholaftale' med sig selv, skal der ligge en klar aftale om, at han kan få antabus på boformen, dagen efter, at han har drukket. Pers kæreste kan kontakte Pers ven, når Per får trang til at drikke, og hvis han ikke er til at få fat på, kan hun ringe til boformen. De aftaler også, at Per skal gå på et alkoholcenter i amtet til et par samtaler, og at de vil mødes igen, hvis han

'falder i' og holde et møde for at diskutere, hvorfor det gik galt. Bagefter fremlægger de planen for samordneren og informatørerne og skriver den under.

Familien er glade efter mødet. Men glæden er kort. Da tiden nærmer sig for den opfølgende rådslagning, er Per på druk igen.

Nu kan det være nok! Familien er klar til at aflyse opfølgningen. Alt det, de har håbet på, er gået i vasken. Samordneren overtaler dem til at holde opfølgningen alligevel, og det gør de, med fire deltagere: Pers forældre, hans ene bror og samordneren. Netværket siger fra, nu gider de ikke høre på Pers undskyldninger mere. Men de er der, hvis han har brug for dem. "Det var da altid noget, at de siger, hvad de mener", siger Per bagefter.

Familien er skuffede over forløbet, men de synes alligevel, at de har fået noget ud af det. Først og fremmest en større forståelse for, hvad det vil sige at være alkoholiker. Pers mor føler, at hun har 'givet slip på sin søn'. Hun blander sig ikke mere, når han drikker, men har indset, at det ikke hendes ansvar, om han nu også har været på ambulatoriet og hente sin antabus.

Den forskel kan Per mærke. Han respekterer forældrene på en anden måde nu.

Per synes heller ikke selv, rådslagningen er spildt, selvom det ikke går så godt med at holde planen. Og selvom rådslagningen meget kom til at handle om problemer med alkohol, kom de også et skridt videre med det med at tale om følelser. Det er ikke længere et ukendt begreb for faren, siger Per.

Set i bakspejlet mener Per, at han nok ikke var helt parat til rådslagningen, da den blev holdt. Måske kunne han godt tænke sig en ny rådslagning på et tidspunkt.

Del 2:

Konkrete erfaringer med netværksrådslagning

Denne anden del beskriver de konkrete erfaringer med netværksrådslagning set fra henholdsvis beboernes, medarbejdernes og netværkets perspektiv. Afsnittet er primært baseret på interview, der er gennemført ved projektperiodens afslutning. Det drejer sig om interview med fem beboere, seks pårørende, fem samordnere samt seks medarbejdere og tre forstandere fra de tre boformer. Sekundært inddrages data fra øvrige beboeres gennemførte rådslagninger, information indhentet undervejs i projektperioden samt refleksioner, erfaringer o.l., der er kommet til udtryk på fælles undervisningsdage og i forbindelse med sparring på de enkelte boformer.

Netværksrådslagning – med beboernes øjne

Det er beboeren, der er hovedperson og centrum for de processer, der sættes i gang i forbindelse med en netværksrådslagning. De beboere, der har deltaget i en rådslagning i løbet af projektperioden, giver udtryk for, at det overvejende har været en positiv og livgivende oplevelse at være i fokus for netværkets opmærksomhed.

Netværksrådslagning er en konstrueret model, og at gennemføre en rådslagning kan karakteriseres som en formel proces. Det formelle ved rådslagningen giver mødet et særligt højtideligt præg. Deltagerne har gjort sig umage med at komme – nogle har måske rejst langt for at være med – måske har de ikke haft kontakt med hinanden i mange år og er derfor spændte på at mødes igen. Netværket er samlet, fordi et menneske har brug for deres støtte til at komme videre i livet.

Beboeren som vært

Beboeren er den i forsamlingen, der bedst kender sin egen situation. Det er derfor også beboeren, der har den mest dybtgående indsigt i rådslagningens problemfelt. Beboeren er samtidig den, der har valgt deltagerne i rådslagningen og dermed foranlediget, at de er blevet inviteret til mødet. Samlet set giver det beboeren en følelse af at have en værtsfunktion.

I interviewene beskriver beboerne mere eller mindre direkte oplevelsen af det at være vært. En vært, der har inviteret nogle mennesker til at deltage i et møde med det specifikke formål at udvikle en plan, som forhåbentlig kan bedre deres livsvilkår.

”Jeg følte mig som en vært. Det var en helt speciel fornemmelse. Det er mange år siden, jeg har prøvet at føle mig som den, der inviterer til et eller andet.” (Beboer)

Nogle af beboerne gør en tydelig indsats for at erobre værtskabet under rådslagningen⁷.

⁷ Når begrebet erobring anvendes i denne sammenhæng, er det med inspiration fra den pædagogiske filosof Paulo Freire (1973), der i lighed med Axel Honneth (2003) mener, at man skal kæmpe for at opnå respekt og

Axel Honneths perspektiv på anerkendelse⁸ giver forståelse for beboernes behov for at søge kontakt med deres netværk. Stort set alle de beboere, der sagde ja tak til at deltage i en rådslagning, havde som et tema, hvordan de kunne få en bedre kontakt – eller genoptage en afbrudt kontakt med familie og netværk. Og det lykkedes. Frygten for – og for nogle – forventningen om, at familien nok ikke ville have med dem at gøre blev gjort til skamme.

Beboerne fortæller, at det har haft stor betydning for dem, at netværket og den professionelle, medarbejderen på boformen, bakkede op og viste tillid til, at alle parter ville bidrage med deres ressourcer.

”Det handlede om mig, og der var nogle mennesker, der tog det seriøst og ville hjælpe mig til noget fuldstændig konkret (...). Det blev jeg meget benovet og lidt rørt over.” (Beboer)

Oplevelsen af at være i centrum – og af at være værter både i konkret og overført betydning – har genrejst en selvtillid, ikke blot hos beboeren bag ovenstående citat. De fem beboere, der er interviewet i forbindelse med erfaringsopsamlingen, udtrykker alle en større parathed til at tage ansvar og kontrol over delaspekter af deres liv, blandt andet i forhold til at genopbygge og bevare kontakten til deres (tidligere) netværk.

At føle sig anerkendt og respekteret af sine omgivelser

Ikke alle beboere har de bedste erfaringer med 'systemet'. De har alle i forskelligt omfang haft kontakt med offentlige myndigheder i en årrække og har deltaget i forskellige tilbud og projekter. Og med svingende resultater til følge. En beboer fortæller, at han i forløbet med netværksrådslagningen i modsætning til tidligere følte sig behandlet som ligeværdig. Anerkendt og respekteret.

”Jeg har aldrig (før) følt, at jeg blev behandlet ligeværdigt. Jeg har altid været klient, som har siddet og skulle bede om dit og dat... Det her var noget helt andet, der følte jeg mig lige pludselig som et menneske. Jeg blev ligefrem respekteret for, hvad jeg sagde, du ved, på en helt anden måde, end jeg tidligere er blevet. Det var den store forskel.” (Beboer)

Når beboerne fortæller om at deltage i netværksrådslagningen, er det bemærkelsesværdigt, at de på rådslagningens trin 2 (netværkets private møde) har åbnet for en selvansøgelse, der siden er slået om i en øget følelse af selvværd, fordi beboerne møder opbakning – af både psykisk og praktisk art – fra deres netværk.

For samtlige interviewede beboere var det en positiv overraskelse, at netværket i så høj grad bakkede op om rådslagningsprocessen. Flere af beboerne giver udtryk for, at denne

anerkendelse fra sine omgivelser. Og drivkræften bag denne kamp og erobring af anerkendelse er for beboeren, at hverdagens livsmønster i for høj grad er præget af mangel på social anerkendelse.

⁸ Honneths forståelse af anerkendelse bygger på Hegels tre former for anerkendelse og tager afsæt i tre niveauer. Det første niveau, der er det grundlæggende for mennesket, er den følelsesmæssige kontakt til familie, slægt og venner. Det andet niveau handler om de retsmæssige vilkår for det at være medborger i samfundet, og det tredje niveau er karakteriseret ved samfundets sociale værdsættelse af den enkelte borger som deltager i samfundets solidariske fællesskab.

opbakning har været alt afgørende for, at de har genfundet lidt af deres selvrespekt. En beboer siger:

”Noget af det, der har gjort mig hel høj, er, at det har været enormt lækkert og dejligt, at min familie også har været glad for at se MIG, og har nydt at være sammen med mig. Det var mig, der var midtpunkt, det var så dejligt (...) det har jeg kun været vant til at være, når jeg har stået foran dommeren.” (Beboer)

Pludselig at være midtpunkt for så megen opmærksomhed kan også virke voldsomt. En beboer var så overvældet, at han ikke helt kan huske, hvad der skete under rådslagningen.

”Jeg må ærlig talt indrømme, at hvad der skete under mødet, og hvad vi snakkede om, det kan jeg ikke huske i detaljer. Jeg tror, det har noget at gøre med, at jeg var i sådan et indre røre følelsesmæssigt...” (Beboer)

Gensynsglæde

Selve dagen for netværksrådslagningen er ofte imødeset med spænding. En beboer fortæller:

”Jeg var meget spændt og nervøs. Jeg kunne ikke spise noget (om morgenen inden). Hvad ville de nu spørge om (...), og man skulle lige tænke over, hvad man selv ville sige (...), jeg kunne ikke koncentrere mig. Jeg havde så meget i hovedet. Jeg sov ikke om natten før mødet.” (Beboer)

En anden beboer fortæller, at han gjorde sig mange tanker om, hvordan familien ville reagere, efter at de ikke havde set hinanden i flere år:

”Jeg var spændt på, om mine brødre... hvordan det hele skulle gå. Om de ville samarbejde i det hele taget... ja, om de havde nogle fordomme om det, jeg har gået og lavet.” (Beboer)

I alle tilfælde blev gensynet med familien glædeligt.

”Jeg fik et knus, det fik de sgu alle sammen, da de kom (...). Og det viste sig jo, at det, jeg havde håbet på og i grunden godt havde vidst... De havde ikke noget på mig. De var ikke gale på mig eller sure, de var glade: ”Åhh, dejligt at se dig...” (Beboer)

For nogle havde netværksrådslagningen et skær af familiefest. Noget højtideligt, der på en måde skulle markere en ny start. De fysiske rammer var i nogle tilfælde med til at understrege det. Flere af beboerne valgte at holde rådslagningen på et hotel, hvor man også kunne samles om et måltid mad.

”Vi mødtes ude på Grejsdalen – det var helt klart familiefesten også. Om man havde slips på, det husker jeg ikke, men man havde i hvert fald hvid skjorte på og var meget nydelig og pæn, også fordi X havde et klart ønske om, at det skulle være ’dag et’ i hans liv (...), og derfor skulle det også være på Hotel Grejsdal med flæskesteg...” (Samordner)

Netværket på arbejde

Hvis en netværksrådslagning gennemføres efter modellen, er rådslagningsprocessen for det meste præget af et højt aktivitetsniveau og stort engagement blandt deltagerne. Modellens konkrete og strukturerede opbygning udfordrer deltagerne og udløser synlige ressourcer hos alle parter, beboeren, netværket og den professionelle. Beboerne fortæller, at dette aktivitetsniveau og de konstruktive forslag fra netværket kom som en overraskelse for dem.

”... Resultatet var ikke helt som forventet. Men jeg fik det ud af det, jeg gerne ville have, nemlig at jeg fik et spark videre og ’kom ud på en god surf’’, som jeg stadig er mere eller mindre på.” (Beboer)

Beboerne oplevede rådslagningen som positiv og givende. De synes ikke, det var svært at få snakken i gang, og netværket var ivrige efter at bidrage med, hvad de kunne.

”Alle sagde noget og havde en mening om det hele, og vi fik aftalt, hvordan vi fremover skulle begynde at gøre. (...) Og det gik sgu så nemt, det var så fedt. Jeg var helt høj i flere dage, næsten ligesom om jeg var på kokain.” (Beboer)

En beboer, som ikke havde set sin familie i flere år, valgte at begynde netværkets eget møde med at fortælle om sig selv, og om *”hvad han havde gået og lavet de sidste fem-seks år”*. Det opfattede familien meget positivt, og det gav et godt grundlag for den efterfølgende snak:

”(Vi diskuterede), hvor de syntes, jeg skulle bo henne, og hvad der kunne være godt for mig. Jeg fik en masse tilbud om at komme op i nærheden af min lillebror (...) og om, hvordan jeg ellers kunne klare fremtiden.” (Beboer)

En enkelt rådslagning fik ifølge samordneren en lidt skævt start, men gik alligevel godt.

”Der var hos nogen en indstilling om, at der her kunne nok ikke føre til noget særligt, ’men lad os få det overstået i en fart’, og det blev signaleret ved mødets start: ’Lad os komme i gang, så vi kan komme hjem og blive færdige her i løbet af en time til halvanden’ (...). Jeg tror faktisk, der gik tre timer i alt.” (Samordner)

Det kan vel aldrig skade...

Hvad er det, der i første omgang får beboerne til at tage imod tilbuddet om en netværksrådslagning? De fleste er umiddelbart åbne og nysgerrige. Nogle tænker, at der ikke er så meget forgjort i det – *”det kan vel ikke skade”*. Og hvis det ikke lykkes, så pyt, de har alligevel prøvet så meget... En beboer siger:

”Jeg synes, det lyder som en rigtig god idé. Den kommer lige på et tidspunkt, hvor jeg har brug for det. Jeg havde brug for et eller andet, der kunne sætte mig i gang – et spark i røven, men ikke helt på den måde. Jeg havde brug for en eller anden motivator til at få mig selv i gang, for jeg syntes, jeg var gået i stå.” (Beboer)

Beboeren fortæller videre, at noget af det, der tiltalte ham ved metoden, var, at den er ”opfundet” af naturfolk (maorierne i New Zealand):

”Hvis man tager naturfolk, der har levet på samme måde i 10.000 år, så må de kende noget til fællesskabet, og hvordan man klarer nogle ting (...) jeg var inde på nettet for at se, om jeg kunne finde noget om netværksrådslagning og den slags.” (Beboer)

At medarbejderne også troede på det og brændte for det, var ligeledes afgørende for, at beboerne fik lyst til at prøve en netværksrådslagning.

”Jeg kunne tydeligt fornemme, at X (kontaktperson) også troede på, at det var noget, jeg kunne bruge... og det var også med til at styrke min tro på, at det tør jeg godt gå i gang med. Og hva’ fan’, går det ikke, så er det ikke første gang, jeg prøver noget, der ikke går – af sådan nogen ting.” (Beboer)

Samarbejdet med medarbejderne

Netværksrådslagning bygger på et samarbejde i en værdig dialog mellem aktørerne. Et sådant samarbejde kræver fælles fodslag og gensidig respekt. En beboer siger det således:

”Da jeg fik X som kontaktperson, fik jeg lynhurtigt en enormt god kontakt til hende. Og på grund af den gode kontakt har jeg fået en fantastisk tillid til hende. Jeg har lige så stor tillid, som jeg havde til min mor, da hun levede, næsten. Og det betyder uhyggelig meget, at den tillid er i orden, hvis man skal arbejde sammen om – ja, jeg vil tro alle projekter, men da i hvert fald sådan et projekt som det, jeg havde gang i her. Det kræver i hvert fald, at man arbejder sammen, og at man ved nogenlunde, hvad man vil nå sammen.” (Beboer)

Der er ingen tvivl om, at medarbejderne på boformerne er vigtige i processen. Flere beboere tilkendegiver, at medarbejderne og deres engagement er en central faktor i mobiliseringen af deres egen tro på og mod til at gennemføre en rådslagning. Og flere af de interviewede, både beboere, netværk og samordnerne, fortæller, at beboerne oplever det som et svigt, hvis en medarbejder ikke holder sine aftaler og fx ikke deltager i rådslagningen som aftalt. I enkelte tilfælde i projektet blev en medarbejder forhindret i at deltage:

”...Det ender med, at de sender en anden, end de skulle. Man har indtryk af, at man ikke er en skid værd. Det er mere vigtigt, at de overholder deres arbejdsplaner osv.” (Beboer)

Samme beboer synes i det hele taget ikke, at medarbejderne bakkede så meget op, som han kunne have ønsket sig.

”De to såkaldte professionelle, altså medarbejderen og samordneren – deres engagement i det har jeg ikke følt har været så højt.” (Beboer)

De to ovenstående citater understreger, at arbejdet med netværksrådslagning er en følsom proces for beboerne. De oplever at kaste sig ud på dybt vand, og det er helt afgørende, at medarbejderne respekterer og forstår deres behov for opbakning i processen. Det betyder også, at en medarbejder ikke blot kan skiftes ud med en anden i forløbet. Beboerne oplever det som svigt, hvis en medarbejder, eller en anden informatør, ikke deltager i rådslag-

ningen som aftalt. De få gange i projektet, hvor en medarbejder ikke kunne overholde de indgåede aftaler, var det hæmmende for muligheden for at gennemføre en god rådslagning. Når medarbejdere sætter en rådslagningsproces i gang, forpligter de sig til at være til stede og følge forløbet til dørs. På den måde kan man også sikre, at beboerne oplever, at der er en rød tråd – og et form for sikkerhedsnet – gennem forløbet.

Samarbejdet med samordneren

Også beboerens samarbejde med og tillid til samordneren er afgørende for forløbet af rådslagningen.

Fire af de fem interviewede beboere fortæller, at de var godt tilfredse med den samordner, de fik tildelt. De oplevede, at der hurtigt blev etableret en god kontakt. De følte sig respekterede og omtaler mødet med samordneren, som *”et ligeværdigt møde”*. De syntes også det var fint, at samordneren kom udefra.

”Det der med, at det er en neutral person, altså en udefra, som skal være tovholder, det er en rigtig god idé.” (Beboer)

Samordnerne fortæller på samme måde, at de hurtigt kom på bølgelængde med beboerne. De oplevede, at beboerne var glade for, at der blev sat noget i gang, og at beboerne *”simpelthen glæder sig til, at der skal ske noget i deres liv”*. Også samordnerne peger på den positive gevinst ved, at de selv er ’neutrale’ – at de ikke en del af systemet, men kommer som sig selv og uden skjulte dagsordener.

”Jeg tror, det er fordi vi kommer udefra. Vi er ufarlige. Så de er ikke forbeholdne, når de møder os. Vi kommer ind ad døren, som en fremmed person et eller andet sted fra. Vi har ingen journal under armen, anmærkning eller andet. Vi er ubeskrevne.” (Samordner)

Forstanderne peger ligeledes på, at det har betydning for processen, at det er en neutral person, der sammen med beboeren planlægger rådslagningen:

”Der kommer en uvildig person udefra, som ikke har aktier i det. Jeg tror, at det gør, at beboeren også føler sig mere forpligtet og måske også i højere grad har modet til at blotte sig.” (Forstander)

Der opstår en ’alliance’

Medarbejderne på boformen har oplevet, at der opstår en slags alliance mellem samordner og beboer. Beboerne føler hurtigt, at samordneren er *”deres”*.

”Som jeg ser det, har det betydet meget for beboerne, at ’ham der samordneren, han er min’. Han giver mig endda nummeret til mobiltelefonen. Han ringer til mig, eller jeg kan ringe til ham. (...) Det har de (beboerne) snakket utrolig meget om: Han kører min sag. Han sørger for, at det her bliver til noget.” (Medarbejder)

Det samme giver samordnerne udtryk for:

"Jeg har oplevet faktisk en form for alliance mellem hovedpersonen og mig. Jeg har lige fået en ny (beboer), og det er gået galt flere gange. Så siger han: Det skal nok gå, det skal nok lykkes for dig." (Samordner)

En anden samordner sætter også ord på oplevelsen af et ligeværdigt forhold:

"De (beboerne) kalder de ansatte (på boformen) for 'de voksne'. Når man kommer ind udefra og taler med dem som et menneske og ikke som en voksen til et barn, så får man en alliance. Man bliver betragtet som man er 'deres'". (Samordner)

Balancen mellem at være professionel og privat

Samordnerne er dog også meget bevidste om at holde fast i en professionel tilgang til opgaven. En samordner siger:

"Det er vigtigt hele tiden at have besluttet sig for 'at komme af med dem igen', for ellers ryger man lige direkte ind på førstepladsen i deres netværk." (Samordner)

Relationen mellem samordner og beboer er ikke, og skal ikke være det, en venskabsrelation. Og det er vigtigt, at samordnerne kan finde denne balance, så de ikke bliver alt for involveret i beboernes liv.

En enkelt beboer efterlyser mere viden hos samordneren:

"Jamen det var meget positivt at møde ham, men han vidste lige som lidt som jeg. Jeg havde måske en forventning om at få noget mere at vide om, hvad et drejede sig om. Det fik jeg jo sådan set ikke, ikke af ham." (Beboer)

I løbende kontakt

Som nævnt er tiden op til selve rådslagningen generelt præget af forventning, spænding og nervøsitet hos beboeren: Vil de inviterede nu også sige ja til at komme, og hvordan skal det gå? Hvordan vil det være at mødes igen, efter måske flere år, hvor man ikke har set hinanden osv. I denne fase er det vigtigt, at samordneren og beboeren er i løbende kontakt. Samordnerne i projektet gjorde da også meget ud af at melde jævnlige tilbage til beboeren om, hvordan det gik med kontakten til netværket. Og som en samordner siger det: *"Man kan høre glæden i telefonen, når det lykkes"*.

I nogle tilfælde fungerede samordneren også som en slags 'bagstopper' for beboeren på selve rådslagningen.

"X kom farende ud med 14 raketter i bagdelen: 'Det her finder jeg mig satme ikke i. Du har sagt, at vi ikke skal snakke fortid'. (...) Han var tosset, de havde lige rottet sig sammen og givet ham en 'svaber' for hans druk. (...) Det snakkede jeg med ham om. Efter 5-10 minutter var han kølet ned og gik ind, og så kørte det eksemplarisk resten af forløbet." (Samordner)

Netværksrådslagning – med medarbejdernes øjne

Netværksrådslagning som metode stiller nye udfordringer både til de medarbejdere, der konkret arbejder med det, og til kolleger på boformen.

For de medarbejdere fra de tre boformer, der har deltaget i projektet, har arbejdet med netværksrådslagning sat sig spor. Først og fremmest i et mere nuanceret syn på beboerne og deres netværk, men også i form af en større arbejdsglæde.

En vigtig ingrediens i alt udviklingsarbejde er viljen til at ville, og modet til at turde. De medarbejdere, der har arbejdet med modellen, fremhæver netop disse to ingredienser, som de afgørende for, at der er lykkedes at gennemføre en række netværksrådslagninger i projektperioden. Viden om og forståelse for, hvordan man skal arbejde med modellen, er naturligvis nødvendig. Men den største udfordring – når man spørger medarbejderne – har været at tro på beboernes og netværkets ressourcer i en sådan grad, at medarbejderne i praksis turde træde et skridt tilbage i tillid til, at beboerne og deres netværk selv kunne beskrive bæredygtige planer uden professionelle socialarbejders aktive assistance.

På alle tre boformer var det svært at komme i gang med at holde netværksrådslagninger. Det kræver tid at indføre nye arbejdsmetoder, og der var flere, mere eller mindre forudsete forhindringer undervejs.

”Så sker der det, at vi skiftede noget personale ud, og det var altså vældig svært, synes jeg. Ikke pga. det nye personale, men andre ting... hvordan bliver det formidlet ud?”
(Medarbejder)

Samme medarbejder oplevede, at det var svært at ’finde nogle beboere’, der ville være med. Det kan blandt andet hænge sammen med, at situationen for både beboere og personalet på boformen hurtigt kan ændre sig. Den ene dag arbejder man måske med en handleplan for beboeren, næste dag er han eller hun flyttet. Det er en del af arbejdsvilkårene på boformen, og det har også spillet ind i forhold til at holde netværksrådslagninger:

”Det kneb med at finde nogen, der ville være med til en rådslagning. Og da vi endelig fandt dem, blev de (beboerne) smidt ud et par dage før.” (Medarbejder)

At det i høj grad også har handlet både om medarbejdernes egen usikkerhed og om generelle vanskeligheder ved at implementere en ny metode, understreger følgende citat fra en anden medarbejder:

*”Vi kom først rigtigt i gang, da vi tog en beslutning om, at nu **skulle** det optimeres og køres fremad, og så skide på al modstand (...). Da vi kom i gang med rådslagningerne, og resultaterne begyndte at vise sig... så ser og hører de andre beboere om det, personalet ser det, og vores konsulent fra amtet ser det...”* (Medarbejder)

Relationen til beboerne

Som understreget i rapportens første del, fordrer arbejdet med netværksrådslagning, at medarbejderne er i stand til at indtage en rolle som facilitator. De skal være villige til at understøtte en proces uden at overtage styringen af den. Og det er lettere sagt end gjort!

Det handler ikke om, at socialarbejdere generelt ikke har viljen til det. Men måske snarere om, at man på uddannelsesinstitutioner og i den sociale sektor taler meget om begreber som brugerinddragelse og -indflydelse, mens få har erfaring med konkrete modeller og metoder, der kan understøtte, at begreberne udfoldes i praksis.

Netværksrådslagning har som model blandt andet den fordel, at den anviser, hvordan beboernes egen forståelse af deres situation og ønsker for fremtiden kan sættes i centrum. Og at beboerne får en oplevelse af at overtage roret, illustreres med dette citat:

”...Det er simpelthen bare super. Og det er netop fordi... det er ligesom dig, der er fokus på, det er sgu dig, der skal bestemme, hvad der skal ske, og hvorfor det skal ske osv. (...) Det er en helt speciel form. Du har selv styringen. Det er noget helt andet end at få tingene lagt i munden, 'at det er altså sådan, det er bedst, for det har vi lært på seminariet'. Det kan jeg ikke så meget bruge til noget. Her bliver det meget mere menneskeligt.” (Beboer)

Også medarbejderne oplever – på linje med beboerne – at de har en helt central rolle i arbejdet med netværksrådslagning. Det er dem, der introducerer og motiverer tilbuddet, og derfor står som en form for garant over for beboerne for, at metoden kan tilføre noget positivt. Det er også medarbejderne, der på et fagligt grundlag skal kvalificere beboernes forslag til, hvilke spørgsmål der skal danne udgangspunkt for rådslagningen. Og sidst, men ikke mindst, er det medarbejderne, der i perioden fra rådslagningen er besluttet, til den gennemføres, skal støtte beboerne i at fastholde perspektiverne på at holde rådslagningen. Medarbejderne er således også opmærksomme på, at det er en afgørende forudsætning for at gennemføre en netværksrådslagning, at der skabes en tillidsfuld relation mellem beboeren og medarbejderen.

Hvem skal tilbydes en rådslagning?

Spørgsmål om, hvordan tilbuddet om netværksrådslagning skal gives til beboere, og hvem der skal have det, har fyldt meget undervejs i projektet. Medarbejderne har i den sammenhæng skelnet mellem, hvordan de bedst muligt kunne give beboerne kollektiv information om, at netværksrådslagning er en arbejdsform – en metode – boformen gør brug af, og hvordan de kunne formidle den individuelle opfordring til en beboer om at tage imod tilbuddet.

Med hensyn til den kollektive information til beboerne har medarbejderne afprøvet forskellige metoder. De har blandt andet:

- Holdt oplæg om netværksrådslagning på beboermøder.
- Arrangeret fællesmøder mellem beboere og samordnere.
- Arrangeret møder mellem beboere og konsulenter fra SUS.
- Udarbejdet en beskrivelse af netværksrådslagning til boformernes velkomstmapper.
- Uddelt informationsfoldere om netværksrådslagning.

Medarbejderne er dog enige om, at den mest effektive måde at skabe interesse for tilbuddet er, at en beboer, der har været igennem en rådslagning, fortæller om sine erfaringer. Det medvirker til at afmystificere 'den nye metode' og flytter netværksrådslagning fra at være 'endnu et behandlingstilbud' til at være en attraktiv mulighed for nogle. De første beboere, der gennemførte en rådslagning i projektet, har derfor sammen med både medarbejdere og konsulenter ved flere lejligheder været med til at formidle praksiserfaringer med metoden.

Den individuelle formidling af netværksrådslagning – det at foreslå en beboer at få en netværksrådslagning – var en stor hurdle for stort set alle medarbejdere i projektperiodens første halvdel. Kriterier for, hvilke beboere der ville kunne gøre brug af en netværksrådslagning, var derfor et gennemgående diskussionsemne på undervisningsdagene. Uden der af den grund blev fundet endegyldige svar på det.

Undervejs i projektet blev der arbejdet ud fra følgende retningslinjer og anbefalinger, som medarbejdere og konsulenter definerede i fællesskab:

Retningslinjer:

Som udgangspunkt kan alle beboere få tilbudt en netværksrådslagning, men det er væsentligt:

- At beboeren ikke har et for stort aktivt misbrug.
- At der er et tillidsforhold mellem medarbejder og beboer.
- At medarbejderen skal tro på, at det er en god idé.

Anbefalinger:

- Beboeren skal have et bevidst ønske om forandring.
- Rådslagning kan gennemføres både for beboere på boformen og som led i efterværn, fx i forbindelse med, at beboeren flytter fra boformen, eller når han eller hun er flyttet i egen bolig.
- Beboere skal kort have præsenteret tilbuddet om netværksrådslagning i den første samtale med kontaktpersonen efter indskrivning på boformen.

Alle medarbejderne har oplevet at foreslå netværksrådslagning til beboere, der var skeptiske, og mange beboere ønskede ikke at gøre brug af tilbuddet. Medarbejderne har både undervejs i projektet og i interviewene understreget, at måden, netværksrådslagningen introduceres for beboerne på, kan være afgørende. Medarbejderne skal være i stand til tydeligt at signalere, at de tror på, at beboeren og dennes netværk har potentialer og kompetencer til at udvikle og gennemføre en plan, der kan være med til at skabe nogle mere positive fremtidsudsigter.

Som det ovenstående afspejler, har medarbejderne i praksis vurderet i forhold til hver enkelt beboer, om de ville arbejde på at motivere beboeren til en netværksrådslagning. Det er vigtigt, at medarbejderne er meget bevidste om, at det reelt betyder, at beboerne er helt afhængige af, at medarbejderne finder dem egnet til at få tilbudt en netværksrådslagning. Hvis medarbejderne fx har den opfattelse, at en beboers netværk er slidt op og har samme vanskeligheder som beboeren selv, vil beboeren oftest ikke få tilbuddet om en rådslagning. Tilsvarende gør sig gældende, hvis medarbejderne ikke har tillid til, at beboeren har styrke og ressourcer til at ændre på egne vilkår.

Det risikerer således i praksis at blive medarbejdernes forforståelse og vurdering af beboeren og dennes netværk, der fungerer som sorteringsmekanisme. Medarbejderne må derfor være meget opmærksomme på at udfordre sig selv og hinanden i forhold til deres opfattelser af beboernes muligheder for at drage nytte af en rådslagning. I projektperioden er der flere eksempler på, at der er gennemført rådslagninger med beboere, som medarbejderne som udgangspunkt ikke havde forestillet sig ville være i stand til at deltage i en rådslagning – med endog meget positive forløb til følge. I sidste del af projektperioden har medarbejderne derfor i langt højere grad set netværksrådslagning som et tilbud, der skal gives til alle beboere.

Udarbejdelse af spørgsmål til rådslagningen

Den anderledes relation mellem medarbejdere og beboere er også blevet synlig i processen med at udarbejde spørgsmål til selve rådslagningen. Denne proces har været en udfordring for både beboere og medarbejdere. Udfordringen har i særlig grad været at finde en samarbejdsform, hvor beboernes ønsker til, hvilke emner der skal diskuteres til rådslagningen, blev kvalificeret gennem en dialog med medarbejderen, uden at medarbejderen overtog ansvar og styring.

Som udgangspunkt er relationen mellem en medarbejder og en beboer på en § 94-boform jo ikke ligeværdig. Den kan snarere karakteriseres som en ulige magtrelation, hvor medarbejderen qua sin position er den magtfulde. Denne ubalance kan selv ikke den mest demokratisk og humanistisk indstillede medarbejder ændre på – den er indlejret i selve relationen mellem behandler og klient/medarbejder og beboer – og det kan netværksrådslagning heller ikke ændre på. Men rådslagningsmodellen og dens elementer er en tydelig udfordring mod denne ubalance, og mod en forståelse af, at professionelle behandlere kan eller skal være eksperter på andre menneskers liv. Når spørgsmålene til rådslagningen skal formuleres, er det beboeren, der både har udspillet og magten til at beslutte, hvad der skal tages afsæt i. Det er beboerens rådslagning. Men det betyder ikke, at medarbejderne ikke har en vigtig funktion som sparringspartner, og som et menneske med en faglig indsigt i nogle af de problematikker, der er aktuelle for beboeren. Og denne faglighed skal på banen, når spørgsmålene skal formuleres.

I de første rådslagninger, der blev forberedt, var medarbejderne meget varsomme med 'at blande sig i eller rette på' beboernes forslag til spørgsmål. Netværksrådslagningerne blev derfor gennemført på baggrund af nogle spørgsmål og statements, som medarbejderne selv – i bagklogskabens lys et års tid senere – karakteriserede som for ukonkrete til at udgøre et godt grundlag for en rådslagning. På en undervisningsdag midtvejs i forløbet formulerede medarbejderne nogle anbefalinger til, hvordan man kan arbejde med spørgsmål:

Når man samarbejder med beboerne om at udarbejde spørgsmål, er det vigtigt:

- At emner og temaer **ALTID** formuleres som spørgsmål.
- At spørgsmålene formuleres i jeg-form.
- At søge en positiv formulering af spørgsmål, der kan understøtte en konstruktiv dialog til rådslagningen. Rådslagningen handler **IKKE** om fortiden.
- At undgå at formulere spørgsmål om emner, som netværket ikke har forudsætninger for at indgå i dialog om.

- At formulere så konkrete spørgsmål som muligt.
- At huske, at det er okay at lave en rådslagning om 'små ting' – hele verden, og hele beboerens liv skal ikke klares på en rådslagning.
- At undgå, at spørgsmålene bliver for terapeutiske.
- At have en faglig tilgang til samarbejdet og dialogen med beboerne om udformning af spørgsmålene.

Det gode samarbejde mellem beboer og medarbejder kan på baggrund af ovenstående karakteriseres ved, at beboerne leverer indholdet til spørgsmålene, mens medarbejderens funktion er at spørge nysgerrigt og undersøgende ind til temaerne for at gøre dem så præcise som muligt, samt at hjælpe til at få disse tematikker formuleret som konkrete spørgsmål, som netværket kan bruge som afsæt for en debat.

Til forskel fra de spørgsmål, der udarbejdes i forbindelse med en familierådslagning, valgte medarbejdere og beboere i projektet, at spørgsmålene skulle formuleres i 'jeg-form'. Fx: Hvordan kan jeg få støtte til at fastholde en bolig? Til forskel fra: Hvordan kan John få støtte til at fastholde en bolig? Denne jeg-form kan også være en del af baggrunden for, at beboerne har følt sig som en slags værter. Formen medvirker til at understrege, at det er beboeren (jeg), der har inviteret nogle mennesker, fordi han eller hun har behov for at få drøftet nogle vigtige spørgsmål. Til forskel fra 3.-persons-formen, der signalerer, at andre – fx en medarbejder eller sagsbehandler – har indkaldt netværket, fordi de vurderer, at John har behov for en rådslagning.

Beboerne 'vokser' – og det smitter

Medarbejderne vurderer, at det tættere samarbejde med beboerne er positivt. De oplever, at beboerne 'vokser' og tager mere ansvar for sig selv, og det smitter generelt af på arbejdsmiljøet på boformen. Netværksrådslagning har i en række tilfælde været med til at sprede nogle positive ringe i vandet. En medarbejder fortæller:

"For mig bliver socialt arbejde pludselig meget livsbekræftende, og livsbekræftende i forhold til det vi står i, på netop vores boformer, hvor det tit er nogle tunge skæbner, vi også møder. ..." (Medarbejder)

Det var en stor udfordring og sejt at gennemføre de første rådslagninger, men da der først var taget hul på det, fik mange af de medarbejder, der deltog i undervisningsforløbet blod på tanden. Bedst udtryk ved et citat fra en medarbejder, der svarede således, da han i interviewet blev spurgt, om de fortsætter med at arbejde med netværksrådslagning, nu hvor projektperioden er ovre:

"Ja, det kan du fanme tro, vi gør!" (Medarbejder)

Samarbejde mellem medarbejdere og netværk

Også i relation til at indgå i et tættere samarbejde med beboernes netværk blev medarbejderne udfordrede i projektperioden – og positivt overraskede. Selvom de medarbejdere, der deltog i projektet, undervejs fik øje for, at en række beboere havde et netværk, var det alligevel overraskende for dem, at netværket ville stille op:

”Fællesnævneren for størsteparten for dem, der kommer på vores boformer, er, at de har slidt deres netværk op. Det er det, vi har sagt og hørt og lyttet til i ÅREVIS, og det er der ikke ændret ved, fordi vi lige pludselig får netværksrådslagning. De har stadigvæk slidt deres netværk op, og på trods af det, så formår netværket at komme på banen. Det er det, der er det slående for mig.” (Medarbejder)

De fleste medarbejdere havde på forhånd erfaringer med at inddrage netværket, når det var muligt, fx når der skulle træffes beslutninger eller planlægges indsatser for beboeren. I disse situationer har medarbejderne oftest haft positionen som ’eksperterne’. I relation til netværksrådslagning skulle medarbejderne lægge ekspertrollen og en del af ansvaret fra sig og turde stole på, at beboeren og netværket selv havde ressourcer. Og det var i begyndelsen af projektet lidt af en kamel at sluge. En medarbejder fortæller:

”Den der snak om, hvad går der af mig som professionel. Jeg var da meget skeptisk. Det tænker jeg slet ikke på mere – overhovedet.” (Projektleder)

Netværket som medspillere

Det at skulle arbejde tæt sammen med netværket er langt hen ad vejen nyt for medarbejderne. Og det har på flere områder været noget af en ’øjeblik’:

”Inden vi startede på netværksrådslagning, har der ikke været ret meget kontakt til nogen som helst pårørende, det har næsten begrænset sig til, at nogen har ringet en gang imellem og spurgt, om vi kan oplyse, om de (beboerne) i det hele taget er hos os, hvor vi så har været bundet af vores tavshedspligt. Det her har givet nogle helt andre perspektiver. Det har været utrolig positivt at have kontakt med netværket.” (Medarbejder)

Fagligheden er blevet sat på spil, og medarbejderne føler også, at de har fået nogle flere medspillere i arbejdet.

”Jeg har prøvet at sætte min egen faglighed i spil på en anden måde. Jeg synes det har været en måde, hvor jeg har hentet noget ekstra støtte i mit faglige arbejde med vores beboere. Jeg har set det som en sidegevinst, men jeg er også kommet til at bruge mere tid på netværket, end jeg havde troet jeg ville. Jeg oplever, at vi bliver brugt: ’Er det okay jeg gør...’ eller ’Nu skal du høre, vi havde det møde, og vi fik... hvad synes du om det’. Den der anerkendelse. Og det er vigtigt, at vi giver os tid til at lytte på de successting, de er nået frem til og får det anerkendt (...) Alt i alt har jeg fået nogle flere medspillere.” (Medarbejder)

En anden medarbejder understreger, at det er vigtigt, at medarbejderne (og samordnerne) får formidlet til både til beboeren og netværket, at netværksrådslagning ikke er en mirakelkur. Netværksrådslagning er hårdt arbejde for alle involverede – ikke mindst for beboerne og deres netværk. Og hvis ikke det er klart, hvad der er målet, er det nemt at blive skuffet.

”Jeg har haft rigtig meget kontakt med familien på de møder, jeg har holdt med også andre samarbejdspartnere. Det, jeg synes er væsentligt i de sammenhænge, er, at man kan

formidle noget videre. Jeg havde fx en mor, som mente, 'at så er det også sidste chance'. Hvor jeg så sagde. 'Det vil være ærgerligt, hvis du siger det, for du må regne med, at risikoen er...' Det troede hun ikke. Og det er jo vigtigt, at vi hjælper netværket med ikke at blive skuffet, for så giver de op, og så har de slet ikke noget. Så den formidling er vigtig at kunne give.' (Medarbejder)

Samarbejdet mellem medarbejdere og samordnere

Som en central figur i arbejdet med netværksrådslagning står samordneren. Samordneren er – som beskrevet i del 1 – omdrejningspunktet i arbejdet med at planlægge og gennemføre rådslagningen. Samordnerens funktion som udefrakommende organisator af rådslagningen er ny og unik i socialt arbejde. Det samme er samordnerens ansættelsesform, hvor samordnere jo ikke er ansat i det offentlige system på traditionelle vilkår, men alene ansættes fra rådslagning til rådslagning.

Det kunne ikke lade sig gøre uden samordneren

Medarbejderne har derfor ikke kunnet trække på tidligere erfaringer med at samarbejde med samordnere, eller andre faggrupper med en lignende neutral position. Men de medarbejdere, der har deltaget i udviklingsprojektet har i imponerende grad været i stand til at acceptere og anerkende samordnerne – både funktionen og de konkrete mennesker. En medarbejder siger:

"Jeg har kun godt at sige om samordnerne. Jeg synes, at de er nogle fantastiske mennesker, de samordnere vi har haft. De har haft hver deres styrker. Uden samordnere ingen netværksrådslagning. Noget, jeg har set som en kanon-styrke, er den måde (...) de er kommet til vores beboere på, den måde de kan anerkende beboeren på, den synes jeg har været helt fantastisk." (Medarbejder)

En forstander siger det kort:

"Hvis vi skrællede samordneren fra, kunne det ikke lade sig gøre." (Forstander)

En anden forstander vurderer, ligesom samordnerne selv gør det, at det har stor betydning, at samordneren er 'neutral' og ikke kender beboeren på forhånd:

"Hvis jeg som medarbejder skulle gå ud og kontakte 'den fortabte søns' forældre, ville jeg få en masse spørgsmål, som jeg kunne svare på, men ikke måtte svare på. Jeg ville have en insiderviden. Jeg tror, det ville være meget anstrengende at have den rolle som medarbejder, man skulle være meget professionel for at have den rolle. Samordnerne kan ikke fortælle noget, fordi de ikke kender beboerne. Samordneren har budbringerens rolle." (Forstander)

Små knaster undervejs

Selvom medarbejderne generelt udtrykker stor respekt for samordnerens arbejde, har der været små knaster undervejs. Da netværksrådslagning jo 'står på skuldrene' af erfaringerne fra familierådslagningsprojektet, har det været muligt at 'plukke' samordnere, der havde

solid erfaring med rollen. Deres erfaringer er høstet i en anden sammenhæng – rådslagninger med børn og unge – men selve funktionen er den samme. Samordnernes oplæring har derfor primært bestået i at indgå i dialog og diskussioner med medarbejderne på undervisningsdage og konkrete møder på boformerne. At samordnerne er gået ind i projektet med en række erfaringer med at gennemføre rådslagninger har haft den klare fordel, at medarbejderne i de første rådslagninger i et vist omfang kunne læne sig op af samordnerne i forhold til at omsætte modellens delelementer til praksis.

I relation til enkelte samordnere beskriver en medarbejder, at samordnernes tidligere metiers i familierådslagninger var med til at skabe forvirring i projektets start. Forvirringen opstod især, hvis en samordner på grund af indgroede vaner, omtalte modellen for familierådslagning i stedet for netværksrådslagning i samtaler med beboerne:

”Der er en vigtig forskel på at arbejde med de brugere, vi har, som jo er myndige, og at arbejde med børn. På vores område er der ikke en far og mor eller en lovgivning, der siger: Du skal tvangsanbringes, eller du skal ditten og datten. Vi har mennesker, der er voksne og ansvarlige for eget liv. Der tror jeg, er en erfaring, vi lige skal huske at have med. Det er vigtigt, om vi kalder det netværksrådslagning eller familierådslagning. Der har vi oplevet et par gange at have samordnere, som er uddannet i familierådslagning. Det er fint, de er dygtige – ikke noget med det. Men de kommer til at køre lidt rundt i det.”
(Medarbejder)

En anden medarbejder beretter om en episode, hvor hun og kollegerne oplevede, at en samordner trådte ud af sin rolle og gik ud over sine beføjelser ved at kontakte beboerens kommune og en advokat, for at hjælpe beboeren med at få lov til at se sit barn. Hvis en samordner på den måde involverer sig i en sag, forsvinder den neutralitet, der er en afgørende forudsætning for, at samarbejdet mellem medarbejdere og samordnere kan fungere. Pointen er ikke, om det i den konkrete sag er rimeligt, at beboeren får samkvem med sit barn, men at medarbejderne skal kunne have tillid til, at samordneren alene påtager sig en opgave som organisator af rådslagningen. Det er helt afgørende for samarbejdet og for accepten fra de øvrige kolleger på boformen, at samordnerne ikke bliver advokater for beboerne i relation til problematikker, som samordnerne ikke har, og heller ikke skal have, den fulde indsigt i.

En medarbejder fortæller, at det kan skabe lidt usikkerhed blandt kolleger på boformen, at der kommer en udefra og *’blander sig i beboerens liv’*.

”Det handler jo også om en vilje fra os socialarbejdere til at give andre mennesker plads, uanset om de er professionelle eller ej. Noget af det, som jeg slet ikke havde set eller troet kunne blive et problem, er samordneren. (Citerer kollega): ’Tænk sig, der kommer et menneske her i vores hus og beslaglægger nogle af vores brugeres tid. Nu har hun været her igen. Og hun ringede tre gange på en aften, nu må du altså tale med hende.’ Den havde jeg slet ikke tænkt ind (...) hun (samordneren) gør jo sit arbejde.” (Medarbejder)

Ovenstående citat peger på vigtigheden af, at alle kolleger – også de, der ikke i det daglige arbejder med netværksrådslagning – har kendskab til metoden og til samordnerens funktion. Og citatet understreger, at en forudsætning for det gode samarbejde er, at både samordnere og ansatte på boformen kender og anerkender hinandens roller.

Samarbejde med det offentlige

Et af formålene med netværksrådslagningsprojektet var ”at udarbejde bæredygtige planer for fremtiden i et tæt samarbejde mellem brugerne, deres netværk og det offentlige”.

Mens samarbejdet mellem medarbejdere, brugere og netværk som beskrevet har fyldt meget, har det at udvikle modeller for samarbejde med sagsbehandlere og andre udefrakommende professionelle ikke været centralt placeret i udviklingsarbejdet.

På undervisningsdagene blev forskellige metoder til at inddrage myndigheder og faggrupper diskuteret. Alle boformer har på forskellig vis informeret og været i kontakt med de omkringliggende kommuner, amtet, misbrugscentret o.l.. Men det har kun i få tilfælde resulteret i, at sagsbehandlere eller andre fagpersoner uden for boformen har deltaget i selve rådslagningerne.

Det er der flere forklaringer på, blandt andet:

”Det er begrænset, hvor mange sagsbehandlere vi har haft med. Jeg har ikke haft nogen med til møder. (...). Den myndighedsdel har vi egentlig ikke haft med. Vores kommune meldte klart ud, at hvis ikke netværksrådslagningen lå i arbejdstiden, så kunne de ikke deltage...”. (Medarbejder)

I en række tilfælde er en beboers sagsbehandler blevet involveret efter rådslagningen. Det er sket i tilfælde, hvor der var behov for, at sagsbehandleren tog konkret stilling til tiltag, der var beskrevet i planen. Et eksempel er, at en sagsbehandler skulle tage stilling til og sige god for, at en beboer flyttede i bofællesskab under psykiatrien, som rådslagningen lagde op til som en mulighed for beboeren.

En medarbejder fortæller om et andet eksempel:

”Sagsbehandleren var med til et møde (med beboeren og hans søster, da planen skulle sættes i værk, red.), og da hun hørte om netværksrådslagning og den proces – det begejstrede hende. Jeg er ikke i tvivl om, at det har været med til at fremme, at beboeren rent faktisk fik tilkendt 5 § 73-timer (tilbud om hjælp, omsorg eller støtte mv. efter Servicelovens § 73, red.) Det er helt klart, at det har været et godt ’reklamefremstød’ at sige: Nu skal I høre venner, vi har haft sådan en proces... Det er noget med, at folk selv tager ansvar og vokser. Det er der respekt for (...). Det er de ting, der har gjort, at amtet er faldet for sagen (og har bevilget penge til flere rådslagninger, red.). At de så ikke direkte har deltaget i rådslagninger, det er noget andet. Det kommer måske en gang i fremtiden.” (Medarbejder)

Medarbejderne på en af de tre boformer valgte i projektperiodens begyndelse at informere de omkringliggende kommuner om udviklingsarbejdet. De to andre boformer inviterede senere i projektperioden kommunale og amtskommunale samarbejdspartnere til temadage, men ingen af de tre boformer har haft et tæt systematisk samarbejde med parter uden for boformen om netværksrådslagning.

En forstander fortæller, at det har været givende i de tilfælde, hvor en sagsbehandler har deltaget i rådslagningen, men at det er vigtigt at gøre det klart for deltagerne, hvad sagsbehandleren har 'mandat' til.

"Der, hvor sagsbehandlerne har været med, har det været skidegodt. Vi skal passe på med at sige, at kontakten til det offentlige er helt elendig (...) Vi skal også gøre det klart for netværket, at de ikke kan regne med en bevilling med det samme (på mødet). Det er væsentligt at pointere det." (Forstander)

Som en anden forstander siger det, så har sagsbehandlere og andre informatører udefra "dybest set kompetence til at lytte."

Fra sag til menneske

Generelt giver medarbejderne udtryk for, at netværksrådslagning – og måske især den plan der udarbejdes – er med til at øge også de eksterne samarbejdspartners (sagsbehandlere, rådgivere, misbrugskonsulenter etc.) respekt for beboerne. En medarbejder fortæller om et møde med Kriminalforsorgen, hvor beboeren selv informerede om, at der havde været en netværksrådslagning, og at han "sammen med sit netværk havde besluttet følgende..."

"Så oplevede jeg... at beboeren ikke bare var 151258, men at han faktisk lige pludselig var et menneske, som formåede, fordi han havde netværket i ryggen, at præsentere en plan for sin sagsbehandler, både Kriminalforsorgen og arbejdsmæssigt. De lyttede på en helt anden måde. Relationen blev anderledes (...) det er empowerment. Han sad ret op i stolen: Nu skal I høre, hvad jeg har planlagt sammen med mit netværk..." (Medarbejder)

Og netop denne bevægelse fra bare at være et person- eller sagsnummer til at fremstå som et helt menneske i 'behandlersystemets øjne', er noget, som også beboerne er opmærksomme på. En af beboerne fortæller om sin ærgrelse over, at sagsbehandleren ikke deltog som informatør til rådslagningen:

"Jeg ville godt have sendt det signal til kommunen, at jeg ikke bare sad på min flade røv og den slags der. Så ville jeg godt have en sagsbehandler med, for det kunne være, jeg havde brug for noget hjælp fra kommunen – en støtteordning eller et eller andet til at realisere det, vi fandt ud af. Men det blev ikke sådan så (...) Jeg tror, at det ville have været en god læring for hende, hvor hun måske kunne se, at det var en god idé og sprede rygtet videre. Så der var en fra kommunen, der vidste noget om, hvad netværksrådslagning er... Også så der kom lidt mere kød på min sag, så jeg ikke bare var et sagsnummer. (Beboer)

Erfaringerne fra projektet viser, at medarbejderne har haft nok at gøre med at gennemføre rådslagninger og indhente erfaringer med modellen. Udtalelser fra både medarbejdere og beboere tyder på, at samarbejdet med forvaltningerne er et område, der bør prioriteres højere i de tre boformers fremtidige indsats.

Implementering på boformen

På hver af de tre boformer, der har været en del af udviklingsprojektet, er det kun en mindre gruppe medarbejdere, der har deltaget i undervisningsdagene og det konkrete

arbejde med netværksrådslagning. De medarbejdere, der har deltaget, har derfor haft en stor opgave med at indarbejde metoden på boformen og informere kolleger om den.

Information til alle

Medarbejderne fortæller da også, at de har gjort meget for at informere deres kolleger.

”Jeg tror ikke, at der er nogen ansat hos os, som ikke ved ... (hvad netværksrådslagning er). Jeg synes, vi gjorde meget ud af at klæde folk på.” (Medarbejder)

Konkret har medarbejdere brugt forskellige metoder til at informere og inddrage kolleger. Blandt initiativerne var:

- Fælles temadag for alle medarbejdere med introduktion til model og metode og rollespil, hvor medarbejderne selv ’prøvede en netværksrådslagning’.
- Kolleger blev inddraget i en form for mesterlære i arbejdet med rådslagninger.
- Konsulenter blev inviteret til at holde oplæg og møder med alle interesserede medarbejdere om netværksrådslagning.
- Netværksrådslagning blev sat på som et fast punkt på personalemøder.
- Fælles konference for alle interesserede medarbejdere i KFUM’s Sociale Arbejdes regi.

Disse initiativer har langt hen ad vejen virket efter hensigten, og størstedelen af medarbejderne fortæller, at de blev mødt med positiv interesse af deres kolleger. Enkelte har dog på trods af de gode intentioner, oplevet en holdning, der ikke kan beskrives som modstand, men snarere som mangel på synlig opbakning. En medarbejder fortæller:

”Vi gjorde faktisk meget for at informere (...) Jeg kan i hvert fald huske, at for mig var det hammervigtigt, at jeg havde mine kollegers opbakning (...) Det gik nok lidt sent op for mig, at det var dumt at bruge en masse kræfter på. Man kunne informere, og det har vi gjort. Så måtte folk ligesom selv finde ud af, om de ville være med eller ikke. Og vi lavede faktisk en alliance eller ’borgfred’ (der gik på, at man ikke måtte være aktivt ikke-med, red.)”.
(Medarbejder)

Ikke en mirakelkur

En del af baggrunden for kollegers usikkerhed kan ifølge samme medarbejder også have bundet i, at det ikke er tilstrækkeligt at informere om modellen. Det er lige så vigtigt at formidle modellens begrænsninger – eller snarere at være præcis i forhold til, hvad målet med en netværksrådslagning i forhold til en konkret beboer er. Ikke kun netværket, men også kolleger kan have behov for at få præciseret, at netværksrådslagning ikke er en mirakelkur, som med et snuptag løser alle problemer.

*”Jeg tror ikke, at jeg var opmærksom på i starten, at få sagt: Det betyder **ikke**, at når man har haft en netværksrådslagning, så holder misbruget op, det betyder **ikke**, at der ikke bliver tilbagefald (...). Det gik op for mig, fordi en kollega sagde til mig: ’Du har jo lige haft netværksrådslagning med hende, hvad kommer du så slæbende med hende for?’ UPS. Jamen havde jeg i min begejstring måske glemt at tale om succeskriterier. Hvad målet med at lave den her netværksrådslagning var? For mit mål har aldrig været, ’at så holdt de*

sørme op med at drikke', men jeg har nok ikke været god nok til at informere om det."
(Medarbejder)

Selvom de medarbejdere, der har deltaget i udviklingsprojektet mener, at deres kolleger burde være velinformerede, har det ifølge medarbejderne ikke altid været kollegernes oplevelse.

Lederne på boformen har en vigtig rolle

Ledelsen på boformen har en central rolle, når en ny metode skal implementeres. Og her er anbefalingerne fra medarbejderne klare: Ledelsen skal bakke op. Det er ikke tilstrækkeligt, at der afsættes timer til medarbejdernes arbejde med at implementere metoden. Der er behov for, at en leder aktivt interesserer sig for arbejdet med en ny metode, og det indbefatter også, at ledelsen, fx på personalemøder, engagerer sig i diskussioner om udviklingsmuligheder. Det er nemlig, ifølge medarbejderne, med til at sende et vigtigt og positivt signal til alle medarbejdere om, *"at her arbejder vi altså med netværks rådslagning!"*.

Forstanderne peger på, at der er behov for intensiv støtte i starten, når man indfører en ny metode. En forstander foreslår en slags mentorordning:

"Det er en vigtig erfaring, at startperioden bør være intensiv (...) det kunne være fint med en form for mentorordning – en der 'sitter på skulderen af en'. Det har medarbejderne savnet. De var usikre på: Hvordan kommer jeg i gang? Gør jeg skade? Ødelægger jeg netværket mere end det er?" (Forstander)

Også et spørgsmål om økonomi

Det ligger i sagens natur, at det at deltage i et udviklingsprojekt kræver ekstra ressourcer. Medarbejderne på boformerne har brugt tid på at deltage i uddannelsesforløbene og har været med i hele processen med at indføre netværksrådslagning på boformen – de har været primus motorer i motivationsfasen, de har støttet beboerne i processen med at udarbejde spørgsmål, de har deltaget i selve rådslagningen og i opfølgninger mv.

En væsentlig post er løn til samordnerne. I udviklingsprojektet var udgifterne dækket af pengene fra Socialministeriet, men fremover skal boformerne selv betale. Herudover kan det være nødvendigt at budgettere med ekstra penge til vikarer.

"Rådslagningerne ligger tit uden for arbejdstiden. Når vi skal indkalde en vikar, ryger der let 12-16 timer. Medarbejderne skal have løn for mindst seks timer (selvom mødet måske kun tager fire), og hvis der så er to medarbejdere med til rådslagningen uden for boformen, giver det 12 timer i alt." (Forstander)

Forstanderne gør også opmærksom på, at det er dyrere at holde netværksrådslagninger, hvis boformen har mange beboere 'udefra', end hvis beboerne kommer fra lokalområdet. Fordi medarbejderne selvfølgelig bruger mere tid på møder, hvis beboerens familie fx bor i en helt anden del af landet

Når det er sagt, giver forstanderne dog også udtryk for, at medarbejdernes arbejde med det at holde netværksrådslagninger langt hen ad vejen kan indgå i boformens almindelige arbejde fremover:

”Jeg mener det er relativt (hvor mange ekstra ressourcer, det kræver, red.)... selvfølgelig kræver det arbejde, men det ligger i kontaktpersonens arbejde, det ligger i vores arbejde, at det har vi ressourcer til.” (Forstander)

Netværksrådslagning – med netværkets øjne

På baggrund af forprojektet herskede der usikkerhed om, hvorvidt mennesker på boformer for hjemløse endegyldigt har mistet forbindelsen til det, der traditionelt opfattes som et menneskes tætteste netværk, nemlig familien. Udviklingsprojektet blev kaldt netværks-rådslagning for at signalere, at også andre personer end den tætte familie skulle tænkes ind som mulige deltagere i rådslagningerne. I arbejdet med netværksrådslagning er der som udgangspunkt lagt mindre vægt på de såkaldte familiære og nære relationer. Det betyder ikke, at disse relationer er af mindre betydning, men det synes åbenbart, at der må være kontakter til relationer i yderkanten af det sædvanlige netværk, der kan være ressourcegivende for den hjemløse⁹.

Netværket vil gerne inddrages

Udviklingsprojektet har vist, at det er en myte, at hjemløse over en bred kam ikke har noget – eller kun har et ringe – netværk. Eller mere korrekt, udviklingsprojektet har vist, at nogle mennesker på § 94-boformer har et netværk. Og dermed har også dette projekt understreget, at beboerne på boformerne ikke er en homogen gruppe, men individer med hver deres unikke historie bag sig.

En stor del af de mennesker, der opholder sig på boformer for hjemløse, har en fortid, der på den ene eller anden måde er præget af svigt, brudte aftaler, knuste forhåbninger etc. Kontakten til familien har for nogen været sporadisk, og oftest forbundet med skuffelser. Men projektet har været med til at synliggøre, at netværket i de fleste tilfælde gerne vil involveres. At de sjældent helt og aldeles har afskrevet en søn, bror, datter osv. på trods af tidligere brud.

Det er karakteristisk for flere af de medlemmer af netværket, der er blevet interviewet i forbindelse med erfaringsopsamlingen, at de er glade for (endelig) at blive inddraget – ”vi har bare stået på sidelinjen og har skullet samle ham op hver gang”, som en mor til en beboer siger.

Meget tyder på, at det har stor betydning for netværkets lyst til at deltage, at det er beboeren, der har ønsket at have dem med til rådslagningen for at diskutere spørgsmål, som han eller hun selv har formuleret. At blive inviteret til en netværksrådslagning er dermed afgørende anderledes end de mere kendte variationer over møder med sagsbehandlere, misbrugskonsulenter og lignende. Det kan helt banalt være et udtryk for, at netværksrådslagning ikke kan afvises med en ’det har vi prøvet og det virkede ikke’-begrundelse. En mere positiv fortolkning kan være, at modellen reelt er med til at

⁹ Inge Bø henviser i sin bog ”Barnet og de andre” (1989 s. 186) til forskere, der har undersøgt betydningen af ’de svage forbindelser’. Her viser det sig, at fx en gammel kammerat, som man ikke har set siden skoletiden, kan være vigtig for ens socialiseringsmuligheder og overlevelse. Pointen er, at svage bånd kan imødekomme andre behov end stærke bånd og åbne for omverdenen, som eksempelvis kan give vigtige informationer om muligheder for job, give praktisk hjælp, skabe forbindelse til en vens ven etc. Det har dog i høj grad vist sig, at også mennesker på boformer for hjemløse har familie, der kan og vil stille op for dem, når de bliver bedt om det.

konstituere nogle rammer, der synliggør muligheder for at skabe forandringer – både i den hjemløses liv og måske især i relationen mellem den hjemløse og netværket.

Flere pårørende fortæller, at invitationen til at deltage i rådslagningen gav dem en følelse af at være særligt udvalgt. De opfatter invitationen som et signal om, at de betyder noget for et andet menneske. Og den tillid vil de ikke svigte. En tidligere plejefar til en beboer siger det således:

”Nu er jeg jo selv socialarbejder (...) når der er noget nyt undervejs, så er jeg en nysgerrig person, så det synes jeg da var spændende. (...) Og så var jeg også lidt beæret over, at X havde peget på mig. Der synes jeg ikke, jeg ville slå hånden af ham og sige nej til. Så der var ligesom to motiver, min egen nysgerrighed på det faglige niveau og så det at være imødekommende over for X...” (Pårørende, tidligere plejefar)

Netværket og samordnerne

I projektet havde samordneren den første kontakt til medlemmer af netværket – det ligger i modellens struktur. I første omgang beslutter beboeren gennem samtaler med samordneren, hvem der skal inviteres til rådslagningen. Derefter er det samordnerens opgave at kontakte netværket.

Samordnerne i projektet har alle erfaring fra familierådslagning, og de fortæller, at det ikke er sværere at finde netværk til beboerne, end det normalt er i en familierådslagning, *”der er altid nogen, der slår ud i erindringer.”*

Men i nogle tilfælde var det en udfordrende opgave rent fysisk at finde frem til de familiemedlemmer og gamle venner, som beboeren ønskede skulle inviteres. Især i de tilfælde, hvor der ikke havde været kontakt i flere år. Nogle er flyttet, er blevet gift eller skilt og har skiftet navn. Samordnerne beretninger om detektivarbejdet med at finde ’de rette Christensener i telefonbøger’ vidner i sig selv om, at det ikke kun er beboere med regelmæssig kontakt med deres netværk, der har deltaget i de netværksrådslagninger, der er gennemført i udviklingsprojektet.

Åbenhed og glæde fra de fleste

Med enkelte undtagelser lykkedes det samordnerne at finde frem til de medlemmer af netværket, som beboeren pegede på. Og selv om kontakten mellem beboeren og netværket i en lang årrække havde været brudt, oplevede samordnerne oftest at blive mødt med åbenhed og glæde, når de ringede og kom på besøg.

”Der kom jeg op til hovedpersonen. Hun havde taget det blå mågestel frem og bestilt smørrebrød fra en smørrebrødsforretning, fordi nu kom der bud om X. Så jeg var ønsket og velset. Det var næsten som om, de var helt taknemmelige. Da jeg kom til en af hendes andre sønner, havde han printet et billede ud af sig selv – om jeg ikke godt ville tage et billede med til X, for det var vigtigt for ham, at X kunne se, hvordan han så ud nu, de havde ikke set hinanden i 10 år...” (Samordner)

En anden samordner fortæller:

”...Man blev virkelig modtaget som ’nu tror vi på noget’. Det her er måske en ny mulighed. Nogle er meget betænkelige, men et eller andet sted har de en forhåbning om, at kommer det rigtige nu.” (Samordner)

En bror til en beboer fortæller, at han synes, det lød som en god idé, først og fremmest fordi de tidligere plejeforældre også skulle deltage.

”For X ser meget op til vores plejeforældre, så hvis de kom ind i billedet (...) Han (plejefaren) er en af de få, han (beboeren) har haft respekt for i hele livet.” (Pårørende, bror)

Den overordnede erfaring fra projektet er altså, at langt de fleste i netværket siger ja til at være med i rådslagningen. I nogle tilfælde var billedet dog mere broget.

Ellers tak...

Nogle pårørende var skeptiske. De tvivlede på, ”om det nu nytter noget” – men efter besøget af en samordner, var de villige til at give det en chance.

”Han forklarede kort, hvad det gik ud på, men jeg var lidt skeptisk over for det (...) Men det måtte jo prøves af. Det adskiller sig fra andre måder (...) Men jeg var alligevel lidt skeptisk, om det kunne være en varig løsning. Jeg vidste ikke rigtig, hvad jeg skulle tænke. (Pårørende, ven)

Vanskeligere har det været med pårørende, der stillede betingelser for at ville være med. ”Hvis han eller hun kommer, så kommer jeg ikke” – eller ”Jeg vil godt komme, hvis beboeren lover sådan og sådan...”. I disse situationer har det været væsentligt for samordneren at holde tungen lige i munden, holde fast i sin rolle som organisator og undgå at blive terapeut. Samordnerens opgave er alene at viderebringe en invitation, formidle de spørgsmål, der skal diskuteres, og forklare rammerne omkring en netværksrådslagning. Flere samordnere beskriver det at holde dette fokus som en balancegang – hvor kunsten er at på den ene side at få mobiliseret netværkets interesse i at deltage, og på den ene side at få tydeliggjort, at fokus i en netværksrådslagning er på fremtidige muligheder for beboeren og ikke på fortidens konflikter internt i netværket eller mellem netværket og beboeren. Hvis de inviterede ikke vil forpligte sig til at understøtte dette fokus, bør de ikke deltage i mødet.

Det betyder naturligvis ikke, at man bare med et slag kan eller skal slå en streg over tidligere erfaringer – hverken de gode eller de mindre gode. Og flere samordnere oplevede da også på besøgene hos medlemmer af netværket, at det var vigtigt for netværket at understrege, at de HAR tilbudt deres hjælp undervejs, og at det ikke er deres skyld, at kontakten er smuldret. Når det er sagt, er de hurtige til at lægge fortiden bag sig og se fremad. Men der er brug for rene linjer. Nogle har været igennem et langt forløb, hvor de er kørt skævt af hinanden, og både netværket og beboeren har den opfattelse, at det er beboerens skyld.

”Så det sagde jeg til samordneren, at jeg var udmærket klar over, at det var mig, der har trukket mig, de har ikke skubbet mig væk eller noget. Og ganske rigtigt, det første hun

(beboerens søster) sagde, var: 'Jamen det er sandelig ikke vores skyld'.” (Beboer)

Det er et centralt element i modellen, at samordneren besøger alle i netværket inden rådslagningen. Samordnerne lægger da også stor vægt på, at den direkte kontakt er vigtig. De beskriver, at det gør en stor forskel ved selve rådslagningen, om de har mødt netværket på forhånd. I enkelte tilfælde i projektet kunne det ikke lade sig gøre at arrangere et møde inden rådslagningen, og samordneren fortæller, at det kunne mærkes til rådslagningen:

”Jeg havde en person, hvor det simpelthen ikke kunne lade sig gøre for os at få lavet en aftale (...) ham fik jeg aldrig kontakt med til selve rådslagningen. Alle de andre, som man havde mødt face to face, var godt kørende, og det fungerede, men ham, jeg ikke havde haft face to face-kontakt med, 'smuttede' og gled af. Det er vigtigt at tage det face to face. Selvom de bor på Bornholm eller i Norge, så må vi give os tid til det også.” (Samordner)

Selvom det kan være vanskeligt, og i nogle tilfælde dyrt, peger erfaringerne fra udviklingsprojektet på, at det er vigtigt fortsat at holde fast i udgangspunktet om, at samordneren skal besøge alle i netværket.

Netværket og medarbejderne

Et par af de repræsentanter fra netværket, der blev interviewet i forbindelse med erfaringsopsamlingen, udtrykker frustration over samarbejdet med medarbejderne på boformerne. Udsagnene fra disse interview stemmer således ikke overens, hverken med medarbejdernes oplevelse af samarbejdet eller de meldinger, der undervejs i projektet er kommet fra pårørende, der har deltaget i netværksrådslagning. Denne uoverensstemmelse kan blandt andet hænge sammen med, at det kun er et begrænset udsnit af netværksrepræsentanter, der er blevet interviewet.

En del af den frustration, der kommer til udtryk i interviewene, er ikke specielt møntet på forløbet omkring netværksrådslagningen, men handler om en mere generel oplevelse af at blive 'holdt på sidelinjen', eller ikke føle sig 'ordentligt modtaget og behandlet' af medarbejderne på boformen.

Men også i forbindelse med processen omkring netværksrådslagning, er der flere ting, netværket kunne have ønsket sig anderledes og bedre. Generelt handler kritikken om manglende information og dialog, og det er et område, det er væsentligt at være meget opmærksom på i det fremtidige arbejde, uagtet om kritikken er kendetegnene for et bredere udsnit af netværksrepræsentanternes oplevelser. En mor siger fx:

”Det var jo dem, der satte rådslagningen i gang. Jeg kunne godt have en forventning om, at når jeg går ind og spørger dem om noget... at jeg så bare får et næsvist svar og går hjem og tænker: Nå. Der ville jeg godt have haft lidt respons – hvorfor er vi endt her, og hvad er det for noget? Selvom jeg godt ved, at det er ham, der drikker. Det er det jo.”
(Pårørende, mor)

Netværket har primært oplevet at få ordentlig information af samordnere, men eftersom det er medarbejderne, der er sammen med beboeren i det daglige, og eftersom det er medarbejderne, der har sat processen i gang, forventer netværket også, at medarbejderne

også er parate til at indgå i en dialog omkring processen. Som netværksrådslagningsmodellen er beskrevet, er det samordnerens opgave at kontakte og formidle invitationen til en netværksrådslagning. Men det er vigtigt, at medarbejderne ikke er for rigide i deres anvendelse af modellen. Med det menes, at medarbejderne selvfølgelig skal være indstillede på, at også netværket kan have behov for ekstra opmærksom og støtte før og efter en rådslagning. Det betyder ikke, at medarbejderne fx skal diskutere rådslagningens spørgsmål med netværket før rådslagningen, men det er væsentligt, at medarbejderne over for netværket tydeliggør rammerne for og formålet med rådslagningen.

En netværksrådslagning løser ikke i sig selv den hjemløses problemer

Flere af de interviewede repræsentanter for netværket fortæller, at invitationen til netværksrådslagningen var med til at tænde et håb om, at noget kan forandre sig til det bedre for et menneske, man holder af. En mor siger:

”Ja, det var noget nyt, vi kunne få der, som vi håbede kunne hjælpe X. Og vi andre. Også at vi fik lov at sige noget – også hans to brødre (...) Vi havde faktisk prøvet så mange ting med X, og så syntes vi, at det var en helt ny måde. Det kunne jo være, at det var løsningen på hans problem. At han kan kunne få noget hjælp den vej.” (Pårørende, mor)

Det er vigtigt at være meget opmærksom på dette aspekt, og behandle det med respekt. Det betyder, som også understreget i afsnittet om medarbejdernes erfaringer med at samarbejde med netværket, at det er vigtigt at få formidlet, at en netværksrådslagning ikke i sig selv løser problemer, men at en netværksrådslagning kan igangsætte en proces, der kan føre til forandring. Netværksrådslagning er en beslutningsmodel, ikke en behandlingsmodel.

I projektet var der en enkelt rådslagning, hvor tingene slet ikke fungerede (Pers historie). Det kan man ikke 100 procent gardere sig imod. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne påtager sig et ansvar for at samle op, så netværket ikke føler sig ladt i stikken. To netværksrepræsentanter svarer således på spørgsmålet, om der var noget, de kunne have ønsket sig anderledes i processen:

”... du får forhåbninger – og så brister forhåbningerne måske... hvem samler så op? Når man snakker ansvar, må der da være nogen, som har startet det, som påtager sig det ansvar, for ellers er der jo lige pludselig nogen, der får det dårligt bagefter. – Hvis jeg skulle pege på et eller andet i forhold til modellen.” (Pårørende, tidligere plejefar)

”Jeg synes, at der manglede lidt bagefter. Det løb ud i sandet for os. Der ville jeg gerne have haft lidt mere hjælp. Fx at samordneren havde bakket det op (...) at han kunne tale med X – enten samordneren eller dem oppe fra boformen. At vi måske kunne få lidt mere samarbejde med boformen.” (Pårørende, mor)

Hvordan går det efter rådslagningerne?

Efter rådslagningen er der atter en hverdag. En hverdag, som de fleste beboere beskriver, er blevet bedre.

Det er især genetableringen af kontakten med netværket, der synes at give beboerne øge mod på at ændre på deres livsomstændigheder. Kontakten til netværket sætter en erkendelsesproces i skred, der rejser nogle kræfter hos den enkelte beboer.

Gladere for livet

For samtlige interviewede beboere har principperne om empowerment udfoldet sig og medvirket til, at beboerne har fået større tiltro til sig selv og omgivelserne. Beboerne viser, at de ønsker og kan påtage sig et større ansvar for eget liv.

Det betyder ikke, at den enkelte beboer er 'helbredt' for sine skavanker. Men selvom der er og fortsat vil være "tilbagefald", fx til gamle misbrugsmønstre eller andet, hos nogle af beboerne i projektet, synes beboerne generelt selv, at de har fået mere indhold i dagligdagen. De er blevet gladere for livet. Det bemærker de medarbejdere, der omgås dem i det daglige, også.

"X kræver ikke mindre af os, fordi han har fået kontakt med sin familie igen. Han bor stadig på boformen. Men han har fået et bedre livskvalitet." (Forstander)

"Beboeren siger selv, han føler at han er blevet mere værd (...) Det er blevet meget bedre, siger han. Han er blevet mere glad, og det kan vi se.... 'Der er nogen, som bryder sig om mig'." (Medarbejder)

Kontakt med netværket (igen)

Stort set alle de beboere, der sagde ja tak til at deltage i en rådslagning i projektet, ønskede at få en bedre kontakt – eller at genoptage en afbrudt kontakt med familie og netværk. Og det er lykkedes.

"...Jeg har fået det ud af det, at det lige pludselig er blevet legalt for mig at have den familie og kontakte dem, og de kontakter mig jævnligt. Det kører sådan, som jeg gerne vil have det. Så jeg har opnået det, jeg gerne ville... Den eneste, der kan være skyld i, hvis der skulle komme nogle mangler, det er mig selv. Jeg føler absolut ikke, der er nogen af dem, der ikke kan leve op til det, jeg har bedt om, tværtimod så har jeg svært ved at leve op til at kontakte dem, så meget som de kontakter mig." (Beboer)

Medarbejderne oplever, at kontakten til familien betyder, at beboerne på flere områder føler, at der er noget at leve op til:

"At X's datter pludselig oplever en far, der har kontakt til sin familie, gør også, at han ranker ryggen. Nu skal han også leve op til sit netværk..." (Forstander)

En anden forstander siger det således:

”Når man får relationerne igen, får man lige pludselig noget at leve op til igen. Det (netværksrådslagningen) har været en ’dåseåbner’ til at få de relationer igen: ’Godt nok har jeg måske båret mig dumt ad, men faktisk vil de mig godt.’” (Forstander)

Bolig og arbejde

Flere af beboerne er flyttet som led i den plan, de har udarbejdet i samarbejde med netværket:

”Det kom vi også ind på i netværksrådslagningen. Det problem, jeg havde med at bo alene, med ensomhed og misbrug. Jeg tror faktisk allerede før vi havde talt om, at det nok ville være en god idé, hvis jeg kiggede mig om efter et bofællesskab, men på det tidspunkt var det et længeresigtet projekt. Det kom til at gå hurtigere på grund af netværksrådslagningen.” (Beboer)

To beboere er kommet i gang med at arbejde. En er begyndt som bager på deltid hos sin gamle mester. For en anden var rådslagningen det, der skulle til, for at han fik gjort alvor af at skrive.

”De (planerne) er heldigvis langsigtede – så det går strygende. Men summa summarum. Jeg skulle koncentrere mig om at bruge mine talenter og ressourcer (...), nemlig mit talent for at formulere mig skriftligt, det fik jeg mere eller mindre carte blanche til. Og det er jeg i fuld gang med. Jeg skriver på livet løs på forskellige projekter.” (Beboer)

At familien bakkede op om det at skrive som en vigtig beskæftigelse – at de gav carte blanche, som beboeren kalder det – har haft stor betydning. Det betyder, at det, der før var en hobby, ”nu er rykket op på førstepladsen”.

Når planen ikke holder

Det er ikke for alle, at det bare går som smurt med at føre planerne ud i livet. Der kan ske mange uventede ting. Og det kan hurtigt vende. I et tilfælde aftalte netværket fx, at beboeren skulle flytte i bofællesskab, men han sprang fra i sidste øjeblik, fordi han fandt en kæreste et andet sted i landet, som han flyttede over til.

”Alt, hvad der blev planlagt på mødet, det er slet ikke i drift i dag. Jeg flyttede, Kærligheden sejrede i stedet for...” (Beboer)

I det andet tilfælde gik det ikke rigtigt med at overholde aftalerne. Ved det planlagte opfølgingsmøde ’faldt beboeren i’, og var (igen) på druk. Det fik næsten fik familien til at kaste håndklædet i ringen, men samordneren overtalte dem til at holde opfølgningen alligevel, uden beboeren, for at runde processen af.

”...Det tror jeg faktisk var det allerbedste møde, fordi det var der, man fik sagt: Nu skal han ikke komme med de undskyldninger mere. Der tror jeg, at familien fik sat noget på

plads. Og beboeren har bagefter sagt, at 'det var fanme da rart, at de mener det, de siger'." (Samordner)

Selvom beboerens familie er skuffede, synes de ikke, at rådslagningen er spildt. De siger selv, at de måske har fået mere ud af det end deres søn, som rådslagningen handlede om. I hvert fald har de fået et mere nuanceret syn på tingene. Og det smitter også af på sønnen:

"Mine forældre havde i hvert fald godt af at komme med til det. Min mor har altid haft det der med at skulle blande sig – det har alle mødre nok. Selvom man er 40, er man stadig 12 år. Sådan er det jo. Det har fanme irriteret mig grænseløst for at sige det mildt. Det har hjulpet. Også min far. Jeg tror ikke engang han vidste, hvad følelser betød. Det skulle han slå op i en ordbog...." (Beboer)

Mikkel, Per og de andre

I udviklingsprojektet blev der gennemført 16 rådslagninger og 21 opfølgende rådslagninger, i alt 37 rådslagninger. Alle rådslagninger har haft et unikt forløb.

Efter dataindsamlingen til denne rapport er der løbende kommet positive tilbagemeldinger, om, hvordan det går beboerne, blandt andet om, at yderligere to beboere er begyndt i arbejde. Det kunne være interessant at følge beboerne de kommende år for at dokumentere, hvordan det siden hen gik dem.

Del 3:

Konklusioner og udviklingsperspektiver

I denne sidste del af rapporten fremhæves en række konklusioner, udviklingsperspektiver, dilemmaer og udfordringer, der er blevet synlige på baggrund af udviklingsprojektet. Der ikke er tale om en udtømmende liste, og rækkefølgen er heller ikke udtryk for en prioritering. Forhåbningen er, at de korte tematiseringer og problematiseringer kan indgå som et kvalificeret bidrag til det fortsatte arbejde med netværksrådslagning på de tre – og forhåbentligt med tiden flere – boformer.

Konklusioner

Beboerne

Mange tilbagemeldinger fra både beboere og medarbejdere viser, at netværksrådslagningen har sat gang i en proces, der har forbedret livskvaliteten for de beboere, der har deltaget i projektet. Beboerne giver generelt udtryk for, at rådslagningen har givet dem et mere positivt syn på deres fremtidsmuligheder.

Beboernes ressourcer er kommet tydeligere frem i lyset, både i forbindelse med det konkrete samarbejde med medarbejderen om at udforme spørgsmål, i forberedelserne til rådslagningen, og under selve rådslagningen (trin 2, netværkets egen rådslagning).

Det er tydeligt, at det har betydning, at beboeren selv formulerer de spørgsmål, der skal diskuteres til rådslagningen. I flere tilfælde har beboeren taget værtsrollen på sig. Det sender et vigtigt signal om, at beboeren selv har et ønske om forandring og anser de inviterede medlemmer af netværket som centrale personer – også i fremtiden.

Erfaringerne fra projektet er, at netværksrådslagning må betragtes som et tilbud, som mange – måske de fleste – beboere kan drage nytte af.

Netværket

De beboere, der deltog i netværksrådslagninger i projektet, havde et netværk, der både kunne og ville stille op for dem. Så i relation til disse beboere kan vi positivt konkludere, at forestillingen om det ikke-eksisterende netværk er en myte. En del beboere på de tre boformer tog ikke imod tilbuddet om en netværksrådslagning, og det er muligt, at deres vurdering af deres netværks muligheder for eller vilje til at deltage i en rådslagning var medvirkende til, at de ikke ønskede at gøre brug af tilbuddet.

Netværket havde generelt stor lyst til at deltage i rådslagningerne, og kunne faktisk bidrage med nye perspektiver, og ikke kun i forhold til at blive informeret om nye tiltag, det allerede er besluttet at sætte i værk.

Netværket har i projektet fået mulighed for at mødes og strukturere en form for støtte, som de har ventet på at etablere. Flere netværkspersoner var taknemlige over at blive kontaktet.

Medarbejderne

Medarbejdernes vilje og tro på, at det kan lykkes, er en væsentlig drivkraft for, at rådslagningen lykkes.

Medarbejderne er blevet overraskede over at erfare, at der var eller kunne etableres netværk, som både kunne og ville bidrage til at skabe en bedre hverdag for beboeren. Det har også fået betydning for medarbejdernes forståelse og ikke mindst forforståelse af beboerens situation.

Netværksrådslagning har synliggjort muligheder for at indgå i anderledes og mere ligeværdige relationer mellem medarbejdere og beboerne. Modellen skaber betingelser for et samarbejde mellem beboer og medarbejder, der tager afsæt i et reelt partnerskab. Det sker blandt andet igennem forberedelsen af netværksrådslagningen, hvor spørgsmålene bliver formuleret. Her er det beboeren, der er den mest vidende, mens medarbejderens funktion er at spørge nysgerrigt og undersøgende ind til de temaer, som beboeren rejser i samtalen.

Netværksrådslagning er mere end bare en form. Netværksrådslagning bygger på en række principper og et ideologisk grundlag, som det er centralt at indarbejde, når man skal arbejde med modellen i praksis. Det har været en udfordring for medarbejderne at få disse principper ind under huden, men det er langt hen ad vejen lykkedes. De første velgennemførte rådslagninger betød, at medarbejderne fik lettere ved at igangsætte netværksrådslagninger, og det betød, at der i udviklingsprojektets sidste halvdel blev gennemført markant flere rådslagninger end i den første periode.

Arbejdet med netværksrådslagning har udfordret den generelle arbejdspraksis og igangsat refleksioner, som har medført, at boformerne er blevet mere bevidste om betydningen af at inddrage beboernes netværk i deres arbejde. I rådslagningens tredje trin, hvor planen fremlægges, er det blevet meget synligt for medarbejderne, at både beboerne og deres netværk har ressourcer og vilje til at gøre brug af dem. Ved afslutningen af projektet er medarbejderne blevet bedre til at bruge deres faglighed til at spørge ind til og få konkretiseret netværkets handlingsforslag.

Det er vigtigt at fremhæve, at medarbejderne har bevist, at det kan lade sig gøre at samle netværket, selvom udgangspunktet ikke altid har set lyst ud.

En væsentlig positiv gevinst for medarbejderne ved at arbejde med netværksrådslagning er, at netværksrådslagning har virket oplivende i det daglige arbejde og tilført arbejdsprocessen fornyet optimisme.

Samordnerne

En væsentlig del af en netværksrådslagning er, at der er tilknyttet en neutral samordner til rådslagningsforløbet. Samordnerens funktion som udefrakommende organisator af

rådslagningen er ny og unik i socialt arbejde. Det samme er samordnerens ansættelsesform, hvor samordnere alene ansættes fra rådslagning til rådslagning. I udviklingsprojektet var det vigtigt at 'omskole' de samordnere, der har været vant til at arbejde med familierådslagning, til at arbejde med hjemløse. Efter nogen usikkerhed først i projektet er der ved projektets afslutning stor anerkendelse fra mange sider af samordnerens arbejde. Det har været en klar fordel, at medarbejderne i de første rådslagninger i et vist omfang kunne læne sig op af samordnerne i forhold til at omsætte modellens delelementer til praksis.

Flere af beboerne i projektet oplevede, at samordneren var "deres". Det er en sandhed med modifikationer. Relationen mellem samordner og beboer er ikke, og skal ikke være, en venskabsrelation. Samordnerne i projektet har gjort meget ud af at skabe en god relation til beboerne, fx ved ofte at melde tilbage til beboeren om, hvordan det gik med kontakten til netværket. Samordnerne har samtidig formået at finde en balance, så de ikke blev alt for involveret i beboernes liv.

Metoden

Netværksrådslagning kan opfattes som en ny farve på den palet af metodetilbud, som er relevante i arbejdet med at give mennesker på § 94-boformer mulighed for at komme videre i deres liv.

Netværksrådslagning i sig selv løser ikke alle problemer, men en netværksrådslagning kan igangsætte en proces, der kan føre til afgørende positive forandringer af beboerens livskvalitet.

Projektet har understreget, at det er væsentligt at informere alle involverede parter – både om modellen og om formålet med at gennemføre en netværksrådslagning. Det gælder både i forhold til kolleger på boformen, ledelsen, beboerne, netværket og andre samarbejdspartnere, der involveres. Dialog er det mest effektive middel mod misforståelser, skuffelser og modstand.

Udviklingsperspektiver

På baggrund af udviklingsprojektet, dataindsamlingen, analysen og konklusionerne har vi følgende bud på udviklingsperspektiver.

• At implementere metoden på de tre boformer – og på nye boformer

Det er vores håb, at de tre boformer, der har deltaget i projektet, vil implementere modellen som et alment tilbud på boformen. Det er allerede sket på en af boformerne. Alle tre boformer har gennem projektet udviklet en kompetence, som gør, at de fagligt kan løfte opgaven, hvis det prioriteres.

Samtidig er det håbet, at andre boformer, på baggrund af de erfaringer, der nu ligger, vil få lyst til at arbejde med modellen.

• At sikre økonomi til at fortsætte arbejdet

På en af boformerne, Skjoldbo i Esbjerg, betragtes modellen som fuldt implementeret. Boformen har så at sige lavet en glidende overgang mellem forsøgsprojekt og dagligt arbejde, så netværksrådslagning i dag er et fast tilbud til beboerne. Skjoldbo har fået tilsagn om en bevilling på 50.000 kr. i 2006 fra amtet til at dække udgifterne til kommende

rådslagninger

De øvrige to boformer, Toften og Sølyst ønsker at arbejde videre med modellen, men har ikke økonomi til det, så her er det en forudsætning at der tilføres eksterne midler.

At lave netværksrådslagning koster penge. I udviklingsprojektet var undervisningsforløbet, udgifter til samordnere og udgifter til at holde selve rådslagningerne betalt af projektbevillingen fra Socialministeriet. Boformerne har selv erfaret, at der er knyttet udgifter til vikardækning i forbindelse med rådslagningerne.

Projektets afslutning vil uvægerligt betyde, at der sker en opbremsning i arbejdet med at holde netværksrådslagninger, selvom boformerne har et ønske om at implementere modellen, skal økonomien til at gennemføre nye rådslagninger være på plads.

• **At ledere og medarbejdere fortsat prioriterer at arbejde med netværksrådslagning**
Hvis netværksrådslagning fortsat skal være et tilbud, er det også fremover medarbejdernes vilje, tro og faglige kvalifikationer, der er en afgørende drivkraft. Det er samtidig vigtigt at pointere, at hvis netværksrådslagning skal indgå i det generelle arbejde, skal modellen prioriteres af de allerede involverede medarbejdere, kolleger og ledelse.

• **At etablere et instruktørkorps**

Det vil kunne understøtte det fremtidige arbejde med netværksrådslagning på boformerne i § 94-regi, hvis de medarbejdere, der har deltaget i udviklingsprojektet, etablerer et forum for erfaringsudveksling. Det vil være af betydning, at medarbejderne fortsat mødes, udveksler erfaringer og diskuterer, hvordan de kan håndtere de tvivlsspørgsmål, der stadig kan opstå. Man kan også forestille sig, at medarbejderne kan fungere som en form for instruktørkorps (mentorer), som andre boformer kan få undervisning og støtte fra, hvis de ønsker at begynde at arbejde med netværksrådslagning. Hvis nye § 94-boformer skal arbejde med modellen, vil det kræve, at medarbejderne får undervisning, at der bliver tilknyttet en mentor eller bliver mulighed for at få supervision. Igen skal det understreges, at også det vil koste penge.

• **At oprette en netværksrådslagnings-gruppe i regi af Samordnerforeningen**

Der har været syv samordnere tilknyttet udviklingsprojektet. En kom aldrig i gang, og en har blot lavet en enkel rådslagning. De resterende fem udgør i dag en kerne af samordnere, som boformerne kan benytte fremover. Disse samordnere besidder en unik viden om de særlige elementer, en samordner skal være opmærksom på i arbejdet med netværksrådslagning. For at fastholde og styrke deres faglighed i forhold til § 94-boformerne, kan der med fordel etableres en undergruppe af disse samordnere i den landsdækkende samordnerforening, der findes i forbindelse med familierådslagning (www.samordner.dk). Det vil gøre disse samordnere synlige for nye boformer, der ønsker at arbejde med modellen. Og det vil give samordnerne et forum for fortsat erfaringsudveksling.

• **At udvikle et tættere samarbejde med offentlige myndigheder uden for boformen**

I projektperioden har boformerne søgt at involvere blandt andet kommunale samarbejdspartnere i projektet, hvilket også er lykkedes i en række konkrete tilfælde. Men det samlede billede peger på, at der er behov for fortsat at arbejde på at forbedre og systematisere dette aspekt af netværksrådslagningsmodellen. Forskellige modeller må

afprøves, og erfaringerne beskrives, da flere beboere og medarbejdere beskriver det som betydningsfuldt, at fx en sagsbehandler bakker op. Et tættere samarbejde med forvaltningerne kan også bidrage til at synliggøre, at hensigten med en netværksrådslagning ikke er, at netværket skal overtage det offentliges forpligtelser, men at deres eventuelle bidrag er et supplement.

- **At sætte særligt fokus på unge**

Udviklingsprojektet har været et tilbud til alle beboere, men det er værd at bemærke, at netværksrådslagning i fremtiden kunne være særlig relevant til de mange unge – de 18-25-årige – der indskrives på boformerne, så der tidligere end ellers gøres forsøg med at reetablere kontakten til netværket.

En model i stadig udvikling

Et udviklingsprojekt udvikler sig i sagens natur undervejs. Således også projektet her. Undervejs er der dukket problemstillinger op, som syntes banale, når man først havde fundet en løsning på dem. Problemstillingerne var oftest relateret til at 'oversætte' modellen til at kunne bruges i forhold til voksne myndige mennesker på boformerne. Alle procedurer var af naturlige årsager ikke endelig på plads fra begyndelsen af projektet. Projektet har således udviklet sig undervejs i vekselvirkningen mellem praksis og teori og gennem diskussioner mellem beboere, medarbejdere på boformerne, samordnere og undervisere. Alle er herigennem blevet mere bevidste om modellen og holdningstilgange til netværksrådslagning.

Ved afslutningen af projektet kan vi sammenfattende beskrive følgende principper i arbejdet med modellen:

- De spørgsmål, der skal besvares til rådslagningen, laves i et partnerskab mellem beboeren og den relevante medarbejder på boformen.
- Temaer til rådslagningen skal formuleres som konkrete spørgsmål.
- Samordneren skal være ekstern.
- Beboeren og samordneren skal sammen finde frem til, hvem der skal inviteres.
- Samordneren etablerer kontakten til de personer i netværket, der skal deltage i rådslagningen og besøger personligt alle i netværket.
- Beboeren skal kunne komme i kontakt med samordneren i perioden op til rådslagningen.
- Selve rådslagningen holdes uden for boformens matrikel.
- Rådslagningen gennemføres efter modellens tre trin.
- Den medarbejder, beboeren har samarbejdet med i forløbet, er den, der deltager som boformens informatør til selve rådslagningen.
- Medarbejderen må ikke deltage i rådslagningens trin 2 (netværkets egen rådslagning).
- Rådslagningen skal munde ud i en skriftlig plan, som samordneren sender ud til deltagerne efter mødet.
- Der laves aftale om en eller flere opfølgninger, når den første netværksrådslagningsmøde rundes af.

Rådslagning for nye målgrupper

Udgangspunktet for udviklingsprojektet om netværksrådslagning var at transformere rådslagningsmodellen fra børne-familieområdet til brug på hjemløseområdet. Der har været en del nysgerrighed i den forbindelse, både herhjemme og i udlandet. Flere steder i Danmark og internationalt arbejdes der i dag på at transformere rådslagningsmodellen, så den kan bruges i forhold til andre målgrupper, fx ældre, kriminelle, psykiske syge og indvandrere.

Rådslagningsmodellen er en model i stadig udvikling.

Bilag

Udviklingsprojektet i tal

I projektperioden er der gennemført 16 'førstegangsrådslagninger' og 21 opfølgende rådslagninger. Dvs. at 16 beboere fra de tre boformer har haft til sammen 37 rådslagninger.

Datamaterialet, der ligger til grund for denne rapport, tager primært udgangspunkt i de første 13 rådslagninger og 7 opfølgninger, dvs. i alt 20 rådslagninger for 13 beboere.

For 3 af de 13 beboere blev der holdt en enkelt rådslagning. De øvrige beboere havde 2 eller flere rådslagninger.

Beboerne

12 af de 13 beboere er mænd.

3 af beboerne kommer fra Skjoldbo, 3 fra Toften, og 7 fra Sølyst. Beboerne er fra 26 til 49 år. De havde opholdt sig på boformen mellem 1,3 år og 6 år (samlet), nogle af beboerne har været indskrevet mange gange på den pågældende boform.

Temaer for rådslagningerne

Beboerne formulerede selv de spørgsmål, de ønskede drøftet på netværksrådslagningen. Temaer for spørgsmålene fordeler sig således:

Tema (i de første 20 rådslagninger)	Antal rådslagninger
Bedre kontakt (eller genoptaget kontakt) med familie og venner	11
Bedre kontakt med børn	4
Boligforhold, støtte til at finde ny bolig, fastholde bolig	6
Økonomi (hjælp til at administrere mv.)	4
Fritidsinteresser	1
Arbejde eller beskæftigelse	2
Hjælp til alkoholproblemer	4
Andet – Hjælp til at vise følelser, hjælp til at få mit voksenliv tilbage, hjælp til at skaffe pc mv.	8

De fleste beboere havde flere spørgsmål til rådslagningen.

Deltagere i rådslagningerne

Ud over beboeren deltog der i gennemsnit 6 familiemedlemmer og medlemmer af netværket ved de enkelte rådslagninger, dvs. netværkets private rådslagning (netværksrådslagningens trin 2). Antallet af deltagere varierede mellem 2 og 12.

Ved de fleste rådslagninger var hovedparten af deltagere familie, men ved 15 af rådslagningerne deltog der også medlemmer af netværket (mellem 1 og 5 personer). Det var typisk tidligere plejeforældre og venner til beboerne. En enkelt beboer havde inviteret en tidligere arbejdsgiver med.

Ved de fleste rådslagninger var der en eller to informatører, der gav informationer om beboeren (under netværksrådslagningens trin 1). Og i de fleste tilfælde var der tale om medarbejdere fra beboerens boform. I 3 af rådslagningerne var der ud over medarbejdere fra boformen, informatører udefra, i en af rådslagningerne hele 5 personer.

Økonomi

Der er nogle udgifter forbundet med en netværksrådslagning. Udgifterne i projektet var:

Løn til samordnere

Samordnerne i projektet brugte i gennemsnit 18-22 timer på at planlægge og gennemføre den første rådslagning for en beboer og ca. halvdelen på de opfølgende rådslagninger. Timelønnen for en samordner var i projektperioden 250 kr.

Transport

Udgifterne til transport varierede meget fra rådslagning til rådslagning, alt efter hvor mange personer i netværket samordneren skulle besøge, og hvor de boede. Transportudgifterne var også afhængige af, hvor rådslagningen fandt sted.

Forplejning

Udgifterne til forplejning på selve rådslagningen varierede ligeledes alt efter om der var tale om kaffe eller spisning, og efter, hvor mange der deltog i rådslagningen.

Udgifter til vikar

I nogle tilfælde måtte boformerne bruge ekstra ressourcer på vikarer, hvis beboerens kontaktperson var på vagt den dag, rådslagningen skulle holdes.

Sådan greb vi udviklingsprojektet an

I dette afsnit gør vi kort rede for projektets organisering og de delelementer, udviklingsprojektet har bestået af.

Projektets organisering

I projektets startfase indgik Socialt Udviklingscenter SUS en samarbejdsaftale med psykolog Jytte Faureholm om at deltage som underviser og konsulent i projektet. Jytte Faureholm har været projektleder på det landsdækkende forsøg om familierådslagning. Konsulentteamet har således bestået af: en projektleder, Bernhard Jensen, og en konsulent, Elsebeth Kirk Muff, fra SUS samt Jytte Faureholm som ekstern konsulent. SUS har været ansvarlige for bevillingen, og varetaget kontakten til bevillingsgiverne.

Tre boformer deltog i projektet: Toften i Slagelse, Sølyst i Horsens og Skoldbo i Esbjerg. På hver af de tre boformer blev der udpeget en projektleder.

Der har i hele projektperioden været et tæt samarbejde med KFUM's Sociale Arbejdes landskonsulent på § 94-området. Landskonsulenten har deltaget i og bidraget til undervisningsforløbene, ligesom han løbende har medvirket til at udvikle og håndtere projektet som KFUM's repræsentant i følgegruppen. I særlig grad har landskonsulentens rolle været at oplyse om og inspirere andre af KFUM's tilbud på dag- og døgnområdet til at arbejde med metoden.

I projektets opstartsfasen blev der nedsat en følgegruppe bestående af ovennævnte landskonsulent, en repræsentant for lederne af de tre boformer, som de selv udpegede, en repræsentant for medarbejderne, samt SUS' projektleder.

Projektets indhold og aktiviteter

Hovedopgaven i udviklingsprojektet var at uddanne medarbejdere på de tre boformer til at arbejde med netværksrådslagning som metode samt at kvalificere samordnere til at arbejde på hjemløseområdet.

På baggrund af erfaringer fra udviklingsarbejdet med familierådslagning havde vi kendskab til, at det kan en vanskelig proces for medarbejdere og ledelse at tage de første skridt i arbejdet med rådslagninger. Flere af de socialrådgivere, der har arbejdet med familierådslagning, har beskrevet udfordringen med at lave den første rådslagning og omsætte de metodiske principper, som en proces, der svarede til at vende en supertanker. Tilsvarende proces konstaterede vi på de tre boformer.

Ligesom familierådslagning var uprøvet i Danmark, da modellen og de metodiske principper blev introduceret, kunne vi heller ikke i forhold til netværksrådslagning henvise til tidligere erfaringer, da netværksrådslagning hverken var afprøvet herhjemme eller i udlandet. Det handlede således fra begyndelsen om at skabe et undervisningsforløb, der i form og indhold kunne engagere medarbejderne, så de fik lyst og tillid til at implementere netværksrådslagning som metode på boformen.

For at underbygge denne proces var udviklingsprojektet været centreret om en række fælles undervisningsdage, samt løbende sparring til medarbejdere på den enkelte boformer.

Undervisningsdage

Projektet blev igangsat med et to-dages undervisningsforløb for medarbejdere og projektledere d. 26.-27. maj 2003. I undervisningsforløbet deltog desuden "håndplukkede" samordnere fra familierådslagningsprojektet. De første undervisningsdage blev brugt til at give en generel introduktion til projektet, og til netværksrådslagning som metode.

Temaerne var blandt andet:

- en gennemgang af rådslagningsmodellen – baggrunden for og principperne bag modellen.
- empowermentorienteret socialt arbejde
- den professionelles rolle i en netværksrådslagning
- lokale implementeringsstrategier.

I projektperioden blev der gennemført fem to dages undervisnings- og erfaringsudvekslingsforløb. Jytte Faureholm og konsulenter fra SUS var gennemgående undervisere. Der blev desuden benyttet eksterne oplægsholdere, der fra forskellige indfaldsvinkler belyste det at arbejde professionelt med rådslagninger.

Som eksempler på temaer fra undervisningsdagene kan nævnes:

- udvælgelseskriterier – kan alle beboere få tilbud om en rådslagning?
- introduktion af netværksrådslagning til beboere
- rollefordeling og samarbejde mellem samordnere og professionelle på boformerne
- implementeringsstrategi – hvordan involverer man kolleger i arbejdet?
- tværfagligt samarbejde
- etik og ansvarlighed i arbejdet med netværksrådslagning
- formulering af spørgsmål som afsæt for rådslagningen
- ressourceforbrug i relation til rådslagninger.

Undervisningsformen på kursusdagene vekslede mellem oplæg, fælles debat, gruppe-diskussioner, øvelser og rollespil.

Samlet deltog 25 medarbejdere fra de tre boformer i undervisningsforløbene.

For at understøtte kommunikationen mellem deltagerne i udviklingsprojektet etablerede SUS en lukket intranetside, som de deltagende boformer kunne logge sig ind på. Siden blev brugt til at levere fælles information, til at dele dokumenter og skabeloner til brug for arbejdet med netværksrådslagning og til løbende at udveksle erfaringer og holde hinanden til ilden.

Projektledermøder

En medarbejder fra hver af de tre boformer fungerede i projektperioden som lokale projektledere. De var ansvarlige for den enkelte boforms organisering af arbejdet med netværksrådslagning, og de varetog den løbende kontakt til teamet fra SUS.

I projektperioden blev der løbende holdt en række møder, hvor projektlederen var en central figur:

- fællesmøder mellem de tre projektledere og SUS – og i et enkelt tilfælde også med deltagelse af samordnere
- individuelle møder mellem den enkelte projektleder og SUS
- lokale møder på den enkelte boform mellem projektleder, medarbejdere og SUS. Ved flere lejligheder deltog også beboere i disse møder
- møder med lederen af boformen, projektlederen og SUS.

Møderne blev brugt til at udveksle erfaringer, inspirere, lufte frustrationer, udvikle nye tiltag, vende problematikker – og i projektets første faser – især til at understøtte projektledernes engagementet og tro på metoden og projektet.

Temadage og konferencer

I projektperioden holdt vi to fælles temadage. Begge satte fokus på formidling af netværksrådslagningens metode. Den første på den interne formidling af metoden til kolleger og ledelse på den enkelte boform, den anden temadag på metoder til at formidle og

implementere metoden på andre § 94-boformer. Derudover har de enkelte boformer holdt temadage for at udbrede erfaringerne med at arbejde med netværksrådslagning.

På baggrund af drøftelser på temadagene blev det besluttet at holde en metodekonference i regi af KFUM's Sociale Arbejde. Konferencen blev holdt i foråret 2005.

Sideløbende med de øvrige aktiviteter i udviklingsprojektet har både medarbejdere, beboere og konsulenter holdt en række oplæg, både herhjemme og i udlandet om netværksrådslagningsprojektet.

Litteratur

Den Sociale Ankestyrelse (2003): Brugere af botilbud efter servicelovens § 94. Årsstatistik 2002. Den Sociale Ankestyrelse, Analysekontoret.

Bourdieu, Pierre (2003): Af praktiske grunde. Omkring teorien om menneskelig handling. Hans Reitzels Forlag.

Bø, Inge (1989): Barnet og de andre. Nettverk som pedagogisk og sosial ressurs. Oslo: Tano.

Egelund, Tine (1999): Beskyttelse af barndommen. Socialforvaltningens risikovurdering og indgreb. Hans Reitzels Forlag.

Faureholm, Jytte og Lis Lynge Brønholdt (red.) (2005): Familierådslagning – en beslutningsmodel. Hans Reitzels Forlag.

Freire, Paulo (1973): De undertrykte pædagogik. Ejlers Forlag.

Gadamer, Hans-Georg (2002): Teoriens lovprisning. Taler og artikler. Ejlers Forlag.

Goldstein, H. (1990): Strength or Pathology. Ethical and Rhetorical Contrasts in Approaches to Practice. *Families in Society* 71 (5), 267-75.

Heino, Tarja (2001): Familjerådslag. Den nya metoden inom socialt arbete. Finland: Stakes forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården.

Heino, Tarja, Sarianna Reinikainen og Marina Bergman (2003): Familjerådslag i Norden. Erfarenheter, forskningsresultat og refleksjoner. Finland: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet.

Honneth, Axel (2003): Behovet for anerkendelse. En tekstsamling. Hans Reitzels Forlag.

Høilund, Peter og Søren Juul (2005): Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde. Hans Reitzels Forlag.

Järvinen, Margaretha, Larsen, Jørgen Elm og Nils Mortensen (red.) (2002): Det magtfulde møde mellem system og klient. Århus Universitetsforlag.

Rasmussen, Bo Morthorst og Thomas Haldbo Hansen (2002): En beslutningsmodel med meget mere. En undersøgelse af ”Det danske forsøg med familierådslagning”. UFC Børn og Familier.

Sandbæk, Mona (red.) (2001): Fra mottaker til aktør. Brukernes plass i praktisk sosialt arbeid og forskning. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Stax, Tobias Børner (2005): Duetter fra anden sal på slottet. Et internationalt perspektiv på samtaler mellem hjemløse og socialarbejdere. Københavns Universitet, Sociologisk Institut.

Uggerhøj (2002): Menneskelighed i mødet mellem socialarbejder og klient – ideal eller realitet? I: Järvinen, Margaretha m.fl.: Det magtfulde møde mellem system og klient. Århus Universitetsforlag, kap.4.

Familiens råd. En dokumentarfilm og et debathæfte om familierådslagning i Danmark. Produceret af TvDokfilm i co-produktion med Feldballe Film og TV.

Samordnervejledning. Samordner Lotte Hansen har udarbejdet en udførlig og funktionel vejledning for samordnere, som kan findes på Forlaget Hans Reitzels hjemmeside: www.hansreitzel.dk, søg efter familierådslagning og klik på bogen Familierådslagning