

Isa Braagaard og Camilla Sichlau

- med bidrag af konsulent Tomas Nordlund



DET ER LIGESOM OM, NOGEN HAR TÆNDT LYSET PÅ GANGEN ...

Erfaringer med vejledning af
indvandrerkvinder fra projektet *Perspektiv*

Isa Braagaard og Camilla Sichlau

- med bidrag af konsulent Tomas Nordlund

DET ER LIGESOM OM, NOGEN HAR TÆNDT LYSET PÅ GANGEN ...

Erfaringer med vejledning af
indvandrerkvinder fra projektet *Perspektiv*





Indhold

Indledning 6

- Metode 10
- Læsevejledning 11

De ægtefælleforsørgede kvinders udfordringer og barrierer 12

Kultur i vejledningen 22

Perspektivs koncept 26

- Den ydre ramme – samfundsmæssige og sociale forhold 28
- Grundlæggende tilgang 30
- Rekruttering 32
- Undervisningsforløbet 34
- Virksomhedstilbud og rekrutterende virksomhedstilbud 43

Perspektivs model for vejledning 50

- Justering af sproget i vejledningen 53
- Livsmapping 56
- Mapping 63
- Vigtighed og Tro 64
- Undtagelsesspørgsmål 66
- Skalaspørgsmål 68
- Mirakelspørgsmål 72
- Centrale pointer i Vigtighed og Tro 75

- Ambivalens og barrierer 78
- Ambivalens 78
- Forandringsudsagn 79
- Fordel- ulempekemaet 81
- Hjem – tid til at gennemtænke planen 86
- Rollespil 87
- Realitetstestning 89
- Centrale pointer i Ambivalens og Barrierer 95
- Parathed og Konkretisering 96
- Mestring 97
- Centrale pointer i Parathed og Konkretisering 99

Hvad har vi lært? 100

- Sådan kommer man i gang med at afprøve vejledningsmetoderne 105
- 10 hurtige tips og tricks om vejledning 106

Vejledningsmetoder og spørgeteknik 108

- Systemisk Vejledningsmetode 109
- LØFT – Løsningsfokuseret tilgang 113
- Den Motiverende samtale 115
- Den Kognitiv metode 117
- Den Narrative metode 119

Litteraturliste 122

**Indled-
ning**

I denne bog samler vi erfaringerne fra vores arbejde med vejledning af kvinder fra ikke-vestlige lande i det 4-årige beskæftigelsesprojekt *Perspektiv*. Kvinderne, vi har arbejdet med, er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet på grund af sproglige, kulturelle eller sociale barrierer og er ægtefælleforsørgede, hvilket vil sige, at de ikke selv tjener penge og ikke modtager offentlige ydelser, men forsørges af deres mand/familie. Det har derfor været frivilligt for kvinderne at deltage i projektet.

Vi har valgt at skrive om vores erfaringer, fordi vi selv ville have været glade for at læse om andres oplevelser, inden vi gik i gang med *Perspektiv*. Vi har i projektet prøvet os frem og lavet fejl undervejs, som vi har lært af. Vi er altså ikke eksperter men praktikere, der gerne vil dele erfaringer med andre praktikere (og andre interesserede), fordi vi mener, at mange af de problemstillinger, vi har beskæftiget os med, vil være de samme i arbejdet med lignende målgrupper – selv om der også vil være forskelle. Vi har udvalgt de vejledningsmetoder, som vi umiddelbart fandt mest egnede at afprøve. Hvis andre har gjort sig erfaringer, som de har lyst til at dele med os, vil vi rigtig gerne høre fra jer. Vi kan kontaktes på e-mail: perspektiv@kk.dk

Med bogen vil vi også gerne skabe fokus på gruppen af ægtefælleforsørgede, som vi – med det arbejdsmarkedsblik, et projekt i beskæftigelsesregi jo har – ser som en skjult arbejdsmarkedsreserve og ikke mindst som en fantastisk og mangfoldig gruppe mennesker, der har brug for en hånds-rækning. Vores erfaring er, at en stor del af de ægtefælleforsørgede kvinder med den rette hjælp og støtte vil kunne indtræde på arbejdsmarkedet eller på anden måde blive en mere aktiv del af det danske samfund, end de er i dag. I perioden fra 2015-2018 har vi således i København haft 292 deltagere, hvoraf 51% var i job eller uddannelse i februar 2019 (alle ordinære lønudbetalinger uanset størrelse)¹.

••••••••••

¹ I alt er eller har 61% af deltagere i København været i job eller uddannelse i projektperioden.

Vi har gjort os store anstrengelser for at undgå for mange generaliseringer, fordi der selvfølgelig er kæmpestore forskelle mellem deltagerne, som hver især er unikke, og fordi der ligeledes er store kulturelle, nationale, etniske og kompetencemæssige forskelle. Da den største del af deltagerne i Perspektiv er muslimske kvinder, som vi samtidig mener, står over for flere barrierer (både kulturelle og strukturelle), har vi bogen igennem haft et særligt – men ikke ensidigt – fokus på denne gruppe, som vi jo har flest erfaringer med.

Bogen er udarbejdet af Isa Braagaard (projektmedarbejder) og Camilla Sichlau (projektkoordinator) fra Projekt Perspektiv i København. Tomas Nordlund² har været konsulent på vejledningsspørgsmål og har forfattet afsnittet "Vejledningsmetoder og Spørgeteknik" sidst i bogen. Bogen bygger på erfaringer fra Slagelse, Køge og Københavns Kommunes Perspektivindsats men tager udgangspunkt i projektet i København, der har fungeret som tovholder på projektet. Videre bygger bogen på vores afgangsprozess om vejledning af ægtefælleforsørgede kvinder fra diplomuddannelse i Uddannelses- Erhvervs- og Karrierevejledning fra UCC. Udover Isa og Camilla består Perspektiv København af opsøgende medarbejder Kaltoum El Yaakoubi, som har bidraget til bogen med vigtig viden om det opsøgende arbejde og udfordringer for ægtefælleforsørgede kvinder.

Baggrund

Projektideen til Perspektiv udsprang af vores mangeårige arbejde med nyankomne udlændinge i Københavns Kommunes integrationsafdeling. En del af målgruppen nåede på grund af for eksempel danskuddannelse, barsler eller andet aldrig ud på arbejdsmarkedet indenfor deres integrationsperiode³. Når de efterfølgende henvendte sig i Jobcentret, var den hjælp, de fik tilbudt, begrænset, fordi selvforsørgende typisk ikke prioriteres i de kommunale beskæftigelsesindsatser⁴. Mange ægtefælleforsørgede opgav og forblev i stedet hjemmegående husmødre⁵ – ofte uden nogen særlig kontakt til det omgivende danske samfund.



- 2 Tomas Nordlund er uddannet indenfor kommunikation og coaching og er underviser på professionshøjskoler i forandrings- og læreprocesser i vejledning indenfor beskæftigelses- og sundhedsområdet.
- 3 Integrationsperioden er den periode efter ankomst/opholdstilladelse, hvor familiesammenførte og flygtninge har en sag i Jobcentret. Tidligere var perioden på 3 år, mens den i dag er udvidet i op til 5 år.
- 4 En analyse foretaget af Københavns Kommunes Økonomiforvaltning (2019) viser således, at kommunen har en meget begrænset kontakt til målgruppen, fordi de ikke modtager offentlig forsørgelse og derfor oftest ikke er tilknyttet Jobcenter København.
- 5 Der er også mænd i målgruppen, men de er en minoritet – i Perspektiv København var fordelingen 94% kvinder og 6% mænd. Derfor fokuserer vi i dette hæfte på arbejdet med kvinderne i målgruppen.

Det var frustrerende, at vi ikke kunne hjælpe kvinderne, når deres integrationsperiode var udløbet, og de endelig var klar til at modtage hjælp, og derfor slog vi til, da der i 2012 blev udmøntet en satspulje målrettet ægtefælleforsørgede⁶. Erfaringerne fra dette første toårige københavnske projekt *Ny i Job og Uddannelse* (2013-2014) dannede baggrunden for Perspektiv som et tværkommunalt initiativ i Køge, Slagelse⁷ og København under samme pulje.

Perspektivs formål er at opsøge, motivere og bidrage til, at ægtefælleforsørgede med ingen, kortere eller forældet uddannelsesbaggrund (fra ikke-vestlige lande) rykker nærmere eller ud på arbejdsmarkedet samt at bryde social isolation. Dette arbejdes der med gennem 4 projektspor: 1) Opsøgende indsats gennem lokal forankring i udsatte boligområder. 2) Virksomhedsrettet indsats. 3) Helhedsorienteret vejledning og udvikling af vejledning. 4) Forberedende virksomhedsrettet forløb og undervisning i samfundsforståelse.

Projektets grundide er at være til stede i de områder, hvor der er flest ægtefælleforsørgede, og vi har siddet fremskudt først i Bispebjerg i København NV og siden i Mjølnerparken på Nørrebro, men vi har deltagere fra hele byen. Formålet med den fremskudte placering er at være tilgængelige, synlige og at nedbryde fordomme om det kommunale system. Størstedelen af deltagerne i projektet kommer fra Pakistan, Marokko og Bangladesh, men deltagerne repræsenterer 48 nationaliteter. Vi har selv stået for undervisning og det virksomhedsrettede arbejde med at hjælpe kvinderne videre i blandt andet løntilskud og virksomhedspraktik. Sideløbende har kvinderne deltaget i individuel vejledning og nogle i gruppevejledning.

Vi har afprøvet forskellige vejledningsredskaber og spørgsmålstyper i vejledningen. Vi oplevede, at kvinderne ofte blev usikre og ikke forstod, hvad intentionen med de vejledningsfaglige greb var, og at det var svært for dem at indgå som aktiv part i vejledningen. Nogle gange kom brugen af metoderne ligefrem til at virke modsat intentionen, idet det var vores oplevelse, at kvinderne følte sig talt hen over hovedet på og kom til at føle sig mindreværdige, fordi de ikke forstod, hvad vi ønskede af dem. Vi oplevede, at metodernes udspring i et vestligt tankesæt, og ofte med stort fokus på sproglige konstruktioner, var en udfordring i vejledningen. Samtidig har vi



6 Puljen "Opsøgende og beskæftigelsesrettet indsats over for ægtefælleforsørgede indvandrere"
7 Slagelse forlod projektet i juli 2017.

haft svært ved at finde relevant litteratur om vejledning af etniske minoriteter. Vi besluttede derfor, at det ville være oplagt at bruge projektperioden til også at arbejde med afprøvning og udvikling af vejledning tilpasset målgruppen.

METODE



København har været tovholder på vejledningssporet i projektet, mens Køge/Slagelse har bidraget med at afprøve metoderne undervejs, med cases og deltagelse i fællesmøder, hvor erfaringer blev drøftet. Det sidste år af projektperioden fik vi som nævnt mulighed for at tilknytte en ekstern konsulent. Vores fremgangsmåde i forhold til at få indsamlet og systematiseret vores erfaringer med vejledning af ægtefælleforsørgede, har været bygget op omkring afprøvning af forskellige vejledningsmetoder og efterfølgende projektgruppemøder med projektmedarbejderne fra hver kommune. På projektgruppemøderne har vi opsamlet vores erfaringer og diskuteret udfordringer ved anvendelsen af de forskellige metoder og redskaber. På disse møder har vi lydoptaget og efterfølgende transskriberet relevante dele af vores samtaler og diskussioner. Endvidere har vi – efter udtrykkeligt samtykke fra kvinderne – optaget vejledningssamtaler. Disse samtaler har i anonymiseret form også fungeret som empiri i vores arbejde med udvikling af vejledningen.

For at sikre kvindernes anonymitet jf. Persondataloven, er disse optagelser ikke længere tilgængelige. Vi har valgt at inddrage citater og eksempler inspireret fra vejledningen, dog omskrevet i en sådan grad, at det ikke er personhenførbart, men så det fortsat er holdt i kvindernes sprog (med hjælp til formulering fra opsøgende medarbejder, Kaltoum El Yaakoubi) for at gengive de sproglige udfordringer, som vi møder i vejledningen. Vejledernes spørgsmål er taget direkte fra optagelser af vores samtaler, for herved at illustrere udviklingen i samtalen, hvordan vi justerer vores sprog og benytter vejledningsmetoderne konkret. Der er derfor ikke nødvendigvis tale om eksemplariske spørgsmål, hvis de sammenholdes med vejledningsmetoderne, men derimod autentiske spørgsmål, som de er fremkommet i forsøget på at tilpasse dem modtageren.

Læsevejledning

Kapitel 1: Her har vi sammenfattet vores erfaringer med målgruppens udfordringer og barrierer. Afsnittet giver en introduktion til de problemstillinger, som vi arbejder med i vejledningen. Bogen igennem har vi sat teoretiske passager i tekstbokse, så den interesserede kan få inspiration til at læse sig ind på emnet.

Kapitel 2: Her opridser vi nogle perspektiver på kulturbegrebet, for at forklare, hvordan vi tænker kulturperspektivet ind i vejledningen.

Kapitel 3: Her introducerer vi *Perspektivs koncept* som rammen om vejledningen: *Den ydre ramme: samfundsmæssige og sociale forhold, grundlæggende tilgang, rekruttering, undervisningsforløbet og virksomhedstilbud og rekrutterende virksomhedstilbud.*

Kapitel 4: Her præsenteres *Perspektivs model for vejledning*. Vi tager udgangspunkt i eksempler fra vejledningen i afsnittene: *Justering af sproget i vejledningen, livsmapping, vigtighed og tro, ambivalens og barrierer og til slut parathed og konkretisering.*

Kapitel 5: Her samler vi trådende under overskriften *Hvad har vi så lært?* Derefter kommer vi med nogle enkle råd til, hvordan man som nybegynder (som vi var), kan komme i gang med at afprøve vejledningsmetoderne.

Kapitel 6: Her introducerer konsulent Tomas Nordlund de 5 vejledningsmetoder, som vi har arbejdet med. Kender man ikke vejledningsmetoderne, kan man med fordel læse dette afsnit først.

Stor tak til SIRI/Edith Jager Andersen med flere, som har muliggjort dette arbejde og undervejs har skabt rammerne for faglig sparring med SIRI, evaluatorene (COWI og Diskus) og de øvrige projekter i puljen. Tak til Nihal Ocak og Ishtar Sabih fra Køge Kommune samt Zina Zvizdic og Srivani Suthan fra Slagelse Kommune for mange gode diskussioner, faglige input og godt samarbejde. Tak til Emma Froma Feil, Tina Kajhøj og Katrine Borg Rasmussen for korrekturlæsning.

De ægtefælleforsørgede kvinders

Udfordringer og barrierer

Kapitel 1

Ægtefælleforsørgede kvinder i Danmark er en sammensat gruppe i forhold til nationalitet, ressourcer, sociale forhold, uddannelse/skolegang og erhvervs erfaring. I Perspektiv København har vi arbejdet med den mindre ressourcestærke del af målgruppen, da der i København findes et andet tilbud til højtuddannede. Når vi i det følgende taler om "ægtefælleforsørgede" eller "kvinderne", er det Perspektivs målgruppe, vi henviser til. Perspektivs målgruppe er dog stadig præget af stor ressourcemæssig spredning. De mere typiske udfordringer er:

- Et begrænset dansk og de fleste taler heller ikke engelsk.
- Mange har aldrig været på arbejdsmarkedet i Danmark, nogle heller ikke i hjemlandet.
- Kvinderne har som regel ikke brugbare uddannelsesmæssige kompetencer.
- Den uddannelsesmæssige baggrund spænder fra aldrig at have gået i skole og være analfabeter, over grundskole til gymnasium eller en uddannelse, som for mange aldrig har været brugt og er forældet.
- De fleste af kvinderne kan ikke bruge en computer.
- De har begrænset viden om, hvordan man søger job i Danmark, og de har typisk ingen i deres netværk, som kan hjælpe dem med det.
- De er som regel usikre på, hvordan man forventes at opføre sig på en dansk arbejdsplads.
- Størstedelen af kvinderne er ikke opsøgende i forhold til at få hjælp med blandt andet jobsøgning eller til at håndtere sociale problemer.
- For en **mindre del** af kvinderne kan der forekomme sociale problemer som f.eks. fysisk eller psykisk vold i hjemmet, problemer med børnenes trivsel og/eller social kontrol.

En sådan opremsning kommer hurtigt til at give indtryk af, at ægtefælleforsørgede generelt har mange udfordringer, hvilket – **er det vigtigt for os at understrege** – er misvisende, da en stor del af kvinderne har ressourcer og velfungerende familier. I det følgende vil vi uddybe nogle af de udfordringer og barrierer, som vi har mødt i vores arbejde med deltagerne i Perspektiv.

Livsroller og arbejdsidentitet

Der er selvfølgelig store forskelle på, om kvinderne er opvokset i byen eller på landet, om de kommer fra f.eks. afrikanske, arabiske eller asiatiske lande og på deres personlige baggrund. Den største del af deltagerne i Perspektiv er dog vokset op i samfund, hvor traditionelle kønsroller er normen, og kvinden forventes og forventer at indtage rollen som hustru, husmor og mor. I nogle kulturer og sociale lag ligger det ikke i kortene, at kvinden skal på arbejdsmarkedet – særligt ikke efter, at hun er blevet gift, og kvindens identitet er derfor centreret om rollerne som hustru og mor. I Danmark stilles der andre krav til kvinder, som påvirker de ægtefælleforsørgede, selvom mange lever forholdsvist isoleret. En kvinde har formuleret det sådan:

“Kvinder normalt at være hjemme. Mand arbejder. Herovre det er meget vigtigt, man skal gå arbejde, det er meget, meget vigtigt. Fordi du skal lære nye ting, og det er meget bedre for dig, du skal lære god dansk. Du skal også hjælpe børn med lektier eller alle mulige ting... Sprog vigtigt. Meget vigtigt at være selvstændig ...”

Hos en del af kvinderne opstår efterhånden et ønske om at komme på arbejdsmarkedet, men som regel er rollen som hustru og mor stadig den absolut vigtigste, hvilket gør det svært for kvinden at nedprioritere den til fordel for rollen som udearbejdende.

Begrænsede dansksproglige kompetencer

Som nævnt er et mangelfuldt dansk en væsentlig barriere i forhold til at få job. Størstedelen af deltagerne i Perspektiv har gået på sprogcenter, men da de fleste derefter har gået hjemme i en årrække uden nogen at tale dansk med, har de efterhånden glemt en del af det, de har lært. De har typisk ingen mulighed for at tale dansk i hverdagen, og mange fortæller, at når de prøver, synes børnene (eller andre), det lyder sjovt og kommer til at grine af dem eller gør dem opmærksomme på, at deres udtale eller ordvalg er forkert.

Konsekvensen er, at kvinderne bliver flove og mere eller mindre holder op med at prøve at tale dansk. Kvinderne fortæller, at hvis de taler med f.eks. pædagoger eller lærere i børnenes institutioner og skoler, hvilket ofte er det eneste sted, de møder dansktalende personer, bliver der talt så hurtigt, at de næsten intet forstår, og det bekræfter dem i deres forestilling om, at de ikke duer til at kommunikere på dansk. Typisk bliver det ægtefællen, som påtager sig rollen som den, der har kontakt udadtil i samfundet, mens kvinden tager sig af hjemmet og gradvist bliver mere og mere tilbageholdende med at tale dansk og helst undgår det.

Kvinderne i Perspektiv er immigreret til et nyt land, og er i gang med at skabe sig en ny identitet i en anden kultur, og her er nøglen til at udvikle en positiv identitet at lære det nye sprog på et højt niveau. For at lære godt dansk skal kvinderne have adgang til at tale med mennesker, som taler sproget flydende, hvilket de fleste af kvinderne ikke har. Deres mangelfulde dansk og følelsen af at være ude af stand til at forstå og kommunikere med "danskere" påvirker deres identitet negativt, så de kommer til at se sig selv som ubetydelige. Dermed vil de være mindre tilbøjelige til at tage skridt til at forandre situationen som for eksempel at kontakte "danskere" eller forsøge at komme i arbejde.

I vores kontakt med kvinderne er det derfor overordentlig vigtigt at give dem positive oplevelser med at tale og forstå dansk, da dette kan være første skridt mod at påtage sig nye udviklingsopgaver, som kan forbedre deres dansksproglige kompetencer og dermed muligheder i det danske samfund. Ofte føler kvinderne ikke, at de kan tale dansk:

Kvinde: *Jeg ikke kender dansk, fordi jeg ikke er dansker, fordi jeg ikke forstår dansk.*

Vejleder: *Du forstår da godt dansk (smiler)?*

Kvinde: *Er det rigtigt?*

Vejleder: *Vi snakker dansk (griner)!*

Kvinde: *Er det rigtigt ... dansk? (griner).*

Vejleder: *Jeg kan forstå dig, og du kan forstå mig, ikke? (Kvinde: Ja!) Så taler du jo dansk?*



Inspireret af den franske sociolog og antropolog Pierre Bourdieus habitusteori peger Bonny Norton (2000) på, at værdien af et givent udsagn afhænger af personens sociale kapital og deres sociale status. En lav status som immigrant giver et dårligt udgangspunkt for at have "retten til at tale". Dertil kommer, at man for at blive anerkendt som én, der har "ret til at tale" og som én, der er værd at høre på, blandt andet skal kunne formulere sig godt. Ukorrekt udtale marginaliserer og brændemærker personen som immigrant (lavstatus), som ikke kan forvente at blive lyttet til. Bonny Nortons undersøgelser viser, at den, der er ved at lære et andet sprog, som eksempelvis dansk, ofte føler sig utryk og dårligt tilpas i miljøer, hvor der tales dansk i naturligt tempo. Derimod giver venlige og velkendte miljøer, hvor der tales på en måde, der tager hensyn til sprogniveau, mere mod til at tale.

Ensomhed og social isolation

Langt størstedelen af de kvinder, som vi har haft kontakt med, fortæller, at det var et chok for dem at komme til Danmark. Typisk var de i hjemlandet en del af en stor familie og var sjældent alene. Familien var deres primære netværk, og de havde en fast rolle. Mange kvinder fortæller, at de ved indgåelsen af ægteskabet med den herboende mand, for det meste ikke kendte ham særlig godt, da man i de fleste af de lande, kvinderne kommer fra, ikke indgår i forhold forud for ægteskabet. Kvinderne fortæller, at de typisk ikke har gjort sig mange tanker om de udfordringer, de kan møde, når de flytter til et land med en væsentligt anderledes kultur, langt væk fra deres familie. Pludselig befinder de sig alene i en lejlighed det meste af tiden, fordi deres ægtefæller ofte har lange arbejdsdage, idet de er eneforsørgere. De har tit intet netværk, taler ikke sproget og er for mangenes vedkommende ikke vant til at bevæge sig ud på egen hånd. Kvinderne fortæller, at de føler sig ensomme og isolerede:

Kvinde: *Jeg bliver hjemme i næsten 5 år. Dårligt - det er ikke så godt at blive hjemme.*

Vejleder: *Nåh, hvorfor ikke?*

Kvinde: *Nej, fordi du laver ikke noget, kun bliver hjemme og kigger fjernsyn. Jeg afleverer mine barn til børnehaven og går og henter tilbage, så jeg laver ikke noget, der var ikke noget at lave derhjemme ...*

Vejleder: *I Libyen, havde du arbejde der?*

Kvinde: ja, jeg arbejdede med barn i næsten to år, jeg arbejdede også i rengøring, og hvad siger man, jeg syr tøj, jeg laver mange ting, men jeg bliver ikke hjemme. Jeg går til skole kun i 5 år, bagefter jeg går til arbejde eller kursus eller laver nogen anden, men ikke bliver hjemme, jeg kan ikke blive hjemme. Nej, jeg synes, det er ikke så godt ... (griner)

Vejleder: Hvordan var det, da du kom til Danmark?

Kvinde: Den første dag jeg kom her til Danmark, det var rigtig koldt. I Libyen det var 35 grader, da jeg kommer til Danmark, det er sne! I lufthavnen da jeg kommer ud, det er sne! Det var rigtig rigtig meget koldt, så jeg tænker: Nåh, hvorfor jeg kommer til Danmark? Hvad skal jeg lave her i Danmark. Jeg kender ikke sprog. Hvordan jeg skal kontakt med anden? Da jeg kommer hjem, jeg bliver hjemme i 2 dage, jeg kommer ikke ud, jeg er bange for at komme ud, så jeg bliver hjemme. Bagefter jeg siger til min mand: Jeg vil gerne gå ud og kigge, hvorhenne jeg bor. Så jeg kommer ud og laver en lille smule tur, så jeg kigger. Danskerne de snakker, så jeg forstår ikke noget, de siger bla. bla. bla., men jeg forstår ikke noget. Det var svært med sprog. Så bagefter jeg startede sprogscole. Læreren snakker. Jeg forstår ikke. Hun taler engelsk, og jeg forstår ikke engelsk ... så da hun snakker, jeg forstår ikke noget. Hun siger: Hvad hedder du? Hvad hedder du? Bare kigger! Jeg forstår ikke, hvad hun siger.

Vejleder: Hvordan var det så at komme fra Libyen, hvor du havde arbejde og så til Danmark ...

Kvinde: Så jeg bliver hjemme, jeg laver ikke noget, først jeg bliver rigtig lidt ... som træt, som sur, jeg tænker: Hvorfor jeg kommer her til Danmark, jeg skal gå tilbage til mit hjemland, men jeg siger: Nej! Mine barn er her i Danmark ...

Ensomheden bliver efterhånden mindre udtalt, når kvinderne får børn og her får en ny vigtig livsrolle som mor, men når børnene bliver ældre og har mindre brug for deres mor, forstærkes ensomhedsfølelsen ofte igen. For nogle betyder det at starte på sprogcenter meget, da de her får en dansk kontakt i form af deres underviser, begynder at lære dansk og nogle får måske veninder. Flere af kvinderne stopper dog igen eller har lange pauser på grund af barsel og børnepasning.

Når kvinderne starter i Perspektiv, har de et ønske om at ændre deres situation, og mange har haft det længe. De fleste giver udtryk for, at de er meget motiverede for at få et job. På trods af deres ønske om forandring har kun ganske få aktivt søgt job eller taget initiativ til at skabe netværk. Selv del-

tagelse i Perspektiv initieres oftest af vores opsøgende medarbejder, som til tider har haft kontakt til kvinderne i en længere periode og her gradvist motiveret dem til at deltage i Perspektiv (vi vil senere beskrive det opsøgende arbejde nærmere). Mange af kvinderne giver udtryk for at lide af negative følelser som nedtrykthed, ensomhed, angst eller kedsomhed, når vi møder dem i starten af forløbet.



Denne type negative følelser kalder psykologiprofessor Mihaly Csikszentmihalyi (2005) for psykisk entropi. Han beskriver, hvordan de centrerer energien indad i personen i stedet for ud mod omverdenen. Når de negative følelser overtager, er der ikke overskud til at lægge energi i at opsætte mål og udtænke planer for handling, som kan ændre situationen. Den psykiske entropi skaber passivitet og blokerer for kontakt med omverdenen, og den forstærkes, når et menneske er passivt og meget alene. Der er altså tale om en ond cirkel, som resulterer i kaotisk og negativ tænkning, som igen kan føre til tristhed, apati og depression.⁸

Tilstanden påvirker kvindernes tro på, at de kan komme i arbejde og skabe nye relationer.

Opholdstilladelsens betydning

De fleste kvinder, som har deltaget i Perspektiv, er i Danmark som familiesammenførte. Det betyder, at de mister deres opholdsgrundlag, og der er risiko for, at de bliver udvist af Danmark, hvis de bliver skilt og ikke længere bor sammen med deres ægtefælle. Dette skaber en afhængighed af ægtefællen, som *kan* skævvride forholdet. Kvinderne har ingen økonomisk uafhængighed, idet de ikke tjener deres egne penge og ikke har adgang til sociale ydelser, fordi der i deres opholdssag oftest er stillet krav om, at ægtefællen skal forsørge dem. De har som sagt sjældent deres eget netværk og



8 Effekterne af ensomhed er i øvrigt veldokumenterede. De kan blandt andet generere en følelse af mindreværd, social angst eller ængstelighed og en oplevelse af ikke at have noget at bidrage med. (Lasgaard 2010; Sundhedsstyrelsen 2016)

er også sprogligt afhængige af ægtefællen, hvilket kan skævvride forholdet yderligere. Hvis ægteskabet fungerer dårligt, ser kvinderne det for det meste ikke som en mulighed at blive skilt, idet de ofte har en forståelse af, at de så skal rejse tilbage til deres hjemland og adskilles fra deres børn⁹. Selv hvis de ikke har børn, kan det at skulle rejse tilbage til hjemlandet som fraskilt kvinde være vanskeligt, fordi kvinden risikerer marginalisering, vil have svært ved at forsørge sig selv og have reduceret sine muligheder for et nyt ægteskab betragteligt. De fleste kvinder, vi har talt med i Perspektiv, er ikke bevidste om, at de kan søge hjælp og rådgivning. Deres viden om muligheder i det danske samfund er ofte fejlagtig, fordi den som regel stammer fra ægtefællen eller andre i netværket, som måske heller ikke kender reglerne.

Risiko for social kontrol

De ægtefælleforsørgede kvinder har altså på flere niveauer en udsat position i samfundet og afhængigheden af ægtefællen både opholdsmæssigt, økonomisk, socialt, kulturelt og sprogligt gør dem ekstra udsatte for at blive underlagt social kontrol¹⁰. Ægtefællen har derfor en magtfuld position, og det kræver sin mand at fastholde et ligeværdigt forhold. Det er i denne sammenhæng vigtigt for os at understrege, at **mange** af de ægtefælleforsørgede kvinder, hjælpes og støttes af deres mænd og **ikke** udsættes for familiemæssig social kontrol. En del kvinder giver udtryk for at være tilfredse med at overlade beslutninger til deres ægtefæller, da de oplever det som et tegn på, at de bliver støttet og beskyttet. Andre kvinder er ulykkelige og føler sig låst og begrænset. Nogle af kvinderne fortæller, at de har væsentligt mindre frihed i Danmark, end de havde i hjemlandet.

I de tilfælde, hvor der forekommer social kontrol, betyder den sociale og sproglige afhængighed, at kontakten til omverdenen ofte går igennem ægtefællen, som har mulighed for at filtrere og fortolke de oplysninger, som

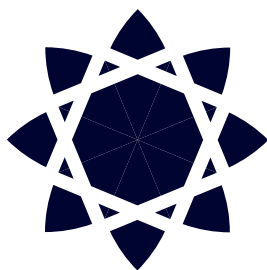


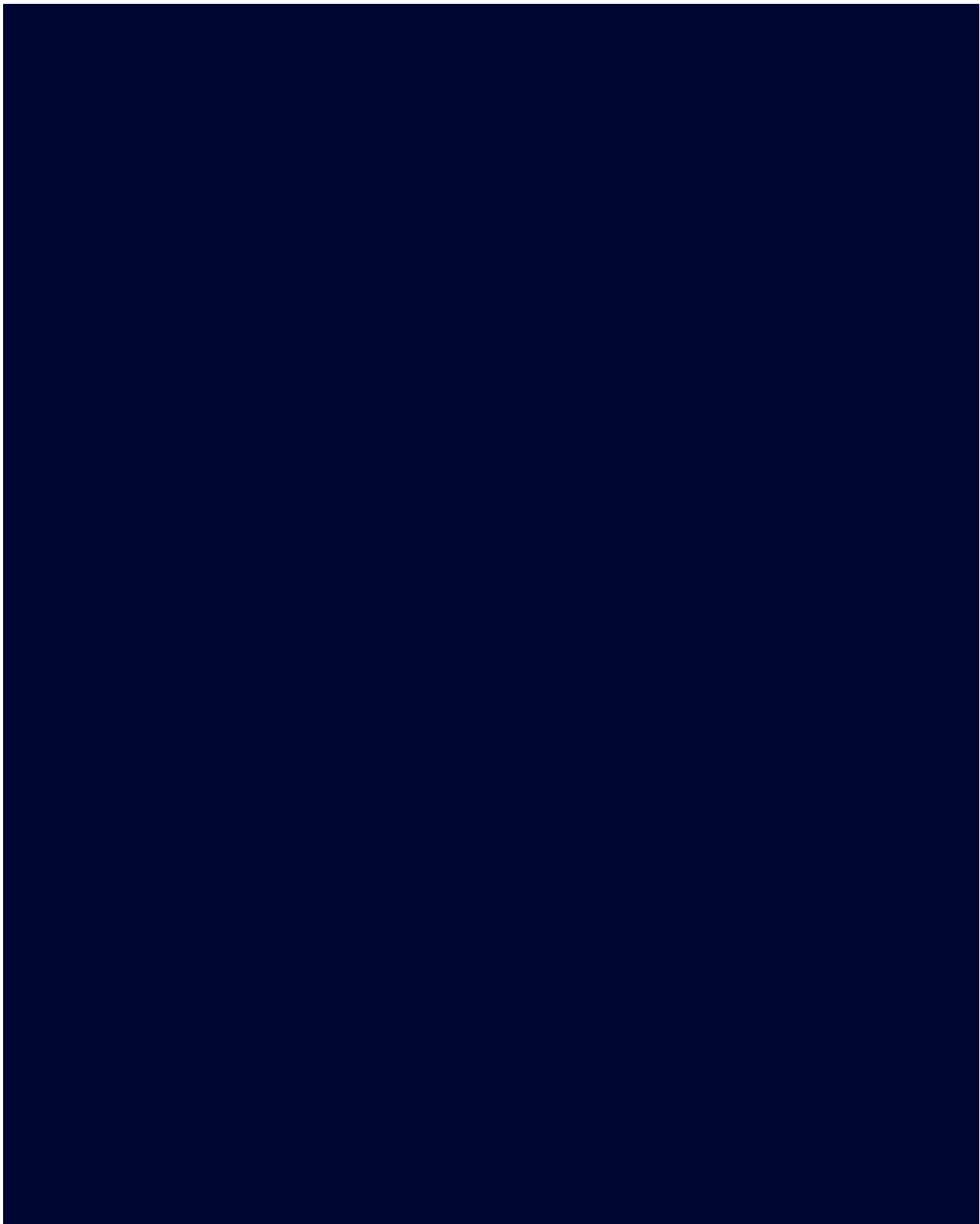
9 I mange tilfælde vil der være mulighed for, at kvinder, som bliver skilt, familiesammenføres til deres børn eller får en anden type opholdstilladelse, men det vil altid påhvile en individuel vurdering hos udlændingemyndighederne og der vil derfor være en risiko forbundet med skilsmisse.

10 "Der er tale om social kontrol, når individet gennem pres, tvang eller vold begrænses i sin livsudfoldelse og ret til at træffe selvstændige valg angående eget liv og fremtid. Det gælder f.eks. den enkeltes selvbestemmelse over egen krop, frihed til at vælge venner, fritidsaktiviteter, religion, påklædning, uddannelse, kæreste eller ægtefælle." (Ekspergruppen til forebyggelse af social kontrol, 2017)

kvinden får – især når ægtefællen bruges som tolk. Den sociale kontrol kan også foregå ved, at ægtefællen eller svigerfamilien (nogle mænd ligger under for et stort pres fra deres familie) afgør, om kvinden skal i arbejde, deltage i tilbud eller lære dansk.

Mange kvinder fortæller, at de ikke har adgang til en bankkonto og ikke selv administrerer deres NemID. Mange har ikke adgang til offentlig transport, idet de ikke råder over økonomiske midler, og ikke ved, hvordan man f.eks. tager bussen. De opholder sig mest i lokalområdet, og når de skal længere væk, bliver de fulgt af deres ægtefæller, fordi de er usikre. Kvinderne er generelt opmærksomme på risikoen for sladder i deres minoritetsetniske netværk/miljø, hvilket også kan påvirke mulighederne for beskæftigelse etc.





Kultur og vej- ledning

Kapitel 2

I debatten om for eksempel overledighed blandt etniske minoritetskvinder med ikke-vestlig baggrund¹¹, henvises der ofte til kultur som forklaring på de udfordringer, som kvinderne står overfor. Der er ingen tvivl om, at kultur kan forklare mange forskelle mellem etniske grupper, og det kan derfor være fristende at gå direkte til at bruge kulturforskelle som forklaring på fænomener i vejledningen, man som vejleder ikke umiddelbart kan forstå.

Derfor er det vigtigt at orientere sig i forskellige forståelser af kultur som for eksempel kulturanalytiker Geert Hofstedes undersøgelser. Hofstede m.fl. (2010) ser (national)kultur som noget iboende eller en indre kerne, der definerer mennesket, og som i høj grad styrer tanker og handlinger som det filter, verden forstås igennem. Hofstede opstiller 6 kulturdimensioner, som forskellige typer kulturer indplaceres i, alt efter hvor højt de scorer på en række parametre (se tekstboks herunder). Disse forklaringsmodeller kan måske (!) bidrage til en bedre forståelse af den kvinde, man sidder overfor i vejledningen. Vores erfaring er dog, at det er vigtigt at lægge denne viden helt væk i mødet med kvinden, så vejledningen tager udgangspunkt i kvindens egen oplevelse af sin situation i stedet for vejlederens forforståelser af kvindens tro eller kulturelle baggrund. Vi har flere gange opdaget, at vi ubevidst har læst kulturelle forklaringer ind i kvindernes forbehold og har her oplevet, at det reelt kom til at stå i vejen for vejledning og rådgivning af kvinden. Et eksempel, som vi har oplevet flere variationer af, er en kvinde, som fortalte, at hun ikke kunne deltage i et tilbud, fordi hendes mand ikke ville have, at hun forlod boligområdet. Umiddelbart godtog vi denne forklaring som et spørgsmål om social kontrol, og vejledningen kom til at have fokus her. Senere viste det



11 For statistik om overledighed blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande se Rie Ljungmann m.fl 2019, 10.

sig, at det ikke drejede sig om social kontrol, men om, at kvinden i stedet havde et fysisk problem og nogle dårlige erfaringer, som betød, at hun ikke turde deltage i tilbuddet. Fordi hun skammede sig, "gemte" hun sig bag en autoritet i form af sin mand. Først da det blev klart, hvad problematikken rent faktisk handlede om, kunne vi hjælpe kvinden videre. Når man læser videre i bogen, vil man derfor opdage, at vi som udgangspunkt ikke trækker generelle kulturelle forklaringer ind i vejledningen. Selv om vejleder er opmærksom på disse, bliver de kun relevante i vejledningen som kontekst til kvindens egen fortolkning af sin situation.

Tilgangen til kultur

Vi ser altså kultur som noget, der kan ændre sig gennem de erfaringer, vi gør os, og de relationer, vi indgår i. Når vi i samspillet med andre mennesker formulerer, hvem vi er, og hvad der er vigtigt for os, bringer vi kulturen og vores identitet i spil. Vi forhandler, hvem vi er, og hvordan andre skal forstå os og dermed, hvordan vi forstår os selv. Derfor er vores brug af sproget og arbejdet med relationer i vejledning, undervisning og virksomhedstilbud af stor betydning, fordi nye positive erfaringer kan være med til at forme kvindernes identitet og tro på sig selv. (Jensen 1998)

Vi er dog ikke frit svævende, når vi forhandler vores identitet, fordi vi indgår i en bestemt samfundsmæssig og kulturel kontekst, som muliggør bestemte positioner og relationer. Konteksten er altså med til at etablere magt- eller styrkeforhold mellem mennesker. Kvinderne må løbende vurdere sig selv i forhold til danske normer og arbejdsmarkedets krav og argumentere for, hvordan de ser sig selv på arbejdsmarkedet, hvor langt de er villige til at gå i forhold til familien etc. De må hele tiden forhandle deres rolle i forhold til det danske arbejdsmarkedets krav på den ene side og kulturelle forventninger og normer i deres etniske minoritetsnetværk på den anden side. Udfaldet af denne forhandling hjælpes i høj grad på vej af de relationer, det er muligt for kvinden at indgå i undervejs med hjælp fra blandt andet Perspektiv. (Heede 2000)



Geert Hofstede har opstillet 6 kulturdimensioner, som forskellige kulturer indplaceres, i alt efter hvor højt de scorer på en række parametre. De lande, som kvinderne typisk kommer fra, optræder oftest i den modsatte ende af skalaen i forhold til det danske samfund:

MAGTDISTANCE: Det danske samfund er kendetegnet ved lille magtdistance, hvor idealet er lighed, selvstændighed, kritisk stillingtagen og initiativ. Mange af kvinderne kommer fra samfund, som er præget af stor magtdistance og derfor er hierarkiske med centrale værdier som lydighed, respekt for autoriteter og indordning under de ældre i familien/autoriteter. Her vil man sjældent påskønne selvstændige initiativer.

INDIVIDUALISME/KOLLEKTIVISME: Det kollektivistiske samfund, som mange Perspektivdeltagere er opvokset i, er kendetegnet ved en familiestruktur baseret på den udvidede familie med et tydeligt køns- og aldersbaseret hierarki, som også yder beskyttelse og fungerer som socialt sikkerhedsnet. Den større afhængighed af familien spiller også ind på identitetsdannelsen, idet man i højere grad vil orientere sig mod "vi" end mod "jeg". Senmoderne samfund som det danske er derimod individualistiske. Her er sociale relationer noget, der i højere grad vælges til og fra på baggrund af identitet og præferencer.

MASKULINITET/FEMINITET: Maskuline samfund (som mange af Perspektivets deltagere er opvokset i) karakteriseres ved tydeligt adskilte kønsroller og konkurrencementalitet, hvor mænd forventes at være konkurrenceprægede og hårde, mens kvinderne forventes at være beskedne og bløde. Feminine samfund – som det danske – vil derimod være kendetegnet ved et mindre spænd mellem kønsrollerne, lavere resultatorientering og fokus er i højere grad på sociale kompetencer som samarbejde og diplomati. Lighed og solidaritet er fremherskende, hvilket blandt andet ses af en stærk velfærdsstat.

USIKKERHEDSUNDVIGELSE: Forskellige samfund reagerer forskelligt på det fremmede og ukendte. Samfund med en høj grad af usikkerhedsundvigelse vil i højere grad forsøge at minimere situationer, som kan skabe usikkerhed og angst ved flere regler og retningslinjer for rigtigt og forkert. Instrukser og regler vil præge opdragelsen. Samfund med lav usikkerhedsundvigelse – som det danske – er præget af større fleksibilitet og åbenhed overfor det fremmede. I opdragelsen vægtes selvstændighed og fleksibilitet.

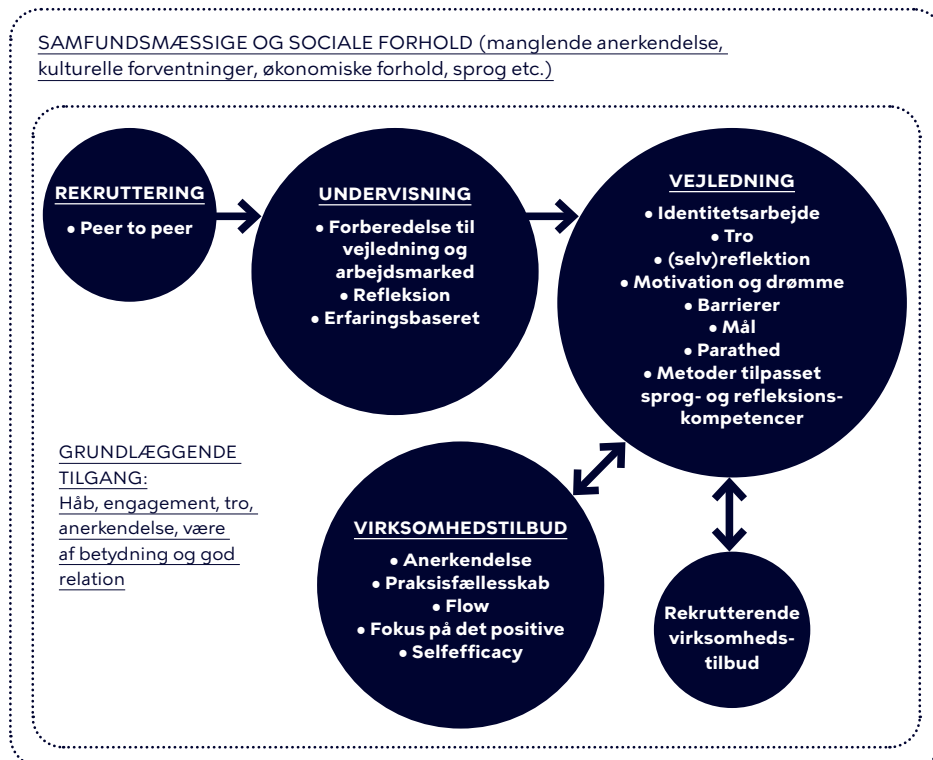
LANGTIDS- OG KORTTIDSORIENTERING: Langtidsorienterede samfund vægter traditioner og er derfor mere skeptiske overfor forandringer. Disse samfund har en længere tidshorisont og forventer ikke resultater her og nu. Korttidsorienterede samfund som det danske har derimod fokus på fremtiden og på tilpasning til forandringer. Traditioner spiller en mindre rolle end nytænkning og omstillingsparathed.

EFTERGIVENHED/BEGRÆNSNING: Denne dimension omhandler, hvorvidt det er kulturelt acceptabelt at nyde livet og have det sjovt, hvilket til dels hænger sammen med tidsdimensionen ovenfor. I samfund som det danske er der en større overbærenhed for forskellige udtryksmåder og selvrealisering, mens der i samfund, hvor selvbeherskelse vægtes, i højere grad vil være en tendens til at fastholde traditioner og værdier og dermed indordne sig under disse normer.

Perspek- tivs kon- cept

Kapitel 3

I det følgende kapitel vil vi opridse Perspektivs samlede koncept i indsatsen for de ægtefælleforsørgede kvinder, skematiseret i nedenstående model. Vi forklarer hver del af modellen for at tydeliggøre rammen om selve vejledningen, da denne ofte er af stor betydning for vejledningens succes. Vi gennemgår derfor *samfundsmæssige og sociale forhold, grundlæggende tilgang, rekruttering, undervisning og virksomhedstilbud*, mens feltet *vejledning* gennemgås i et særskilt afsnit, da det er bogens omdrejningspunkt.



PERSPEKTIVS KONCEPT:

Den ydre ramme - samfundsmæssige og sociale forhold

Den yderste ramme i konceptmodellen repræsenterer krav fra og vilkår i det danske samfund og krav fra det etniske minoritetssamfund, som kvinden indgår i, blandt andet skildret i kapitlet *De ægtefælleforsørgede kvinders udfordringer og barrierer*. I forhold til Perspektivs arbejde handler det samfundsmæssige niveau om de normer og forventninger, som kvinderne mødes af i samfundet og mere specifikt på arbejdsmarkedet, og som de ofte – til en vis grad – må tilpasse sig. Det kan være udfordrende, fordi en del af kvinderne (som vi har vist) står i skæringspunktet mellem to forskellige kulturers normer og krav (Jørgensen 2012, 216). Disse krav og normer sætter altså rammen for vores arbejde og udgør den virkelighed, som vi skal forberede kvinderne på samtidig med, at vi selvfølgelig prøver at rykke ved mere lokale krav, normer og forventninger i begge "lejre".

Fattigdom

Fattigdom er et forhold, som ofte kan udgøre en barriere i forhold til arbejdsmarkedet. En analyse foretaget af Københavns Kommunes Økonomiforvaltning (2019) viser, at ægtefælleforsørgelse er et hyppigt forsørgelsesgrundlag i familier, der lever under fattigdomsgrænsen i København. Ofte lever en hel familie på én ægtefælles dagpenge, pension eller lavindkomst. Dette kan betyde, at kvinden ikke har tålmodighed i sin jobsøgning og mister det langsigtede perspektiv. Hun vil måske ikke i praktik eller andre opkvalificerende forløb, da hun ikke synes, at hun har tid til at arbejde uden løn, fordi familien mangler basale fornødenheder. Andre takker nej til et tilbud, fordi de ikke kan betale for transport, ligesom de udelukker uddannelse. Ikke sjældent kommer kvinden til os, når ægtefællen har mistet sit job, sine dagpenge eller er blevet alvorligt syg. I de situationer er desperationen endnu mere udtalt, fordi familien mister sin eneste indkomst (hvis ægtefællen søger kontanthjælp, kan kvinden miste sin opholdstilladelse, hvis hun ikke har permanent ophold). Kvinden er ulykkelig og har ofte svært ved at koncentrere sig om de forløb, der sættes i gang, hvilket gør det endnu sværere for hende at få fodfæste på en arbejdsplads. I følgende eksempel er

en kvinde til samtale, fordi hun har afbrudt en virksomhedspraktik i en kantine for at søge ordinært arbejde, som hun endnu ikke har store chancer for at få på grund af manglende erfaring:

Kvinde: *Nogle gange jeg går hjem, jeg ser mine barn sover. Jeg græder, vi har ikke noget at spise. Jeg arbejder hårdt. Ikke mad, jeg kan ikke gå til arbejde, forstå mig? Mine barn sover, jeg græder ... måske hvis jeg arbejde med penge (hvis jeg fik penge for mit arbejde), måske jeg, ... jeg kan arbejde der. Jeg har nul ...*

Vejleder: *Så I har ikke nok penge...det lyder rigtig hårdt.*

Kvinde: *... jeg lever.*

Samfundsmæssig marginalisering

I den offentlige debat omtales muslimske kvinder, som står udenfor arbejdsmarkedet, ofte som en gruppe, der ikke ønsker at være en aktiv del af samfundet, og som derfor udgør et samfundsproblem. De har således lavstatus i det danske samfund, og denne position kan ikke undgå at influere på deres identitetsfølelse og selvværd og bidrage yderligere til at isolere dem og passivere dem i forhold til at træde ud på arbejdsmarkedet.



Den tyske professor og sociolog Axel Honneth (Nørgaard 2005) anser anerkendelse som en forudsætning for udvikling af en positiv identitet og for selvrealisering, mens manglende anerkendelse kan nedbryde individets selvværd og rykke ved følelsen af at være del af samfundet. Honneth opstiller 3 sfærer med hver sin form for nødvendig anerkendelse: Privatsfæren består af familien og venskabsforhold. Gennem anerkendelse i denne sfære udvikler individet selvtillid og basis for at kunne indgå i øvrige relationer. 2. sfære, den retslige, handler om at blive mødt med respekt og have rettigheder på lige fod med andre borgere, hvorved individet udvikler selvagtelse. Den 3. af Honneths sfærer er den solidariske. Anerkendelse her betyder, at den enkelte betragtes som et unikt individ, som bidrager med særlige funktioner og kvalifikationer til samfundet, hvorved det udvikler selvværd.

Da manglende anerkendelse kan nedbryde den enkeltes selvværd og påvirke følelsen af at være en del af samfundet, arbejder vi med anerkendelse på flere niveauer. Nogle af kvinderne skal have hjælp til at håndtere deres familiære situation for at opnå mere anerkendelse og handlefrihed her. De, som ikke har permanent opholdstilladelse (selvstændig opholdstilladelse), skal blandt andet have arbejdserfaring og en gennemført danskuddannelse for at kunne opnå dette, hvilket vi prøver at hjælpe dem til. Vi forklarer rettigheder og pligter og henviser til den rette hjælp hos f.eks. Borgerretshjælpen, Københavns Retshjælp, kvindeforeninger, læger etc. Ved at hjælpe kvinderne i job, uddannelse eller for eksempel i gang med frivilligt arbejde, vil de samtidig i højere grad blive anerkendt socialt (solidarisk) som medborgere i det danske samfund.

PERSPEKTIVS KONCEPT:

Grundlæggende tilgang

I løbet af de sidste 4 år har vi fundet ud af, at det kræver en særlig tilgang, hvis man skal arbejde med de ægtefælleforsørgede kvinder. Denne "grundlæggende tilgang" ser vi således som en forudsætning for alt fra opsøgende arbejde, virksomhedsrettet arbejde, undervisning til vejledning.

Et bærende element i Perspektivs tilgang er håb. Det er vores oplevelse, at en mere konfronterende tilgang, hvor kvinderne præsenteres for krav, som de (for at kunne komme på arbejdsmarkedet) bør leve op til, skaber og forstærker en usikkerhed og får dem til at miste modet og trække sig. At skabe håb er derfor et grundlæggende princip i vores arbejde, et princip som også er centralt i bogen *Håb og Engagement* af Gray R. Poehnell og Norman A. Amundson. De har arbejdet med udvikling af vejledningsmetoder til marginaliserede grupper med minoritetsbaggrund (især nordamerikanske indianere). De peger på, at disse grupper ofte er ramt af håbløshed, og de forklarer, hvordan denne følelse blandt andet kan blokere for alle muligheder, dominere et menneskes tanker, dræbe enhver motivation til at forsøge at starte på noget, der kan ændre situationen, ødelægge evnen til at se muligheder og få mennesker til at give op. Denne følelse er genereret af ensomhed/isolation, lavt selvværd og eksklusion (2012, 38ff).

Det er netop den slags håbløshed, som vi mener at opleve hos de ægtefælleforsørgede kvinder. Graden af håbløshed varierer selvfølgelig meget, og årsagerne hertil kan være mange (som vi har forklaret i det forudgående). Følelsen af håbløshed skaber meningsløshed og ligegyldighed og blokerer for motivation, og derfor er det helt centralt, at vi arbejder på at modvirke den. Et af de væsentligste elementer til at gøre dette er, at kvinden oplever **at have betydning**:

“At have betydning har at gøre med inklusion eller eksklusion. Følelsen af at blive udelukket kan i høj grad bidrage til følelsen af håbløshed. Når man føler sig ekskluderet, fordi man ikke lever op til forventningerne om, hvem eller hvad man burde være eller kunne gøre, får man et signal om ikke at være værdsat for at være den, man er. Hvis vi ikke værdsætter vejledte, hvorfor skulle de så selv gøre det? Herved skabes en kontekst, som påvirker de vejledtes selvværd og selve vejledningsrelationen. Oplevelsen af afvisning udløser gengældt afvisning – en spiral som kan blive ved og ved. (...) Når man føler, at man betyder noget, har man det bedre med sig selv, man føler et tilhørsforhold, og følelsen af handlefrihed vokser. Når man derimod ikke føler, at man er af betydning, svækkes de sociale forbindelser og som regel sker der en eller anden form for tilbagetrækning og forringelse af selvtilliden.” (Amundson og Phoenell 2012, 49)

Af denne grund består vores grundlæggende tilgang af et fokus på **inklusion** og **anerkendelse** og følelsen af at **have betydning**, hvilket alt sammen forudsætter, at vi etablerer og vedligeholder en **god relation**. Relationsarbejdet fremmes af vores fysiske placering. Vi sidder fremskudt i en stuelejlighed i et boligområde, hvor vi er tilgængelige, så deltagerne kan komme forbi, når de har brug for det, ligesom vi kan kontaktes direkte på mobiltelefon. Vi bestræber os på altid at give udtryk for glæde over at se kvinden – også når hun kommer ubelejligt, og vi må bede hende komme igen på et andet tidspunkt. Vi lægger vægt på at huske hver deltagers navn, baggrund og historie, og hver kvinde må gerne kunne mærke, at hendes situation berører os, og at vi oprigtigt ønsker at hjælpe.

Et andet aspekt af den grundlæggende tilgang er at respektere og tage udgangspunkt i kvindens karriereønsker. Kvinden skal føle sig lyttet til og respekteret, hun skal føle, at hun har taget styring over eget liv, og derfor er det også hende, der udstikker retningen, uden at vi stempler hendes drøm som urealistisk. I forlængelse heraf lægger vi vægt på ikke at udvise irritation og utålmodighed, hvis en kvinde opfører sig (tilsyneladende) uhensigtsmæssigt f.eks. i forhold til en arbejdsgiver. Vi antager i stedet, at kvinden har en god grund og arbejder derfor med at udfolde denne i vejledningen. Irritation kan resultere i, at vi støder kvinden fra os og ødelægger hendes muligheder og det arbejde, som har ligget forud for hændelsen. I stedet arbejder vi ud fra princippet om "Små Sikre Synlige Succeser" – at små skridt kan føre større med sig, som i et læringsperspektiv handler om at operere i "zonen for nærmeste udvikling" (at man udfordres med udgangspunkt i det niveau, men aktuelt er på) (www.paedagogen.dk/artikler/vygotsky-en-kort-indfoering-16659/). Dette princip er særlig vigtigt for de ægtefælleforsørgede, som tit udtrykker usikkerhed i forhold til at træffe beslutninger og handle selvstændigt (i en dansk optik), hvilket blandt andet kommer til udtryk i udsagn som: "*Du bestemmer*", "*Jeg ved ikke, du ved ...*", når der skal træffes valg om eksempelvis en handleplan. Det at træffe disse valg og handle på dem, er en færdighed, som skal trænes, hvorved der kan opnås større handlekraft.

I projektets grundlæggende tilgang er sproget naturligvis også afgørende, når vi skal bidrage til, at kvinden føler sig anerkendt og ligeværdig. Derfor gør vi os (som vi senere vil beskrive nærmere) umage med at forstå hende og kommunikere på en måde, så hun forstår os, hvilket bidrager til opbygningen af en god relation. Relationsarbejdet starter allerede ved rekrutteringen, hvor vores opsøgende medarbejder er en vigtig medspiller.

PERSPEKTIVS KONCEPT:

Rekruttering

De ægtefælleforsørgede har (oftest) ikke kontakt med Jobcentret og mange er utrygge ved det kommunale system. Forskellige historier florerer i minoritetssamfundet om kommunale medarbejdere og det kommunale system som nogen, der ønsker at fjerne børn fra deres familier, kontrollere familierne og at få folk i medierne. Denne mistillid er selvfølgelig en barriere i forhold til

at motivere kvinderne til at deltage i projektet. Derudover kan målgruppen som sagt være svær at finde, fordi mange jo er isolerede fra det omgivende samfund (ikke nødvendigvis fordi de og deres familier ønsker det, men fordi det kan være svært at få kontakt til og især skabe relationer med "danskere"). Vi har afprøvet flere forskellige metoder i det opsøgende arbejde som at sende informationsbreve til folk, som tidligere har haft en integrationssag i Jobcentret; at lave et netværk af samarbejdspartnere, som skulle udbrede budskabet til de mennesker, de arbejdede med; at uddele brochurer til målgruppen og andre; at holde oplæg for sundhedsplejersker, rådgivere etc.; at kontakte religiøse foreninger/religiøse overhoveder; at ansætte en medarbejder i en boligsocial helhedsplan; at have træffetid i forskellige boligområder og mange flere – uden særligt gode resultater.

Den metode, som har vist sig at fungere bedst i det opsøgende arbejde, er en "Peer2peer" (Jensen 2019) tilgang baseret på, at mennesker har lettere ved at forstå og tilegne sig viden, når den formidles af en ligemand (peer) med for eksempel samme sprog, kultur, religion, udseende og køn som dem selv. Det er dog ikke nok at have samme baggrund, udseende og kultur – det kræver en særlig personlighed med en kombination af åbenhed og positiv udstråling, et venligt udseende, et engagement i andre mennesker og en evne til at tale til kvinderne som ligeværdige.

Perspektivs opsøgende medarbejder blev rekrutteret fra projektet, fordi hun undervejs i undervisningsforløbet begyndte at komme sammen med kvinder, som hun mødte på sin vej, fordi hun selv var begejstret for projektet. Som person er hun meget åben og smilende, og har samme baggrund som en stor del af målgruppen (hun er selv muslim og bærer tørklæde, har ikke dansk som sit første sprog og har gået hjemme i en årrække). Selv om den opsøgende medarbejder er god til at kommunikere med alle kvinder i målgruppen, er det dog åbenlyst, at hun har nemmest ved at opsøge den del af målgruppen, som har nogenlunde samme baggrund som hun selv. Det har også været interessant at erfare, at hun fungerer som en blåstempling af projektet og dermed som brobygger mellem vejlederne og målgruppen. Det kan vi blandt andet se ved, at kvinderne udviser stor tillid ved ofte at komme til første samtale uden ægtefællen, hvilket vi og vores kolleger ellers sjældent oplever, når vi har samtaler i Jobcentret.

Netop fordi vores opsøgende medarbejder selv har været i samme situation som målgruppen, ser hun projektet som et tilbud om hjælp, som hun selv var rigtig glad for at få, hvilket gør hende til den perfekte ambassadør.

Hun bor i det lokalområde, som projektet er forankret i, og er derfor et kendt ansigt. Som opsøgende medarbejder i eget boligområde, skal man derfor være klar over, at man bliver projektets ansigt udadtil, hvilket kræver nogle etiske overvejelser over, hvor grænsen mellem privatliv og arbejdsliv går med særlig fokus på tavshedspligt.

Vores opsøgende medarbejder har haft frie hænder til selv at tilrettelægge sit arbejde, og hun har været meget opfindsom i forhold til at finde frem til målgruppen. Det helt afgørende i hendes metode er, at hun møder kvinderne med interesse, åbenhed og omsorg og dermed så småt opbygger den relation, som er grundlæggende for vores arbejde i projektet. Hun prioriterer at være tilgængelig, når målgruppen ringer (for ellers ringer de måske ikke igen), hun giver kvinderne tid og hjælper dem med mange praktiske udfordringer som at forstå breve og kontakte kommunale instanser. Nogle vil gerne være med i projektet fra første møde, mens andre er mere forsigtige eller skeptiske, evt. fordi der også kan være modstand fra ægtefæller/familie. Det kan tage tid at opbygge tillid, og der skal ofte investeres arbejde i de udfordringer, som kvinderne står med lige nu.

PERSPEKTIVS KONCEPT:

Undervisningsforløbet

Undervisningsforløbet har en vigtig funktion som forberedelse på vejledning og virksomhedsplacering. Vi bruger undervisningsforløbet til at opbygge relationen med deltagerne og træne nogle af de greb, som kvinderne bliver introduceret for i vejledningen. Samtidig er det et helt traditionelt forberedende jobrettet forløb, som f.eks. giver konkret viden om, hvad et CV, en jobannonce, en ansøgning, en jobsamtale, praktik og løntilskud, opfordret og uopfordret jobsøgning og brug af netværk i jobsøgning er. Da kvinderne ofte har ringe eller intet kendskab til disse ting, er det nødvendig information, som betyder, at vi efterfølgende kan tale ud fra en fælles referenceramme. Der undervises ligeledes i, hvordan (og hvordan man ikke) går til jobsamtale og agerer i forskellige situationer på arbejdspladsen. Kvinderne kommer ofte med en ide om, hvad de gerne vil arbejde med, som er hentet fra et begrænset netværk. I undervisningsforløbet bestræber vi os på at præsentere kvinderne for forskellige muligheder som blandt andet uddan-

nelse, så de gradvist erfarer, at der er findes flere veje, de kan gå. Kvinderne har ofte fravalgt uddannelse, fordi livslang læring ikke er normen i de samfund, som de kommer fra.

Forløbet skal opbygge håb og tro

Kvinderne er ofte positive og spændte (mange er også nervøse), når de møder første dag. De har taget det første skridt ved at beslutte sig for at deltage i forløbet, og de kommer således med et håb, som vi skal sørge for at bevare og styrke. I undervisningsforløbet er kunsten selvfølgelig at formidle budskaberne på en måde, så kvinderne reflekterer, forstår og husker, og så der samtidig opbygges håb og engagement. Derfor er det vigtigt, at kvinderne tør tale om deres drømme, da dette virker forstærkende og samtidig inspirerer og smitter de andre deltagere. Vi har derfor fokus på et skabe et hyggeligt og personligt miljø, hvor kvinderne føler sig trygge og tør tale. Vi sørger for lidt at spise og drikke, og bryder undervisningen op med små lege, som har til formål, at vi griner sammen og dermed nedbryder barrierer. I starten af forløbet bruger vi tid på, via små øvelser, at lære hinanden at kende, huske hinandens navne og kende lidt til hinandens interesser, personlighed og familie.

Ingen på holdet må føle sig udstillet, bebrejdet eller til grin. Derfor starter vi vores undervisningsforløb med i fællesskab at lave "regler" eller principper for, hvordan vi gerne vil være overfor hinanden. Disse skal (så vidt muligt) komme fra kvinderne selv, og de skrives op på en planche, sådan som de formuleres af deltagerne (f.eks. "ingen papegøjesnak", dvs. man taler ikke, når andre taler). Reglerne kan f.eks. handle om, at man skal respektere hinanden, lytte til hinanden, ikke afbryde, ikke grine af hinanden, ikke tale om hinanden til andre, og at alle, uanset danskniveau, skal have ret til at tale. Planchen hænges op i lokalet, så vi kan vende tilbage og repetere principperne løbende og måske tilføje nye.

Undervisningsforløbet tjener også et sprogligt formål, idet kvinderne her kommer i gang med at bruge deres danske sprog. De møder andre kvinder i samme situation, som ofte har samme nervøsitet over at tale dansk, som de selv har, og de kan opleve, at kvinder, som måske taler dansk på lavere niveau end de selv, tør tale til gruppen. Det er væsentligt, at alle deltager, har mulighed for at tale, og får oplevelsen af, at de klarede at sige noget i forum. Igen er det vigtigt, at vi som undervisere taler langsomt og tydeligt, så kvinderne oplever, at de forstår meget af det, vi siger, og dermed får mod på selv at tale.

Majida fra Marokko fortæller her, hvordan hun har oplevet det at tale dansk på kurset:

Majida: *Jeg er meget genert med hjemme. Jeg er her, jeg ikke problemer. Hvis min mand sidder her, så jeg lige så stille. Jeg er meget genert, jeg snakker måske forkert ord ... i klassen jeg snakker, nu jeg snart snakker en måned, dine mennesker det er meget god erfaring for mig.*

Vejleder: *Altså kurset her? Der fik du snakket meget?*

Majida: *Ja! Og nu jeg ikke genert, nu jeg synes, det er ok, 50% (griner).*

Opbygning af relation

For at opbygge relationen mellem os og kvinden samt at nedtone vores myndighedsrolle, bruger vi os selv ved f.eks. at fortælle små historier fra vores eget liv eller vores omgivelser, eksempelvis at man gerne vil tage sig, have mere motion eller hvilken mad, man har prøvet at lave. Historier om børn kan også give en fælles referenceramme. Efterhånden som vi oplever fælles træk, bliver det nemmere for kvinderne at stole på os, mens vi forsøger at hjælpe dem til at få et mere fortroligt forhold til den uddannelses- og arbejdsverden, vi repræsenterer. Vi bruger meget humor i undervisningen, og det kan ofte have en god effekt at fortælle historier, hvor man selv har gjort noget, som er komisk, for herved at opløse vores autoritet. Humoren løsner op for stemningen, opbygger relation også deltagerne imellem og gør, at deltagerne er mindre bange for at begå fejl og derfor i højere grad tør tale.

Kunsten er her at opnå en god relation og en fortrolighed, samtidig med at man bevarer sin myndighedsrolle og ikke bliver for personlig. Derfor skal man vælge "ufarlige" og ikke alt for personlige beretninger om sig selv. Ligeledes skal man være varsom med ikke at overskride personlige grænser. Kvinderne vil f.eks. ofte give kram, når de siger goddag og farvel. Her er vi meget påpasselige med ikke selv at lægge op til kram, ligesom vi gengælder kram uden, at det bliver for "intimt".

Små overkommelige mål

Ud fra princippet "Små Sikre Synlige Succeser" har vi taget elementer af gruppevejledning med i vores forløb. Her behandler vi udvalgte emner med mindre oplæg og efterfølgende samtale i grupper. Til slut skal hver deltager sætte et mindre selvvalgt mål, som de skal arbejde på til ugen efter. At nå

små personlige overkommelige mål fører til erkendelse af, at problemer kan overkommes ved egen hjælp, hvorved handlekraften styrkes – og dermed også håbet. Det fungerer godt at arbejde med en fiktiv case, hvor en situation, som minder om deres egen, beskrives. Kvinderne diskuterer herefter i grupper, hvad casepersonen kan gøre. Pointen er her, at kvinden reflekterer over egen situation og forberedes på eventuelle barrierer, de muligvis ikke er opmærksomme på. Emnerne kan være: "Planlæg din tid", "sundhed", "motion og kroppen", "netværk", "bekymringer", "at vælge" og "tale dansk". Seancerne kan give anledning til interessante samtaler kvinderne imellem og medvirke til at igangsætte refleksion:

Vi behandler emnet netværk, og Nadia fortæller, at hendes svigerforældre er modvillige overfor, at hun ser andre mennesker end hendes familie. Derfor har hun ikke sit eget personlige netværk i Danmark. Hun husker dog en lejlighed, hvor en kvinde på hendes sprogskole kom over til hendes og spurgte, om de skulle mødes udenfor skolen. En anden kvinde siger, at det var dejligt, at der var én, som gerne ville være venner med hende, at denne person nok rigtig godt kunne lide Nadia. Der opstår en samtale om, at man kan tage kontakt til andre, som måske vil blive glade. Nadia beslutter sig for, at hun vil prøve at sende kvinden fra sit danskhold en besked og spørge, om de skal mødes og drikke te. En anden kvinde inspireres af dette og vil også sende en besked til en, som hun talte med, da hun gik på sprogskole.

Denne gruppevejledningsinspirerede form kan være udfordrende, da en del kvinder forholder sig passive og har svært ved at sætte mål. Her er det vigtigt at sammensætte grupperne sådan, at der i hver gruppe er nogle, som er mere aktive og som kan inspirere de andre. Det er vores erfaring at også de passive kvinder langsomt vænner sig til formen og bliver mere aktive. Ofte kan de få direkte inspiration fra andre kvinder til at sætte mål, og nogle slår sig sammen om et fælles mål, f.eks. at gå en tur/gå til Zumba (motion) eller gå i snakkeklub (dansk sprog).

Deltagelse på et hold i Perspektiv kan i sig selv være en måde for deltagerne at få etableret et netværk. Kvinderne har ofte gået hjemme i årevis, og for nogle kan det være uoverskueligt og skræmmende at tage skridtet ud på arbejdsmarkedet. Gruppen kan være det første skridt ud af isolationen.





Erfaringsbaseret undervisning

Undervisningen tager udgangspunkt i en erfaringsbaseret læringsforståelse, hvor det vægtes, at deltagernes konkrete erfaringer så vidt muligt danner grundlag for læringen. Dermed prøver vi at gøre undervisningen mere deltagerstyret og vedkommende. Vi skaber plads til, at kvinderne får mulighed for at fortælle om egne erfaringer, og at de skaber erfaringer f.eks. ved besøg på arbejdspladser eller uddannelsesinstitutioner. Erfaringer behøver ikke nødvendigvis være oplevet på første hånd – man kan også erfare ved at høre om andres overvejelser og handlinger, reflektere over dem og relatere dem til egen situation. Derfor bestræber vi os på at invitere deltagere fra tidligere hold ind og fortælle om deres oplevelser i virksomhedstilbuddet, hvad de tænkte, hvad de undrede sig over og hvilke situationer, der opstod undervejs. Dette gør ofte et stort indtryk på deltagerne og giver dem mod til komme ud på en virksomhed ("*når hun kan, så kan jeg også*").

Vi arbejder ofte i mindre grupper, da mange af kvinderne vil have mere mod til at tale her. Grupperne sammensættes forskelligt efter eller på tværs af sproglige og faglige kompetencer.

Besøg på virksomheder og uddannelsesinstitutioner

For at skabe erfaringer og igangsætte refleksioner tager vi på besøg på arbejdspladser. Her skal vi f.eks. se, hvor mange arbejdsfunktioner, man kan have her, høre ansatte (helst personer, som kvinderne kan spejle sig i) fortælle om deres arbejdsdag og om deres vej til at få jobbet og høre chefer fortælle, hvad en god medarbejder er i deres øjne. Dette bidrager til at gøre en arbejdsplads (og en chef) mindre "farlig" og fremmed for kvinderne. Besøgene kan også hjælpe til at ændre kvindernes billede af specifikke arbejdspladser, f.eks. har mange af kvinderne på forhånd afskrevet muligheden for at arbejde med ældre, fordi de forestiller sig plejehjem som uhyggelige steder, hvor forsømte ældre ligger i sale med køjesenge. Besøg på plejehjem kan ændre denne forestilling og give inspiration til at arbejde og uddanne sig indenfor denne branche. På uddannelsessteder har kvinderne mulighed for at opleve, at studerende kan have mange aldre og kulturelle baggrunde, og at uddannelsesstedet er et åbent og attraktivt miljø. De møder en venlig og imødekommende studievejleder og ser, hvor man skal gå hen for at tale med ham igen.

Rollespil i undervisningen

Erfaringerne kan også skabes gennem rollespil. Vi oplever, at det er mindre følsomt at påtale problemer, når vejlederne spiller rollerne, end det er, når kvinderne optræder i rollespillet, hvor vi kan risikere, at de føler sig kritiseret eller gjort til grin. Rollespillet bruges til at diskutere problematiske situationer, som tidligere deltagere har oplevet på arbejdspladsen. Vi "optræder" derfor med en situation, stopper midt i et dilemma og beder kvinderne diskutere i grupper, hvordan den ansatte skal agere i situationen. Således kommer flere forslag frem, som vi efterfølgende spiller for kvinderne (gerne lidt karikeret). Bagefter diskuteres løsningerne: Hvilke var hensigtsmæssige og hvorfor? Denne type undervisning har den fordel, at kvinderne kommer mere på banen, der reflekteres og erfares, og at budskabet er lettere at forstå og huske. Ligeledes får vi mulighed for at diskutere kvindernes tanker om, hvordan de kan takle udfordringer, hvilket kan hjælpe til at forebygge uheldige situationer på arbejdspladsen. Vi får fokus på, at der ikke findes en facitliste for, hvordan man gør i en dansk kulturel kontekst, men at det ofte handler om den konkrete virksomhedskultur og derfor om at have situationsfornemmelse og være vågen, så man kan justere sin adfærd efter forhold og mennesker på den enkelte arbejdsplads.

Derudover giver rollespil anledning til en masse sjove situationer, som vi kan grine af sammen. Underviserne ser fjollede ud (klædt ud med f.eks. en hat, en kunstig næse, en paryk, en stor jakke), hvilket skaber en uformel tone, opbygger relationen til os, knytter deltagerne sammen og får dem til at turde mere.

Forberedelse på virksomhedstilbud

Undervisningsforløbet ender for de fleste ud i en virksomhedsplacering, og det er vigtigt, at kvinderne forberedes grundigt på den. Ofte kan de have en forventning om at blive fastansat umiddelbart efter en praktik eller et løn-tilskud og vil uvægerligt blive skuffede og desillusionerede, hvis dette ikke sker. De kan have hørt fra andre, at praktik udelukkende er "gratis arbejdskraft" og kan derfor være negativt indstillet, hvilket er ødelæggende for at få et godt udbytte af praktikken. Undervisningen skal tydeliggøre, at man via praktikken får viden, som ikke kan tillæres på en skole og derfor må lære på en arbejdsplads. Her bruger vi rollemodeller som et uundværligt supplement til underviserens forklaringer. De fortæller måske, at de lærte vigtige ting, at de fik en ny erfaring på deres CV, at praktikken skabte en ny mulig-

hed, at de fik en anbefaling, som de brugte efterfølgende, eller at de fik netværk. Via undervisning og rollemodeller prøver vi også at få tydeliggjort, at det er klogt at sige ja til mindre ordinære arbejdsopgaver som vikar eller afløser, hvis man får det tilbudt, da dette kan være vejen til fast job. Kvinderne kan ellers have en tendens til at takke nej, da de ofte ikke betragter sådanne jobs som attraktive og ikke ser, at det kan være en måde, at "få foden indenfor".

Kulturelle barrierer

Undervisningen kan være med til at træne det at "skifte kulturelle briller", at skifte det kulturelle filter, som man betragter verden igennem og se den fra en andens synspunkt. Lange farvestrålende kjoler og tørklæder ses måske af nogle som smuk og passende påklædning, men en chef ser dem måske som upraktiske og som en forhindring for effektivt arbejde og god hygiejne? At tage sin mand eller en veninde med til en (job)samtale kan være en fornuftig og samvittighedsfuld foranstaltning, med det formål at undgå misforståelser, men en chef ser måske en person, som ikke kan klare sig på egen hånd - og hvordan skal hun så klare jobbet? Et håndtryk ses af nogle som en upassende grænseoverskridende kontakt (i det mindste mellem mand og kvinde), mens det for andre er udtryk for respekt og fælles forståelse. Håndtrykkets karakter er heller ikke ligegyldig, idet et blødt og eftergivende håndtryk kan være et udtryk for kvindelig blidhed, mens det af andre kan tolkes som om, man ikke er effektiv eller karakterfuld. Det at skulle hjælpe med opgaver, som ikke nødvendigvis hører med til jobbeskrivelsen, kan af nogle ses som et udtryk for disrespekt, mens andre betragter det som en naturlig del af et job og almindelig kollegial hjælpsomhed.

Vi forsøger at være respektfulde overfor kvindernes kulturer men samtidig tydelige omkring, at nogle ting kan være en barriere på det danske arbejdsmarked. Dette gøres ud fra en tanke om, at hvis ikke vi formidler disse mulige barrierer, vil kvinderne ikke være klar over deres eksistens og dermed ikke kunne reflektere over, hvordan de vil håndtere dem på arbejdspladsen.

Undervisningsforløbet bruges ligeledes til at forberede kvinden på den individuelle vejledning. Dels får de her at vide, hvad der konkret sker i vejledningen og dels arbejder vi med refleksion og værner dem til forskellige spørgsmålstyper, således at dette forekommer mindre uvant og ubehageligt i vejledningssituationen. Ved således at træne kvinderne på forhånd forsøger vi at forebygge en situation, hvor vejledningsmetoderne virker fremmedgørende.

Forpligtende deltagelse

Da kvinderne ikke får ydelse, er det selvfølgelig helt frivilligt for dem at deltage i kurset, men vi understreger, at tilmelding forpligter, og at vi derfor forventer, at de så vidt muligt møder til alle undervisningsgange, og at de overholder de aftaler, som indgås. Vi er åbne omkring, at vi bruger undervisningsforløbet til at se, om der er udfordringer med fremmøde eller andet, så vi kan finde den rigtige virksomhedsplacering. Hvis en deltager udebliver eller springer fra en aftale, antager vi, at hun har en god grund til dette, og vi bebrejder hende ikke, men bruger vejledningen til at udforske den ambivalens, som ofte ligger til grund herfor.

Undervisningen fungerer som et vigtigt grundlag for virksomhedsplaceringer og vejledning. Vi kan derfor tydeligt mærke forskel, når vi arbejder med kvinder, som ikke har deltaget i forløbet. Vi forventer dog ikke, at kvinderne har lært og forstået alt, blot fordi de har deltaget i undervisningsforløbet. De færreste kan søge job selv, ligesom de fleste fortsat skal erfare og have repeteret de elementer, som indgår i undervisningen. Nogle af kvinderne vil begå netop de fejl, som vi har talt om.

PERSPEKTIVS KONCEPT:

Virksomhedstilbud og rekrutterende virksomhedstilbud

Virksomhedsplaceringen er for mange af kvinderne deres første erfaring på arbejdsmarkedet nogensinde og for de fleste den første arbejdserfaring i Danmark, og derfor er det vigtigt, at det bliver en positiv oplevelse. Kvinden skal erfare det positive i at blive del af et fagligt fællesskab og opleve engagement og fordybelse i arbejdet. Denne type engagement kan føre til såkaldte *flowoplevelser* (Csikszentmihalyi 2005), der kan skabe bedre trivsel og mod på nye udfordringer.



Mihaly Csikszentmihalyi (2005) er en af grundlæggerne af den psykologiske retning *Positiv Psykologi* og har introduceret begrebet *flow* som et vigtigt redskab til at opnå en større følelse af tilfredshed og lykke. Flowaktiviteter er psykisk udfordrende med klare mål og målopfyldelseskriterier, hvor man tydeligt kan se, om man lykkes eller ej. De forudsætter en stor investering af opmærksomhed og koncentration, sådan at personen for en tid glemmer sig selv og evt. negative tanker, mens hun investerer al psykisk energi (tanker, følelser og intentioner) i opgaven. At en aktivitet fører til en tilstand af flow, forudsætter god overensstemmelse mellem individets forudsætninger og den udfordring, det står overfor (opgaven må hverken være for let eller for svær), samt tydelig og klar feedback. Csikszentmihalyis undersøgelser viser, at man oftere oplever flow på arbejdspladsen end i fritiden. I selve flowsituationen oplever individet typisk ikke en øget lykkefølelse, men da livskvaliteten og dermed følelsen af tilfredshed og lykke hænger sammen med aktivitetsniveauet og af målrettetheden af den psykiske energi, giver disse oplevelser en dybere lykkefølelse og forbedrer generelt den psykiske tilstand. Det er således engagementet i flowoplevelserne, som skaber det gode liv og ikke lykken i sig selv.

Kvinderne i Perspektiv er som regel interesserede i traditionelle kvindejobs som pædagogmedhjælper, køkkenmedhjælper, plejehjemsmedhjælper, rengøringsassistent eller butiksmedhjælper. Nogle af de kvinder, som har uddannelse fra hjemlandet, søger arbejde som regnskabsassistent/bogholder eller administrativ medarbejder. En del af kvinderne ender med at tage uddannelse, typisk til social- og sundhedshjælper (SOSU) eller ernæringsassistent, enkelte til pædagog eller kontorassistent. Arbejdet som rengøringsassistent er ikke så attraktivt for en del af kvinderne (en holdning som nogle gange kan rykkes). Mange af kvinderne foretrækker at arbejde i den offentlige sektor, da de mener, at der her er ordnede forhold, og da mange omsorgsjobs findes her.

Vi bruger ofte offentlige løntilskud til at give kvinderne relevant erfaring og sproglig opkvalificering. Overraskende mange har fået ordinære jobs på disse arbejdspladser. Andre kommer i praktik, løntilskud eller job i private virksomheder, f.eks. supermarkeder, rengøringsselskaber eller kantiner/restauranter. Nogle af kvinderne formår selv at finde job efter, de har deltaget i Perspektiv, typisk ved at gå rundt og banke på virksomhedernes døre med et CV og en ansøgning (som vi hjælper dem med at udforme) og helst også en anbefaling fra den arbejdsgiver, hvor de var i løntilskud (eller praktik). Anbefalinger er vigtige for kvindernes jobsøgning og kan kompensere for manglende erfaringer. De fungerer bedre end en reference, da kvinderne

ofte vil være sorteret fra, inden arbejdsgiveren når til at ringe og indhente referencer, hvorimod en god anbefaling kan virke som blikfang fra start (se eksempel s. 49).

Tydelig og konstruktiv feedback fra virksomheden

På grund af manglende erfaring og oftest svag arbejdsidentitet er kvinden tit famlende i tilgangen til arbejdet, og kender ikke uskrevne regler, som de fleste (med arbejdserfaring) tager for givet. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiver og kolleger er bevidste om, at en eventuel uheldig adfærd oftest ikke er et udtryk for ond vilje, og at deres opgave er – på en anerkendende måde – at hjælpe kvinden, så hun lærer at begå sig på arbejdsmarkedet. Vi oplever nogle gange, at arbejdsgivere ikke italesætter de problemer eller misforståelser, som opstår, og det er problematisk, fordi kvinden så ikke har forstået, at der er et problem og derfor ikke kan korrigere sin adfærd. Hvis kvinden skal gøre sig vigtige erfaringer, er det selvfølgelig væsentligt, at der, på en positiv og konstruktiv måde bliver sat ord på fejlene, så hun føler sig hjulpet og ikke kritiseret. Mange af kvinderne er usikre og sårbare, og problemer eller kritik kan ramme hårdt. En arbejdsgiver formulerede det sådan: *"Konstruktiv kritik ryger lige ind og rammer dem personligt, måske fordi de ikke har en arbejdsidentitet, som de kan forholde den til ..."*. Kvinderne giver således ofte op på forhånd, og vi oplever jævnligt, at en kvinde stopper jobbet fra den ene dag til den anden uden at involvere hverken os eller arbejdsgiver (kvinderne modtager ikke ydelse og deltager frivilligt i tilbuddet).

Udover, at det er vigtigt, at vejlederen taler med arbejdspladsen om, hvordan der gives feedback til kvinden, er det selvfølgelig også vigtigt, at kvinderne allerede forud for virksomhedsplaceringen i undervisning og vejledning forberedes på ikke at give op, men at blive på arbejdspladsen og med vores hjælp forsøge at løse problemerne. Det kan betyde, at hun bedre kan fastholde et job senere.

Kompetente samarbejdspartnere

Mange arbejdsgivere stiller høje krav, både i forhold til erfaring, kompetencer og sprog, når de rekrutterer til ufaglærte jobs, og ofte har de ringe tålmodighed i oplæringsfasen. Det er derfor væsentligt at finde arbejdsgivere, som formår at se kvindernes ressourcer og ikke udelukkende fokuserer på mangler. I Perspektiv har vi et godt samarbejde med arbejdsgivere, som gradvist har lært målgruppen at kende og ser deres potentiale. Vi har som

sagt haft mulighed for at gøre brug af en ordning, hvor kvinderne kommer i løntilskud i offentligt regi, og arbejdsgiver får fuld refusion. Disse tilbud har en rigtig god effekt på gruppen, fordi kvinderne får løn, og tilbuddet kan laves for en længere periode (6 måneder), så de kan nå at blive en del af et fællesskab på arbejdspladsen. Nogle af deltagerne i Perspektiv ender med at blive på arbejdspladsen efter deres løntilskud, hvor de ansættes ordinært i småjobs, deltidsjob eller på fuld tid. Arbejdsgiveren melder ofte tilbage til os, at kvinderne er dygtige, arbejdsomme, stabile og meget loyale medarbejdere, når først de har knækket koden til arbejdskulturen og er faldet til (deres vej til fastansættelse starter ofte med ansættelse som afløser, hvor de viser sig at være stabile, kunne træde til med kort varsel og stort set altid siger ja tak). Derudover er mange af kvinderne positive, varme og imødekommende mennesker, som er utroligt glade for deres job og tilbagemeldingerne er, at de beriger arbejdspladsen, som det fremgår af denne e-mail fra en arbejdsgiver.

Fra: [REDACTED]
Sendt: [REDACTED] 11:30
Til: Camilla Sichlau
Emne: Re: VS: Ang. kandidat til løntilskud med 100% refusion

Kære Camilla

[REDACTED]

Jeg syntes du skal vide at Jeres projekt har givet positiv gevinst - du nævner [REDACTED] som vi sidst havde i løntilskud fra Jer - [REDACTED] har været hos os som køkkenhjælper lige siden, og hun er en gevinst for enhver arbejdsplads. Jeg er derfor meget tilfreds med at kunne se at hun har søgt den faste stilling som køkkenhjælper i vores institution. [REDACTED] formår at udfylde stillingen som køkkenassistent - også alene og på fuld tid under den anden køkkenassistent ferie afholdelser - og trods - efterhånden små sproglige udfordringer så klarer [REDACTED] perfekt vare bestilling og menu planer. Dette er da værd at fortælle dine andre kursister - for solskins fortællinger giver glæde, håb og inspiration. Jeg vil gerne - på senere tidspunkt, vurdere vores muligheder til at imødekomme Jeres ønske om mulig praktikant i SF.

Alt godt herfra
Med venlig hilsen

Pædagogisk leder [REDACTED]

[REDACTED]
2400 København NV
Tlf: [REDACTED] Email: [REDACTED]

For de af kvinderne, som har haft negative oplevelser på arbejdsmarkedet f.eks. i tidligere praktikker, kræver det meget arbejde og mange positive oplevelser at opveje de dårlige. De negative oplevelser kan betyde, at de bevæger sig længere væk fra arbejdsmarkedet, og således kan en praktik, som ikke er velvalgt, og hvor arbejdsgiver ikke formår eller er indstillet på at løfte opgaven, gøre mere skade end gavn.

Tilbud af længere varighed virker bedst

Varigheden af virksomhedstilbuddet er vigtig for, at kvinden kan få det optimale ud af opholdet. Mange arbejdsgivere fortæller, at kvinderne i den første tid på arbejdspladsen bruger meget energi på at forholde sig til arbejdspladsen (lære navne, rutiner, rammer og arbejdsfordeling at kende). Typisk begynder de først virkelig at udvikle sig både sprogligt og fagligt efter ca. 3 måneder. Det er også på dette tidspunkt, at kvinderne kan opleve egentlige flowoplevelser, idet de her mestrer en del opgaver, som resulterer i positiv respons fra kolleger og arbejdsgivere. Flowoplevelserne skaber, som vi har været inde på, mere livsglæde og smitter således også af på deres liv udenfor jobbet – kvinderne fortæller, at de har fået mere energi og glæde i hverdagen, noget som ofte bekræftes af familien. Eksempelvis fortalte en ægtefælle, som kom med til en samtale, at kvinden før lå og sov en stor del af dagen, mens familien var på arbejde/i skole, og at hun var depressiv og ked af det, men efter, hun kom i løntilskud, var hun gladere og havde mere energi. Mange kvinder taber sig i øvrigt også, fordi de er i bevægelse på arbejdspladsen og (har flere fortalt) spiser mindre foran fjernsynet. Vi mener, at kvindernes øgede energi kan tilskrives en oplevelse af mening og mål i hverdagen, som fører til engagement i arbejdet og mere håb for fremtiden. Den øgede trivsel og livsglæde skaber øget motivation for at komme videre i ordinært arbejde, og således kan vejledningen langsomt rettes mere og mere ind på arbejdsmarkedets krav og muligheder.

Det kan dog være et problem at lave en *virksomhedspraktik* af længere varighed for kvinderne, idet de ikke modtager ydelse eller nogen form for økonomisk kompensation. Ofte mister kvinderne motivationen undervejs og stopper i praktikken. Dette skyldes tit, at de som nævnt hører fra andre, at det ikke nytter at være i praktik, at de bare bliver udnyttet og ikke får job efterfølgende. Kvinderne oplever ofte, at det, at gå på arbejde, er hårdt både fysisk og mentalt (de bruger meget psykisk energi på at forstå, hvad der

foregår, og hvad der bliver sagt). Når de kommer trætte hjem, skal de tage sig af husholdning og børn, og det sker ofte, at de i starten af perioden bliver enige med ægtefællen om, at det alligevel er bedre for familien at forsøge at klare sig på hans løn alene. Hvis kvinden bliver i jobbet, vil hun derimod have tid til gradvist at opleve, at det bliver mindre hårdt, og familien vil finde en ny rytme, hvor hverdagen kan hænge sammen.

I Perspektiv har vi derfor ofte brugt de offentlige løntilskud til at forberede kvinden og give hende den nødvendige træning, inden at hun efterfølgende sendes i en rekrutterende praktik.

Betydningen af få løn

Det, at kvinden modtager løn i sit virksomhedstilbud (f.eks. i de offentlige løntilskud), er en markant motivationsfaktor. Ofte er det første gang, at hun oplever at have egen indtægt. Måske har hun aldrig før rådet over egne penge og har aldrig haft et hævekort. Kvinden oplever derfor en stor selvstændighed og fortæller ofte glædestrålende, hvad hun har brugt sin første løn til: Hun har måske købt en gave til sine børn eller til sin mand eller noget lækkert at spise til familien. Lønnen betyder, at kvinden får en ny myndighed i familien. Hun og familien får en oplevelse af, at hun ville kunne klare sig økonomisk, hvis det skulle blive nødvendigt, og at hun nu har netværk. Hun får mere selvtillid og kan bedre stille krav vedrørende sit eget liv. De kvinder, som udsættes for social kontrol, kan opleve at få flere frihedsgrader. Mange kvinder fortæller, at deres mænd begynder at hjælpe lidt mere til hjemme (selvom det fortsat er kvinden der står for størstedelen af opgaverne), og nogle fortæller også, at deres børn og nogle gange forældre i hjemlandet bliver stolte af dem, fordi de går på arbejde og tjener penge, hvilket styrker deres selvtillid.

Lønnen kan ligeledes være familiens incitament til at bakke op om kvindens virksomhedsplacering og ønske om at komme på arbejdsmarkedet. Når kvinden, som tidligere har sørget for alt hjemme, pludselig er udearbejdende, oplever familien en mere presset hverdag. I den situation er det væsentligt for at fastholde opbakningen hos ægtefællen, at familien mærker en positiv forskel i form af bedre økonomi.

██████████, ██████████
2500 Valby, tlf.: ██████████

Udtalelse for ██████████

██████████ har arbejdet i ██████████ i lidt over et halvt år som køkkenansvarlig. Hun har også arbejdet og planlagt pædagogiske forløb med børn fra 9 til 17 år, med fokus på madlavning og sund kost.

Hun meget engageret i arbejdet med børn og unge, og det er tydeligt at hun både arbejder med hovedet og hjertet.

Angående køkken- og kantinearbejdet:

- ██████████ er meget systematisk i tilgang til arbejdet. Ingen forhold bliver ladet over til tilfældigheder. Hun planlægger arbejdet god tid i forvejen og har et stort overblik, selv når der er meget travlt.
- Hun kender hygiejneprocedurer for madvarer og går meget op i at forskrifter fra fødevareremyndigheder overholdes.
- Hun er møder altid præcis ind på arbejdet (eller lidt før).
- Hun har ingen sygedage siden hun startede her.
- Hun foreslår tit selv at blive ekstra på arbejde, når hun kan se at det er behov at hjælpe til.
- Hun kan bestille og modtage varer fra leverandører og har været med til at vi, hos os, stadig har en den gode smiley fra Fødevarerstyrelsen.
- Hun har et godt økonomisk overblik.

Dette sammenholdt med de øvrige personlige egenskaber og har gjort hende til en vellidt kollega og medarbejder, som er savnet af alle med tilknytning til vores institution.

Hun var også meget populær hos børn og unge.

██████████ tager sit arbejde alvorlig. Hun er meget loyal overfor beslutninger der bliver taget i fællesskab eller fra ledelse. Hendes smil og lune humor, har en smittende effekt på alle der arbejder sammen med hende.

██████████ arbejdet hos os i perioden ██████████, hvor løntilskudsperioden udløb.

Vi giver hende de bedste anbefalinger og ønsker hende al mulig held og lykke i såvel arbejds- som privatliv.

Har I spørgsmål, er I velkommen til at ringe til mig.

Sign: _____

Teamkoordinator, I ██████████

2500 Valby

tlf: ██████████

Stempel: _____

██████████
2500 VALBY

Perspektiv

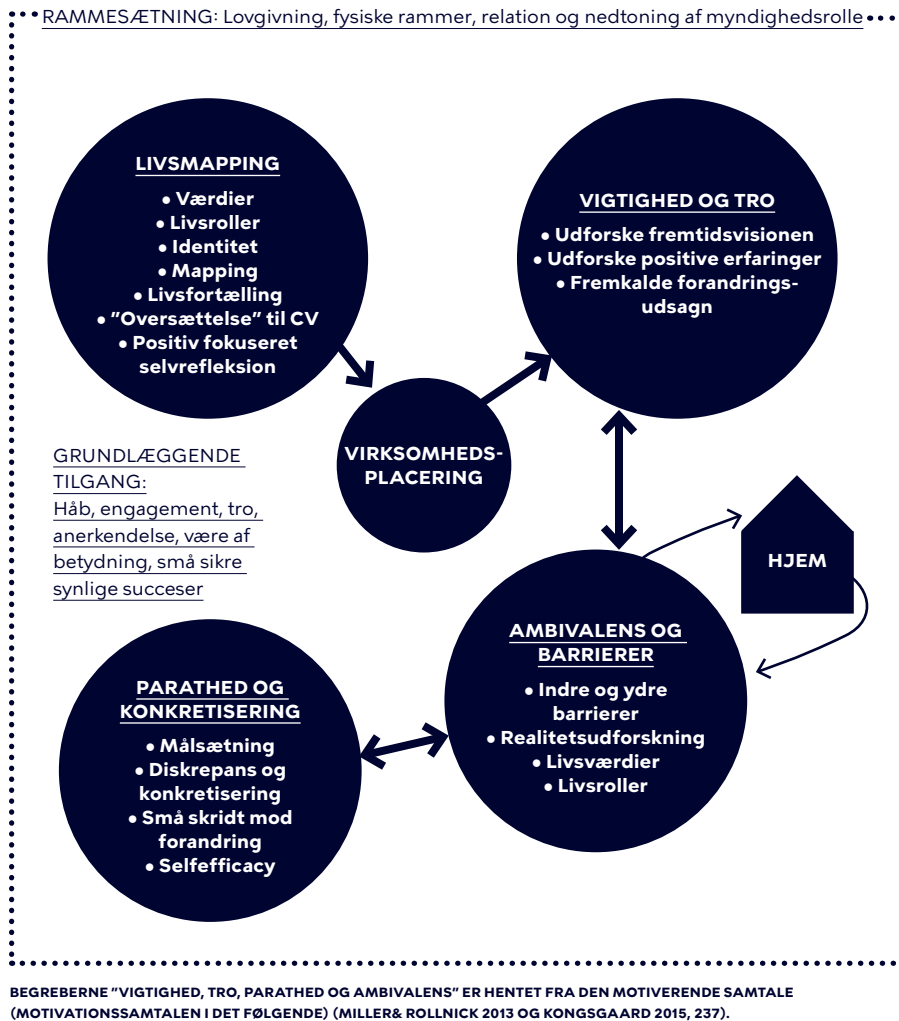
model for vej- ledning

Kapitel 4

Når vi zoomer ind på feltet "vejledning" i modellen over Perspektivs koncept, ser vi nærmere på, hvad der har fungeret i vejledningen af deltagerne. For at kunne vise, hvordan vi ser det ideelle vejledningsforløb, har vi valgt at lave endnu en model. Modellen er selvfølgelig en skematisk fremstilling, hvor de enkelte dele er kunstigt adskilt for at tydeliggøre skridt i vejledningen. I et vejledningsforløb vil der tit være overlap og sammenblanding af de forskellige dele. Modellen viser derfor forskellige faser i vejledningen og altså ikke nødvendigvis forskellige samtaler for hver fase. Modellen bygger på en blanding af elementer, principper og greb fra vejledningsmetoderne LØFT, Den Motiverende Samtale (Motivationssamtalen), den kognitive og den narrative tilgang (se kapitel 6) kombineret med vores egne erfaringer og justeringer. Disse 7 justeringer består af:

- **Sproglig** justering (som vi uddyber i næste afsnit).
- **Tempomæssig** justering idet tempoet ligesom antallet af vejledningsmæssige greb i samtalen må reduceres (da det ellers vil virke trættende for kvinden, fordi det virker fremmed).
- **Mere styrende vejlederrolle** fordi kvinden ofte skal hjælpes lidt på vej i vejledningen, da situationen er uvant og på grund af sproglige barrierer. Der benyttes ofte mere lineære spørgsmål, end vejledningsmetoderne lægger op til.
- **Eklektisk tilgang** til metoderne fordi nogle greb er mere velegnede end andre.
- Overordnet **systemisk tilgang** til vejledningen med forståelse for de særlige kulturelle og praktiske forpligtigelser, som kvinderne har. Det betyder, at vi ikke kan se på kvinden alene, men i særlig høj grad må indtænke konteksten.
- Grundlæggende **anerkendende** tilgang hvor vi plejer håbet og relationen.
- **Forberedelse til vejledning** - vi skal introducere redskaber og spørgeteknikker før vejledningen, så det ikke virker fremmed.

Felterne "rammesætning" og "grundlæggende tilgang" i Perspektivs model for vejledning er allerede beskrevet i afsnittet med overskriften "Grundlæggende tilgang" (s. 30) og vil derfor ikke blive beskrevet igen i dette kapitel.



Perspektivs model for vejledning:

Justering af sproget i vejledningen

I vores arbejde med de ægtefælleforsørgede har vi måttet erkende, at selve grundlaget for brugen af vejledningsmetoderne er et modereret sprogbrug. Hvis vejleder ikke gør sig umage med at tilpasse sproget, men derimod benytter samme tempo og ordvalg, som når der tales til personer, der taler flydende dansk, er der en risiko for, at vejledningen gør mere skade end gavn.

Vi har måttet indarbejde et modereret sprogbrug i brugen af metoderne og har på nogle områder måttet ændre ved principper i metoderne. Vi ændrer så at sige metoderne efter sproget (ikke sproget efter metoderne), da det vigtigste i vejledningen er, at kvinden føler sig inkluderet og værdsat – og her er sproget nøglen. At tilpasse sit sprog er ikke nødvendigvis så let, som det kan forekomme, derfor har vi nedenfor oplistet nogle konkrete forslag til, hvordan man kan moderere sit sprog:



Gode råd til at tilpasse sproget

- Vær opmærksom på den enkelte kvindes sprog og tilpas dit sprog, så det passer til hendes sprogniveau (der er selvfølgelig store forskelle kvinderne imellem).
- Overvej hele tiden de ord, som bruges. Vælg enkle ord (arbejdsgiver = chef; indkomst = penge; netværk = dem du kender; plejehjemsbeboere = de gamle).
- Tal langsomt, udtal hvert enkelt ord tydeligt og i hele sin længde.
- Brug korte sætninger, begræns brug af indskudte, relative sætninger og lignende. Sproget kan forenkles med direkte tale (sig ikke: *"Der er nogle steder, hvor der er højere krav til sprog end andre, så det gælder om at finde et sted, hvor de ikke har så høje sprogkrav"*). Sig i stedet: *"Vi skal finde et sted, hvor de siger: Det er ok, vi snakker stille og roligt, det går nok"*).

- Vær hele tiden opmærksom på kvindens reaktioner, og vær klar til at finde nye formuleringer, hvis det ses eller fornemmes, at hun ikke helt forstår (ofte vil hun ikke sige det).
- Hvis du er i tvivl, så spørg, om hun forstår ord eller formuleringer ("*hvis vi nu forestiller os, forstår du "forestille"?* (Svar: *Nej*) *Hvis vi nu drømmer, hvis vi tænker..."*).
- Brug små rollespil (spørger vi f.eks. til en situation i fremtiden, kunne vi sige: "*Om 5 år, i 2024, så møder jeg dig på gaden, og så siger jeg: Hej Fatima, hvordan går det? Hvad laver du nu?*")
- Minimer brugen af svære grammatiske former som f.eks. konjunktiv (forestillende måde) perfektum (før nutid) og pluskvamperfektum (før datid) og tal så vidt muligt kun i nutid og datid (spørg ikke: "*Hvis jeg mødte dig på gaden om 5 år, og jeg spurgte dig, hvad du havde lavet, hvad ville du så sige? / hvordan ville det være, hvis du ikke havde haft det problem?*") Lav f.eks. dette om til rollespil: "*Nu leger vi, at du ikke har det problem, det er væk, hvordan har du det? Hvad laver du?*")
- Brug bekræftelse ved at gentage kvindens ord for at sikre dig, at du har forstået.
- Brug tegninger eller nedskrivning af enkle ord (nedskrivning kan kun bruges, hvis det passer til kvindens sprogniveau, og hun føler sig godt tilpas ved at skulle læse ordene). Tegn f.eks. kvinden på et papir: "*Det er dig om 5 år, du ser glad ud, hvad laver du?*" Eller når der tales om løn-tilskud, så tegn en cirkel og skriv ordet inden i. Peg på det, når der tales om det. Det gør begrebet genkendeligt og lettere at forstå.

- Vær imødekommende og venlig i både stemmeleje, udstråling og mimik, dette kan i nogen grad kompensere for nogle sproglige barrierer og f.eks. opbløde spørgsmål, som (pga. sproglige barrierer) formuleres mere direkte, end man normalt ville gøre i en vejledningssituation (*hvad tænker du, at du gerne vil nu?* (forstås ikke) *Hvad tænker du, at du har lyst til nu?* (forstås ikke) *Hvad vil du?* – det direkte spørgsmål kan virke hårdt, hvis det ikke understøttes med venlig mimik og stemmeføring).
- Brug kropssprog og mimik (*Er du glad for dine kolleger? Er de søde ved dig?* (venlig/glad mimik, slår ud med hænderne, som om man skal til at tage imod én) *eller er de sure?* (surt ansigtsudtryk/armene over kors)).
- Det kan være svært at bruge spørgsmålstyper som *hvordan kan det være* (cirkulære spørgsmål, som normalt benyttes meget i vejledning), vær opmærksom på, om kvinden forstår disse formuleringer. Ofte kan man være nødt til at gå på kompromis og bruge "hvorfor" i stedet (det er lettere at forstå). Dette opblødes med et imødekommende stemmeleje og f.eks. *hvorfor tror du ...*
- Skab en konkret situation i stedet for at tale generelt ("*Når du kommer til jobsamtale, og chefen er en mand, er det så ok, at give ham hånden?*" (forstås ikke). "*Jeg kender en chef, der hedder Henrik, han er chef i en børnehave. Hvis du skal til samtale hos ham, så giver han hånd til dig (rækker hånden frem til håndtryk), hvad gør du så?*").
- Prøv så vidt muligt at gennemføre vejledningssamtalen uden tolk, kommuniker i stedet som beskrevet ovenfor. Når kvinden oplever at kunne gennemføre en samtale på dansk, vil det give hende selvtillid og mod på at udfordre sig selv sprogligt igen. Hun vil desuden få lejlighed til at øve sig på dansk og efterhånden blive bedre. Hvis du skal bruge tolk, så tal alligevel langsomt og tydeligt, så kvinden forstår en del af det, som bliver sagt og herved får oplevelsen af at forstå det danske. Det skal understreges, at det selvfølgelig er nødvendigt at bruge tolk i samtaler, hvor kvinden skal have særlig vigtig (f.eks. retslig eller medicinsk) information.

PERSPEKTIVS MODEL FOR VEJLEDNING:

Livsmapping

Første fase i vejledningen er en samtale, som kvinden inviteres til umiddelbart efter, at undervisningsforløbet er afsluttet. Her tager vi udgangspunkt i kvindens livsfortælling, hvor vi inddrager elementer af narrativ vejledning. For en del af kvinderne er det første gang, de fortæller en sammenhængende fortælling om deres livsforløb, og dette er en øvelse, som giver anledning til vigtige refleksioner. Når de fortæller deres livsfortællinger til vejlederen, kan det desuden skabe en fælles reference, som der senere kan henvises til i andre samtaler. Vejlederen kan sammen med kvinden opsummere samtalen og på baggrund heraf udforme et CV og en enkel plan for kvindens mål og de skridt, hun skal tage for at nå dem. Seancen varer cirka 2 timer.

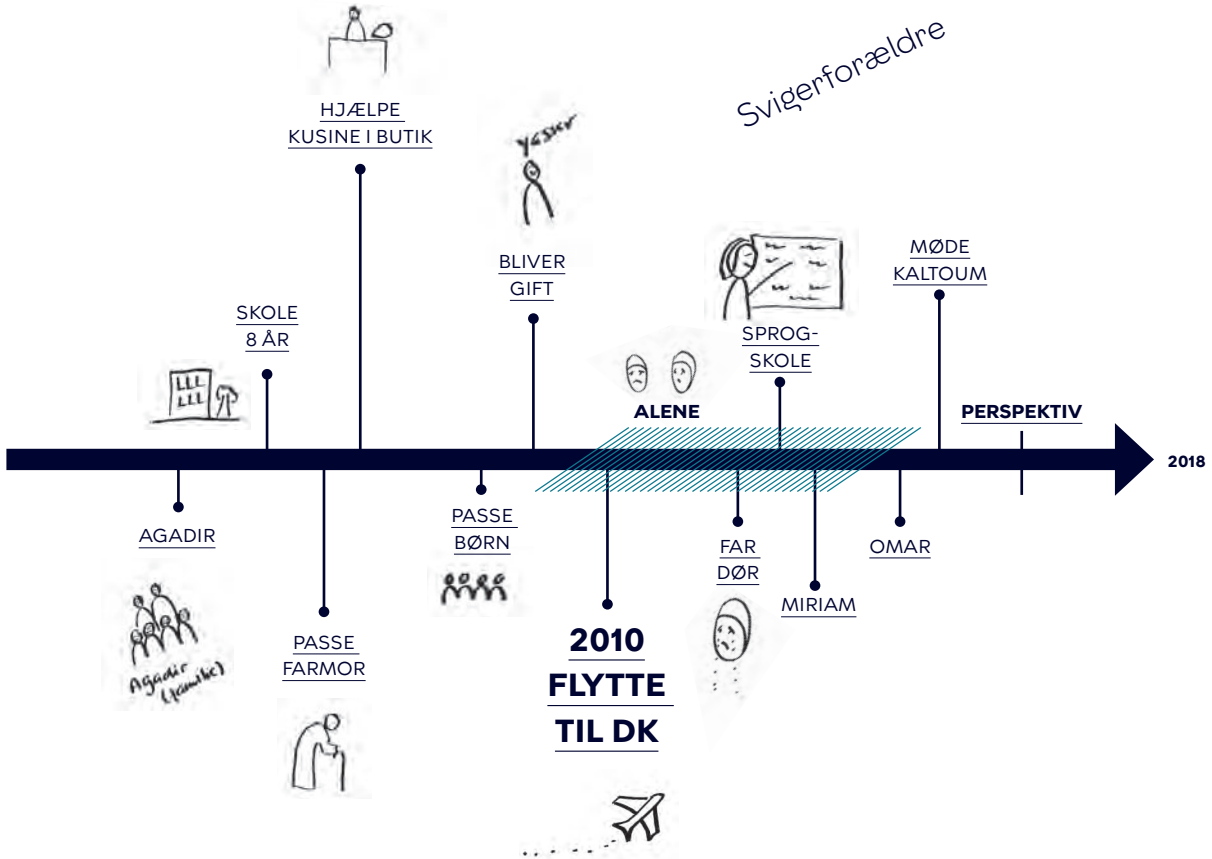
Livsmapping træner den kompetence, som Amundson & Phoenell (2012) kalder *positivt fokuseret selvrefleksion*, og som er en forudsætning for at kunne finde ud af, hvad man kan, og hvad man vil: *"Man skal være i stand til at gennemtænke de erfaringer, man har gjort sig gennem livet og reflektere over sig selv i disse erfaringer. Man skal kunne identificere sine egne personlige egenskaber. Man skal kunne se, hvad man har foretaget sig, hvad man bryder sig om, hvordan man gør ting osv. Man skal tage ejerskab for det, som man har i sit liv, og værdsætte det, man finder, den slags refleksion kommer ikke automatisk for ret mange mennesker. Det er noget, som skal læres, udvikles og øves."* (2012: 35). Disse kompetencer er kvinderne som regel ikke trænet i, og derfor prøver vi i hele Perspektivforløbet, og særligt i Livsmapping, at *"se for dem og vise dem, hvordan de får øje på det gode i deres liv, og hvordan de værdsætter det"* (2012: 51).

Forberedelse til samtalen

Kvinden kan være genert og usikker forud for samtalen, og derfor er det vigtigt, at hun i god tid er blevet forberedt på, hvad der skal ske. Dette gør vi i undervisningsforløbet, hvor vi i plenum fortæller kvinderne, at vi skal arbejde med deres livshistorie, og det er vores opfattelse, at kvinden føler sig mere tryk ved at skulle fortælle, når hun ved, at alle på holdet inviteres til denne type samtale, og at vi altså ikke har til hensigt at "snage" i netop hendes livshistorie. Det er ligeledes vigtigt, at samtaleformen præsenteres på

en ufarlig og afvæbnende måde (se eksempel nedenfor). Ikke mindst at de selv beslutter om og hvad, de vil fortælle.

Samtalen forløber på den måde, at vejleder beder kvinden fortælle lidt om sig selv (hendes baggrund, hvordan hun voksede op, om betydningsfulde personer og begivenheder i hendes liv). Kvinden bestemmer selv, hvad hun vil fortælle, mens vejleder spørger interesseret ind for få udfoldet fortællingen. Undervejs tegner og skriver vejleder (og helst også kvinden) i en slags mindmap og/eller på en tidslinje.



Følgende er et eksempel på en præsentation af livsfortællingen: *Det vi skal nu, det er at snakke om din historie: Hvordan har det været før, hvordan er det nu? Vi skal tage det, du var i Marokko og det, du er i Danmark og prøve at samle det, så vi siger: Hvad har du lavet? Hvad kan du lide? Hvad tænker du? Hvad vil du gerne? Okay? (Kvinden bekræfter) Så tegner jeg sådan en linje her, hvor vi skriver de vigtige ting (tegner). Det er ikke så vigtigt, at vi starter fra starten og når hen til slutningen. Det er mere så vi husker, de ting, du synes, er vigtige, som du gerne vil fortælle. Så sætter jeg dem ind på den her linje, og så kan vi ligesom huske, hvad har vi snakket om, okay? (kvinden bekræfter) For nogle gange, når man har sat tingene ind på linjen, så kan man se: "Nåååh, der er noget der, der hænger sammen, som jeg ikke har tænkt på før"... Det er det jeg håber, vi finder ud af.*

Trods vores bestræbelser på at afdramatisere og forberede samtalen, er kvinderne ofte nervøse forud for mødet. Det viser sig tit, at de er bange for ikke at blive forstået sprogligt eller ikke at "være gode nok" til at komme videre i forløbet. Som regel forsvinder nervøsiteten, når vi kommer i gang med samtalen.

Livshistorie i et nyt lys

I den narrative metode er det centralt, at fortælleren selv skaber sin fortælling. Når vi vejleder kvinderne i Perspektiv, er det dog ofte nødvendigt, at vi undervejs stiller spørgsmål for herved at hjælpe med at holde fortællingen i gang og udfolde relevante hændelser. Dette kan skabe den udfordring, at vi kommer til at styre fortællingen, og vi er derfor forsigtige med ikke at stille for mange spørgsmål, da det endelig ikke må få karakter af udspørgen, hvilket kan virke negativt på kvindens engagement og motivation og gøre hende passiv. Vi skal give plads til pauser, sådan at kvinden har tid til selv at vælge retning i fortællingen.

Undervejs spejler og gentager vi og hjælper kvinden med at formulere begreber, som det kan være svært at finde ord for. Vi mener, at dette kan give hende et sprog for det, som hun har oplevet, og at hun således får rekonstrueret sin livsfortælling og skabt en oplevelse af sammenhæng på det nye sprog. Fortællingen kan ligeledes give mulighed for spejling, sådan at kvinden kan se sig selv gennem en andens blik, i dette tilfælde en person fra den nye kultur, som kan spørge ind til forhold, som hun måske selv tager for givet. Det giver mulighed for, at hun ser sin livshistorie i et

andet perspektiv, der tydeliggør den nuværende situation, personlige mål og konsekvenser af tidligere valg. I processen vil kvinden opleve, at hun har værdifulde kompetencer, erfaringer og personlighedstræk, som ses og påskønnes af en anden (og som kan bruges på arbejdsmarkedet). En kvinde fortæller om sin oplevelse af denne type samtale:

Kvinde: *Jeg tænker, det er meget godt, jeg snakker om mit liv (griner), (...) det er ... godt, at fortælle mig selv ... jeg tænker, jeg er meget god person (griner) Så jeg føler proud.*

Vejleder: *Så du er stolt?*

Kvinde: *Ja, jeg er stolt, fortalte dig, hvad er jeg!*

Dominerende fortællinger og alternative fortællinger

Når man fortæller sin livshistorie, foregår det typisk ikke som en kronologisk fremadskridende fortælling. Man vælger elementer ud og sætter dem op i en rækkefølge, vælger plot og pointe, udvælger de personer, som indgår og tillægger dem forskellige roller. At skabe en sådan fortælling kan tjene mange formål, f.eks. kan det opbygge identitet, skabe en dybere forståelse af, hvorfor man er her, hvad man kan, og hvordan man er som person. En fortælling om fortiden er med til at forme den historie, man skaber om fremtiden. Her er det vejleders rolle at få øje på negative dominerende fortællinger, som kan virke begrænsende for personens fremtidsfortællinger:

Felicia er 32 år og kommer fra Ghana. Hun starter sin fortælling sådan her:

Jeg ... er ikke så god til at studere, men jeg er færdig med min skole i Ghana, men bagefter jeg tager kursus til frisør, farve hår, glatte hår, laver manicure, massage, laver negle, jeg elsker lave mad også, men jeg laver ikke kursus.

Den dominerende fortælling er her, at Felicia har skabt en identitet som en, der ikke er god til at gå i skole. Denne fortælling kan betyde, at hun automatisk fravælger uddannelse som en mulighed. Derfor spørger vejleder ind til hendes skoleerfaring for herved at udforske og dekonstruere den dominerende fortælling. Det viser sig, at Felicia havde gode oplevelser, da hun tog uddannelse i hjemlandet, at hun i sprogcentret i Danmark var en flittig og

afholdt kursist, og at hun efter at have færdiggjort sin danskuddannelse fortsatte med at læse dansk på FVU (ekstra danskundervisning). Ved at få draget disse erfaringer frem og få dem samlet i en positiv genfortælling, opstår en alternativ fortælling om en kvinde, som kan lide at lære nye ting, og Felicia får herved omformet sin selvfortælling og udvidet sit handlerum sådan, at hun måske kan begynde at se uddannelse som en mulighed, der ikke på forhånd er udelukket for hende.

Vi oplever som sagt, at næsten alle kvinderne fortæller om det at flytte til Danmark, som et chok og om tiden efter som meget hård og ensom i et koldt og mørkt nyt land. Som kontrast hertil fremstilles livet i hjemlandet med familien ofte som trygt og rart, de var omgivet af en ofte stor familie og gik i skole eller arbejdede i eller udenfor hjemmet.

Maria fra Nicaragua har været i Danmark i 5 år. Hun havde et aktivt liv med en stor omgangskreds i hjemlandet og føler sig alene i Danmark. Hun savner sin familie og sine venner, klimaet og det liv og leben, der var i hjemlandet. Hun synes, det var utroligt svært at lære dansk og føler sig ikke som det samme menneske som før, fordi hun ikke har sit sprog.

Maria: *Jeg er meget ked af det, jeg græder meget, jeg har ikke min familie, ikke mine venner ... jeg er en menneske meget social. I min land jeg har venner, snakker, men her jeg er meget alene. Nu i Danmark, jeg har én veninde. Jeg prøve snakke mennesker, men jeg er ... hvordan siger man ... isoleret. Måske jeg snakker ikke meget dansk, måske mennesker ikke forstå, hvad jeg siger, så jeg siger, det er ok, slut.*

Vejleder: *Så du tænker, at det er dit sprog som gør, at du ikke snakker med så mange mennesker? (Maria: Ja) Men vi kan sagtens forstå hinanden, så du taler dansk? (Maria nikker) ... så hvad gjorde du for at lære dansk? (Vejleder fokuserer på de ting, som Maria har klaret).*

Maria fortæller, hvordan hun skrev ord ned for at huske dem, og hvordan hun så Ramasjang med sin datter. Hun fortæller også, hvordan hun fik sin veninde på sprogcentret, og fortællingen centrerer sig gradvist mere omkring, hvor tætte de to er, end på, at hun ikke har mange venner: *Maria: Hun ligesom min søster for mig, vi snakke sammen hver dag. Hun meget meget vigtig for mig.*

I løbet af fortællingen får Maria sat ord på de ting, som hun har gennemlevet, og på hvordan hendes liv har ændret sig. Efterhånden fremkommer en alternativ fortælling om en kvinde, som kan meget og har klaret modgang og overkommet udfordringer.

Ligeledes kan vi fremhæve kvindens adfærd i undervisningsforløbet til at identificere alternative fortællinger:

Vejleder: *Nu tænker jeg tilbage på den her tid, hvor du har været hos os. Der kunne jeg f.eks. se, da vi var i Kvickly på besøg, der sad en hel masse damer, der var ingen, der sagde noget, men du sagde noget, du turde godt sige noget. Hvordan kan det være, at du godt turde sige noget?*

Maria: *Det fordi jeg meget interesseret (smiler)*

Vejleder: *Ja (smiler) Og alle forstod, hvad du sagde. Du havde nogle rigtig gode spørgsmål. Så vi lærte alle sammen noget, når du spurgte.*

Når kvinderne fortæller til en udenforstående person om deres liv, kan de opnå større indsigt i og forståelse for de oplevelser, traditioner og holdninger, som de har med sig i bagagen, og som kan have betydning for deres valg. Fortællingen kan ligeledes skabe erkendelser af årsager til reaktionsmønstre og hvilke skridt, man kan tage for at ændre sin adfærd i en ønsket retning. Det sker f.eks. for Raja, som er en 30årig, lidt genert og tilbageholdende kvinde fra Marokko. Hun fortæller, at hun aldrig havde forestillet sig, at hun skulle gå på arbejde, og hun er nervøs ved tanken om at komme i en virksomhedsplacering. I løbet af fortællingen kommer det frem, at hun er den yngste i en større børneflokk, og derfor altid er blevet passet meget på af den resterende familie, at hun som den eneste blev fulgt alle steder (også som voksen), og at hun i det hele taget aldrig har været vant til at handle selvstændigt. Raja fortæller videre, at hun godt kan lide, at hun skal gøre ting selv i Danmark:

Raja: *Det er super god (griner), alle ting jeg skal gøre, hvis nu jeg bliver hjemme, jeg meget kedeligt.*

Via fortællingen får både vejleder og Raja en erkendelse af, at ved hver ting, hun gør selv, træner hun selvstændighed og opnår handlekraft. Raja bliver mere afklaret om, at hun gerne vil øve sig på at handle selv. En del af hendes plan indeholder derfor små udviklingsopgaver. F.eks. beslutter hun, at

hun vil bage en kage og banke på hos sin gamle nabo og snakke dansk med hende, og hun vil prøve at gå til Zumba i Mjølnerparken.

Igennem fortællingen af sin livshistorie er Raja blevet mere bevidst om forskellen mellem hende og de jævnaldrende, da hun voksede op (at hun altid blev fulgt alle steder), hvorved der er sket en lille forstyrrelse af "systemet". En tilsyneladende lille handling (som at tage kontakt til naboen) vil altså være en forstærkning af det nye mentale mønster og kan føre til endnu mere selvstændighed, fordi den bekræfter Raja i sin nyvundne rolle som selvstændig og handlende.

Opbygning af håb, relation og forståelse for kvindens situation

Selve samtaleprocessen er væsentlig i vores arbejde med kvinderne. I denne samtale giver vi dem 2 timers fuld opmærksomhed og interesse, lytter (så vidt muligt) fordomsfrit, med respekt, åbenhed og forundring. Situationen vil for kvinden styrke den vigtige følelse af **at have betydning** og bidrager dermed til at skabe og bevare håb. Hasina fra Bangladesh:

Før samtale jeg lidt genert, jeg synes, at hvis jeg snakker ikke så godt dansk, hvad synes du så eller den, den, den ... (...) men du er meget venlig, og du hjælper meget mig, det var meget, meget godt (...) jeg tænker, det er god for mig, at jeg snakker om mit liv, men jeg ... sammen med dig i min fortid til nu, så begge to vi tænker, og vi snakker, og jeg er meget feeling freshness after ...

Derudover oplever vi, at denne type vejledning ofte giver os en nødvendig indsigt og en forståelse for kvinden, som kan være afgørende for at kunne hjælpe hende, hvis der opstår problemer. Desuden kan vi uddrage personlige kompetencer af fortællingen, som ellers havde været svære at få øje på. En vigtig funktion er samtidig, at livsmapping åbner for en ny fortrolighed og personlig relation og giver anledning til, at vi udvikler empati og i højere grad engagerer os og tror på hendes potentiale. Når vi selv har tro og engagement, er der større mulighed for, at vi kan få en arbejdsgiver til også at tro på hende og engagere sig i hende, og det kan åbne muligheder for kvinden. Undersøgelser viser, at netop det, at jobkonsulenten tror på den lediges jobchancer, gør, at der er væsentligt større chance for, at hun kommer i arbejde (Rosholm m. fl. 2017).

Mapping

I løbet af samtalen tegner og skriver vi på et stykke A3-papir, som ligger imellem os. Vi tegner en tidslinje med vigtige begivenheder, relationer og følelser og bruger enkle ikonagtige tegninger (se eksempel s. 57). Ideelt set skal kvinden være med til dette for herved at tage ejerskab over processen, hvorfor vi sørger for flere skriveredskaber. Hvis det ikke falder hende naturligt, kræver vi det ikke af hende, da det vigtigste er, at hun føler sig godt tilpas. Tegningerne tjener til at eksternalisere problemer, som er første del af en dekonstruktion af den dominerende fortælling i den narrative tilgang. Formålet er at skabe distance til problemet og mindske dets indflydelse på kvindens selvforståelse. Til eksternalisering bruges ofte at "navngive problemet". Dette gør vi ved at tegne problemet på et stykke papir (evt. bare som en cirkel med et ord eller et symbol i) og navngive det med kvindens valg af ord, uden at bøje det eller substantivere det (som man normalt ville gøre i den narrative metode for sprogligt at understrege, at problemet ikke er en del af kvinden). I stedet peger vi på tegningen og siger "den der". Vi kunne f.eks. tegne en cirkel, hvor der står "bange for at snakke" (vi laver det altså *ikke* om til substantivet "angst", da dette sprogligt er svært at forstå). Nu kan vi pege og sige: "*Den der 'bange for at snakke', hvornår kommer den?*". Derudover eksternaliserer vi via sproget ved at omtale problemet som noget selvstændigt, der måske nogle gange ikke er til stede ("*hvornår er 'bange for at snakke' væk?*"). Tegningerne kan være med til at afhjælpe udfordringer i forhold til kommunikation ved at tydeliggøre det, som vi taler om. Samtidig kan det, at vi begge kigger på tegningen, give en følelse af, at fokus flyttes væk fra kvinden, og det kan få hende til at føle sig bedre tilpas i samtalen.

Vejledningen munder ud i, at vi sammen med kvinden udformer et CV og på den måde kæder livsfortællingen og de personlige træk og erfaringer, som er dukket frem i løbet af samtalen, sammen med kvindens plan om at få job. Således kan det komme til at fungere som et spejl, hvor kvinden ser sig selv udefra i et beskæftigelsesperspektiv og med en arbejdsgivers blik. Man kan sige, at hun ser sig selv gennem andre "kulturelle briller". CV'et kan for mange komme til at dokumentere deres spæde arbejdsidentitet, og et job virker pludselig som en realistisk mulighed. Med kvindens samtykke bestræber vi os på at inddrage en smule af hendes personlige historie i CV'et, så det bliver fængende for en potentiel arbejdsgiver, da det er vores erfaring, at dette i nogen grad kan kompensere for CV'ets ofte sparsomme erhvervs erfaring.

CENTRALE POINTER I LIVSMAPPING



- Kvinden ser sig selv udefra (overtager den andens blik på hende).
- Kvinden træner positivt fokuseret selvrefleksion.
- Kvindens personlighed, erfaring og kompetencer overføres til CVet, der kommer til at fungere som en spejling og en måde at se sig selv med en arbejdsgivers blik.
- Vejleder får indsigt i kvindens erfaringer og kompetencer.
- Vejleder og kvinde får en fælles reference til brug i det videre forløb.
- Relationen styrkes ved, at kvinden fortæller vejleder om sit liv. Vejleders empati, respekt og tro på kvinden styrkes.
- Brug af mapping tydeliggør bl.a. kvindens styrker, relationer, kontekst og livsroller.
- Brug af mapping øger sproglig sikkerhed og forståelse.
- Brug af mapping fastholder og tydeliggør erfaringer.

PERSPEKTIVS MODEL FOR VEJLEDNING:

Vigtighed og tro

I Perspektivs vejledningsmodel har vi placeret fasen "vigtighed og tro" (begreber hentet fra Miller& Rollnick 2013 og Kongsgaard 2015, 237) efter fasen "virksomhedstilbud", som er beskrevet under modellen for Perspektivs koncept. Når kvinderne har været ude i en virksomhedsplacering, har de ofte udviklet deres danske sprog, fået større selvtillid i forhold til at tale dansk, fået nye faglige kompetencer og prøvet, hvad det vil sige at indgå som kollega og medarbejder på en arbejdsplads. Samtidig har de også erfaring, at det kan være svært at få privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen, at der kan opstå misforståelser og konflikter på arbejdspladsen, og at arbejdet kan være krævende. Nogle af kvinderne ansættes de steder, de har været i tilbud. De øvrige kvinder vender tilbage til Perspektiv, hvor vi arbejder videre på kvindernes plan om at komme på arbejdsmarkedet eller i uddannelse, og her spiller vejledningen en væsentlig rolle i forhold til afklaring af motivation og barrierer. Samtaler, hvor "vigtighed og tro" optræder, kan eksempelvis udspille sig på arbejdspladsen undervejs i virksomhedsforløbet eller

som opfølgning på et færdigt virksomhedsforløb, hvor vi taler om erfaringer fra arbejdspladsen og om næste skridt på vej mod at komme i arbejde. Nogle kvinder har haft en positiv oplevelse i virksomhedstilbuddet, mens andre har haft flere udfordringer. Uanset oplevelsen er det centrale mål for vejledningen på dette stadie at støtte kvinderne i deres mål om forandring. Denne fase eller samtaletype vil vi selvfølgelig også benytte i samtaler med deltagere, som ikke nødvendigvis kommer fra et virksomhedstilbud, men som af andre grunde har brug for at få styrket deres motivation, håb eller tro på, at de kan ændre deres situation eller det problem, de står med.

At styrke kvindens fremtidsvision

Grundlæggende kommer kvinderne til Perspektiv, fordi de gerne vil forandre deres situation. De kommer med meget forskellig baggrund og motivation. Nogle er motiveret af et ønske om at forbedre deres families økonomi, forsørge familie i hjemlandet, få større ligestilling i forholdet til ægtefællen, være rollemodeller for deres børn, opnå permanent ophold, selvudvikling/ at komme ud af hjemmet og få et netværk eller noget helt andet. På trods af, at de er motiverede, er mange dog – som vi tidligere har beskrevet – i større eller mindre grad præget af apati og håbløshed, og får ikke gjort noget aktivt for at ændre deres liv. Energien til at skabe forandring skal komme fra et personligt engagement hos kvinden, hun skal synes, at det er VIGTIGT at nå målet og TRO på, at det kan lade sig gøre (og hun skal selvfølgelig også mærke, at vejlederen tror på, at hun kan). Derfor er en central del af motivationsarbejdet at få tydeliggjort målet eller fremtidsvisionen som en slags gulerod. Det positive fremtidsbillede frigiver energi og målretter kvindens indsats, så hun påtager sig udviklingsopgaver, som fører til målet og fastholder hende i det hårde arbejde, det er at skabe forandring. Denne balancegang kan illustreres ved billedet af en kvinde (se illustration s. 66), som hele tiden skal forholde sig til sin virkelighed i spændingsfeltet mellem håbløshed & manglende handlemuligheder og håb for fremtiden, der fungerer som et pejlemærke. Balancen opretholdes af to elastikker, som fastholder hende i sin nuværende situation (status quo) i spændingen mellem de to poler. Slækkes elastikken til fremtidsvisionen, vil kvinden tabe sit mål og håb om forandring af syne og blive trukket over i håbløsheden.

Strammes elastikken fra fremtidsvisionen for meget, trækkes kvinden for langt over i fremtidsvisionen og mister øje for de barrierer og udfordringer i status quo, som hun skal arbejde med for at nå sit mål. Vi skal altså arbejde med fremtidsvisionen og håbet, men vi skal også arbejde med realisme og med udgangspunkt i den aktuelle situation.



Hvordan strammer vi så elastikken til fremtidsvisionen? Vi har oplevet, at blandt andet greb fra Motivationssamtalen og LØFT, kan gøre en forskel i samtalen.

Undtagelsesspørgsmål

Når vejlederen sidder overfor en kvinde, som har et problemorienteret fokus, er det vigtigt at rette opmærksomheden mod det positive, kvinden allerede har gjort (succesoplevelserne). Herved kan kvinden få håbet tilbage og få øje på andre handlemuligheder. Håbet om forandring og troen på, at det kan lade sig gøre, kan generere energi til at følge nye veje. Til dette formål kan vejleder benytte undtagelsesspørgsmål, hvor der skabes bevidsthed om situationer, hvor problemet ikke var til stede og fokus på hvilke handlinger, der så bliver mulige.

Jamilah er en 40-årig kvinde fra Somalia, som aldrig tidligere har haft arbejde. Hun har været i løntilskud som køkkenmedhjælper i et stort produktionskøkken i en integreret institution (som hun kalder "vuggestuen"). Efter to dage har Jamilah meldt sig syg og fortæller, at hun vil stoppe arbejdet, fordi hun bliver "træt" (som hun beskriver det) og får ondt i sin skulder og nakke. Vejleder får lavet en aftale med Jamilah og arbejdsgiveren (Jette) om, at Jamilah giver det lidt længere tid. Efter ca. 1 måned ringer arbejdsgiver og fortæller, at Jamilah er sygemeldt og at hendes oplevelse er, at Jamilah ikke gider lave noget, hun er langsom, og hun er efter arbejdsgivers mening ikke blevet bedre til arbejdet.

Jamilah kommer ind til en samtale i Perspektiv, hvor der efter lidt indledende hyggelig snak tales om, hvad lægen har sagt om hendes nakke og skulder – det er ikke alvorligt. Jamilah vil ikke tilbage på arbejdspladsen, og vil nu hellere ud som pædagogmedhjælper i en institution, da hun ikke mener, at køkkenarbejde er noget for hende. Jamilah var oprindeligt meget opsat på køkkenarbejdet, fordi hun elsker lave mad og arbejde i sit køkken, og derfor vil vejleder gerne støtte hende i at fastholde dette mål, så hun kan få afprøvet det ordentligt. Vejleder tager udgangspunkt i teknikker og spørgsmålstypen "undtagelsesspørgsmål" fra den løsningsfokuserede tilgang (LØFT). Formålet er at skifte fokus fra den problemmættede fortælling og i stedet få sat fokus på de situationer, hvor problemet har været mindre eller fraværende og dermed styrke en alternativ fortælling til den dominerende fortælling om nederlag:

Vejleder: *Var der nogle gange, hvor det ikke var så slemt med din nakke og skulder? (vejleder forsøger sig her med et undtagelsesspørgsmål).*

(Jamilah: Nej ...) *Hvordan var det derhjemme eller i weekenden?*

Jamilah: *Hjemme godt. Og om natten. Ikke (på) arbejde ... Vaske gulv og tage tunge ... (kasser/gryder) gjorde meget ondt. Alle blev sure, "Hvorfor ikke hurtigt?". Jeg kunne ikke hurtigt. Jeg blev genert (flov).*

Vejleder: *Hvordan var det på arbejdet? Var der arbejde, som var nemt eller godt for dig?*

(pause)

Jamilah: *Skære ... Æble og banan ... og pære ... var godt.*

Vejleder: *Skære frugt? Var det godt for dig at skære frugt?*

Jamilah: *Ja, skære frugt.*

Vejleder: *Hvordan synes **du**, at du arbejdede? (Her forsøger vejleder at få Jamilah til at starte en alternativ fortælling i stedet for fortællingen om sygdom og ikke at være god nok).*

(pause)

Jamilah: *... Nogle gange god.*

Vejleder: *Så du var god til noget af arbejdet, til at skære frugt?*

(Jamilah: ja). *Så sagde dine kolleger også, at du nogle gange var god?*

(Vejleder prøver her at få kvinden til at formulere en alternativ fortælling og forsøger at få den forstærket gennem en positiv realitetstestning).

Jamilah: *De ser jeg hurtig at lave frugt. Susanne spørger ... om jeg hjælper.*

Vejleder: *Så Susanne kunne godt se, at du var god til at skære frugt? Du kunne hjælpe hende med frugten?*

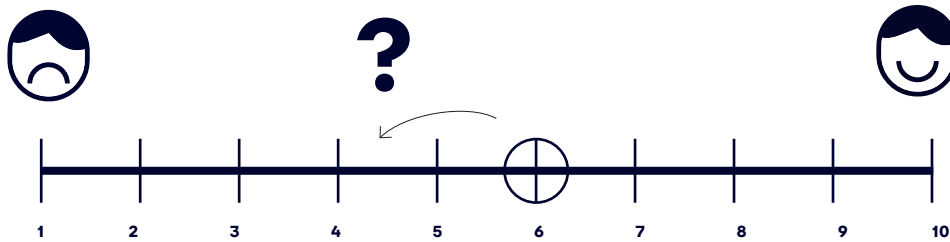
Jamilah: *Ja, Susanne kunne godt se ...*

Som vejleder er det nødvendigt at fralægge sig den forforståelse, man har fået fra arbejdsgiveren og spørge åbent ind. Ofte vil der vise sig nye nuancer eller helt andre historier, som er vigtige at få frem, så vejledningen tager udgangspunkt i kvindens oplevelse af situationen. Før vi begyndte at arbejde med vejledningsmetoderne, ville vi sandsynligvis have fokuseret på det problem, som arbejdsgiveren præsenterer. Det kan være helt reelt, at Jamilah arbejder langsomt og tager mange pauser, og det skal der selvfølgelig arbejdes med, men hvis vejlederen fokuserer på alt det, Jamilah ikke kan, mister hun troen på sig selv. Jamilah er i starten af en læreproces og ved at have fokus på det, som hun gør godt i arbejdet, bliver det tydeligere for hende, hvilke forventninger, der er, og hun ser, hvad hun skal gøre mere af.

Vejlederen kan have en tendens til at føle, at man skal udfylde tavsheden, når man sidder overfor en person, som har svært ved at formulere sig. Ved brug af strategisk tavshed (pause) afstår vejlederen fra at forsøge at formulere mulige svar for kvinden og giver plads, så hun overvinder eventuelle sproglige eller psykiske barrierer og selv formulere sit svar.

Skalaspørgsmål

Vi benytter ofte Skala-spørgsmål, som stammer fra LØFT, men også bruges i Motivationssamtalen. Skalaspørgsmål kan bruges til at få kvinden til at få øje på de fremskridt, som allerede er sket, og på det, som hun *selv* har gjort for at skabe forandring. Herved kan hun få øje på ressourcer, som hun måske ikke var opmærksom på, at hun besad. Samtidig kan skalaspørgsmål være gode til at få kvinden til at se, hvad der allerede fungerer, for at komme nærmere sit mål, så hun kan gøre mere af det. I casen om Jamilah, er der undervejs i samtalen små sprækker af positive oplevelser i den ellers negative historie om hendes virksomhedsforløb, som kunne tyde på, at der trods alt er sket en forandring eller udvikling. Derfor sætter vejlederen ind med et skala-spørgsmål:



INSPIRERET AF: BERG M. FL. 2007

Vejleder: *Jeg vil gerne høre, hvordan du har det. Jeg tænkte, vi skulle prøve noget nyt, når vi snakker. Jeg laver lige sådan en skala her (vejleder tegner en skala fra 1 – 10). Er det ok – skal vi prøve det?*

Jamilah: *Ja.*

Vejleder: *Det kan være, det virker lidt mærkeligt, men nu prøver vi Hvis du tænker, hvordan havde du det, inden, du startede i løntilskud i vuggestuens køkken? (Vejleder peger på 1) Hvis vi nu siger: 1 er der, hvor du måske bliver i din seng og siger: "Jeg har det dårligt, jeg er syg, jeg kan ingenting" (vejleder ser træt og trist ud) og 10 er her, hvor du siger (vejleder laver en overskudsagtig mimik): "Jeg kan det hele! Jeg arbejder. Jeg går hjem og passer mine børn, jeg laver mad ..."... Hvor var du henne, før du startede i løntilskud?*

(pause – Vejleder giver Jamilah tid til at svare).

Jamilah: *Jeg startede 3. Tilbage igen 2 til 3. Tilbage igen til 2.*

Vejleder (peger på skalaen): *Så det var mellem 2 og 3, da du startede? (vejleder bruger gentagelse til at bekræfte, at svaret er rigtigt forstået, og giver Jamilah mulighed for at tænke og evt. korrigere sit svar). Er det rigtigt forstået?*

Jamilah: *Før løntilskud ja. En måned start, bagefter nej – til 7.*

Vejleder: *Så før du startede i løntilskud og den første måned var du på 2 – 3 og nu er du på 7? Er 7 hvordan du har det nu? (Jamilah: Ja.) Hold da op! Det var højt! Hvis vi kigger på inden, du startede i løntilskuddet: Hvordan kan det være, at du siger "Jeg er på 3" og ikke kun "Jeg er på 2"? (Ved at få Jamilah til at forklare, hvorfor hun er på 3 og ikke kun på 2, bringes fokus hen på de små positive forskelle, der allerede er og som kan fremhæve de "rigtige" ting, hun allerede gør).*

Jamilah: *Jeg ikke arbejder før. Det arbejde er første gang, og jeg er genert. Arbejdet i køkken er hårdt, meget hårdt ...*

Vejleder: *Okay, så du var på 2 nogle gange, fordi du ikke har arbejdet før, og arbejdet var meget hårdt? Men du siger, at du var nogle gange på 3?*

(Jamilah: Ja.) *Så nogle gange gik det lidt bedre?*

(pause)

Jamilah: *Morgen gå fra hjem 3. Tilbage igen 2 (griner) ... meget hårdt arbejde. Jeg ikke arbejder før.*

Vejleder: *Så du var på 3, når du var frisk, og 2 når du gik hjem og var træt?*

Jamilah: *Ja ... træt start! Nu ikke så træt.*

Vejleder: *Så efter 1 måned, var du ikke så træt, som du var, da du startede?*

Så var du mere på 3? (Jamilah nikker) Og nu sidder du her i dag, og du fortæller mig, at nu er du helt oppe på 7? (Vejleder lyder imponeret)

Jamilah: *Ja, på 7 nu.*

Vejleder: *Det er meget, 7?*

Jamilah: *Ja, jeg kan godt lide arbejde mennesker. Det meget bedre for mig, hjælper ... ligesom flyve ... sommerfugl! (begge griner).*

Vejleder: *Ja? Du bliver glad af at have kolleger og snakke med de små børn og pædagogerne, som arbejder i vuggestuen?*

Jamilah: *Jeg er glad, jeg er meget glad.*

Vejleder: *Hvad sker der, så du siger: "Jeg er på 10!"? (Vejleder vælger at omformulere et LØFT spørgsmål, som normalt ville være i konjunktiv form: "Hvad skulle der til, hvis du skulle op på 10?").*

Jamilah: *Jeg ikke har ondt: 10!*

Vejleder: *Okay, så hvis du ikke har ondt i din nakke og skulder, så er du på 10? Fordi du er meget glad for at være sammen med andre mennesker?*

(Jamilah nikker) Du fortæller, at du er på 7 nu, men hvorfor er du ikke på 5 eller 6, når du har ondt i nakken og skulderen? Hvorfor er du helt oppe på 7? (Vejleder undersøger med positivt orienterede spørgsmål, hvad der har været en succes for Jamilah, hvad der har virket)

Jamilah: *Højere, normalt højere, for jeg er glad. Jeg har ikke familie her. I Somalia. Jeg går på arbejde, og kolleger ligesom stor gruppe, meget dejligt. Meget dejligt. Og meget elsker ... kan godt lide arbejde, men ked af chef, Jette. Hun skælder ud. Udenfor køkken er vuggestue og børnehaven legested (legeplads), i starten jeg genert for at gå ud og mennesker kigger til mig: "arbejder her?" Bagefter nej, bagefter helt normalt.*

Vejleder: *Så du vænnede dig til pædagogerne og forældrene, som kommer der, og du var ikke så genert mere (vejleder bruger kvindens ord "genert" til at beskrive problemet)? ... har jeg forstået dig rigtigt: Du kom på arbejde hver dag. Du mødte søde mennesker hver dag. Du var så glad for dit arbejde, så du også er glad nu? Også selv om du stopper på arbejdet?*

Jamilah: *Ja. Jeg har ikke ondt: 10! (Griner)*

Gennem brug af skalaspørgsmålet formår vejleder at få sat fokus på, at der rent faktisk er sket en positiv forandring for Jamilah, som generelt er blevet gladere af at komme ud blandt andre mennesker. Hun får evalueret sin oplevelse og sat ord på forandringen samt årsagen til, at hun har det bedre. Da vejleder er blevet opmærksom på, at der er alvorlige problemer på arbejdspladsen, som ikke har noget med Jamilah at gøre, arbejdes der ikke på at få hende tilbage dertil. Senere i samtalen når Jamilah frem til, at hun skal prøve køkkenområdet igen, men denne gang i et mindre køkken. Jamilah ville i starten af samtalen opgive sit mål om at arbejde som køkkenmedhjælper (på grund af den dårlige oplevelse, ville hun skifte til noget helt andet – pædagogmedhjælper), hun havde altså mistet sin **tro** på, at hun kunne klare arbejdet som køkkenmedhjælper. Igennem vejledningen blev hendes tro på, at hun ville kunne klare arbejdet hos en anden chef end "Jette" og i et mindre (belastet) køkken styrket.

Det er sjældent, vi oplever, at kvinderne fra starten af forløbet direkte udtrykker manglende tro på, at de kan klare at gennemføre den forandring eller det job, de ønsker at arbejde hen imod. Derimod vil vi oftere skulle arbejde med realismen i deres målsætninger (som vi vil se nærmere på i næste afsnit). Grunden til dette kan være, at kvinderne for det første mangler konkrete erfaringer og derfor ikke rigtigt har noget indtryk af, hvad det kræver at bestride et bestemt job/gennemføre en uddannelse. Af samme grund arbejder vi med at give kvinderne konkrete oplevelser gennem undervisningen (Besøg på uddannelsessteder og virksomheder, cases etc.) og virksomhedstilbud, som kan fundere deres forestillinger. En anden grund kan være, at kvinderne typisk vælger erhverv ud fra deres erfaringer og kompetencer og derfor som regel ønsker at finde beskæftigelse som pædagogmedhjælper eller køkkenmedhjælper (og her helst i en daginstitution).

Mirakelspørgsmål

Når vi arbejder med at tydeliggøre fremtidsvisionens/målets vigtighed (strammer elastikken i fremtidsvisionen) og troen på, at projektet kan lade sig gøre, bliver vi ofte nødt til at forsøge at ændre negative tankemønstre, som kan være meget fastlåste. I LØFT er grundideologien, at man får mere af det, man fokuserer på, hvorfor der skal være fokus på muligheder og det positive i situationen. Ved at fokusere på det, som kvinden gerne vil opnå i fremtiden i stedet for på hendes problemer, kommer fremtidsvisionen til at fremtræde tydeligere. Tanken er at gøre målet tydeligere, så kvinden vil få nemmere ved at se, hvad hun skal gøre og få mere energi til arbejdet med forandring. En af måderne at gøre det på er, at vejlederen bruger de såkaldte mirakelspørgsmål, hvor man spørger ind til en fremtid, hvor problemet/problemerne ikke er tilstede, hvorved nye handlemuligheder kan fremkomme:

Defne er en kvinde fra Tyrkiet som bor sammen med sin mand, 4 mindre børn og svigerforældre. Hun udsættes for social kontrol af svigerforældrene, som stresser Defne, der efterhånden er meget psykisk skrøbelig. Hun har haft et længere forløb i Perspektiv, og der arbejdes på at støtte hende i at skabe sig større handlerum. Defne og hendes mand har ikke fortalt svigerforældrene, at hun deltager i Perspektiv. Hun har skrevet sit yngste barn på venteliste til vuggestue, men svigerforældrene har netop fået hendes mand til at fjernet barnet fra listen, da de ikke ønsker, at Defne forlader hjemmet for at arbejde. Hun har ingen penge og har ikke adgang til parrets bankkonto. Defne er meget opgivende og græder:

Vejleder: *Jeg vil gerne prøve noget nyt sammen med dig, ok? (Defne nikker) Ved du, hvad et mirakel er? (ryster på hovedet) Hmm... Vi skal lege, at jeg kan trylle, at jeg har en tryllestav - at jeg kan lave magi (tager en kuglepen som tryllestav og viser, hvordan man svinger den). (Defne nikker) Nu leger vi, at i nat, når du ligger og sover (vejleder lader som om, hun ligger og sover), så tryller jeg. Vi leger, at alle dine problemer er væk. Det bliver morgen. Du vågner, og du står op. Du er glad. Hvad skal du så? (Defne virker usikker og forstår ikke helt, hvad hun skal, så vejleder uddyber).*

Vejleder: *Du skal tænke: "alle mine problemer er væk". Du bestemmer, hvordan det hele er. Så vi leger, at du vågner op (vejleder lader som om, hun vågner op og strækker sig, kigger sig omkring). Hvad skal du nu? Du bestemmer!* (I brugen af mirakelspørgsmål vil man optimalt skulle spørge ind til, hvordan andre lægger mærke til, at noget er forandret. Den type spørgsmål er svære at forstå. Det kræver, at man hæver sig til et metaniveau, hvor man skal beskrive den allerede forestillede situation gennem endnu et niveau. Derfor spørger vi ofte direkte til kvindens egen oplevelse.)

Defne: *Jeg spiser morgenmad med mine barn, min mand glad. Jeg kører bil. Jeg kører børn i skole og vuggestue. Jeg kører til min arbejde.*

Her er det vejlederens opgave at stille detaljerede spørgsmål for at hjælpe Defne med at leve sig ind i og konstruere den fremtid, som hun ønsker sig, og som skal lede hende i sit udviklingsarbejde.

Vejleder: *Du siger: "jeg kører i bil til arbejde". Hvor arbejder du?*

Defne: *Jeg arbejder børnehave ... vuggestue, arbejde børn. Elsker arbejde børn.*

Vejleder stiller uddybende spørgsmål: *"Ok, det lyder dejligt, hvordan er arbejdet?" "Har du gode kolleger?"* Ved at spørge ind får vejleder Defne til at tale sig ind i den forestillede arbejdssituation, hvordan hun og kollegerne griner og hygger sig i pauserne, hvad hun laver med børnene etc. *"Ok, hvad skal du så lave, når det bliver weekend?"* Defne fortæller, at hun skal på tur med sin familie. *"Det lyder dejligt, hvor skal I hen?" (svar: stranden) "Nej, hvor skønt, er det godt vejr?"* Defne fortæller, at det er godt vejr, og børnene skal bade. *"Har I mad med?" etc.*

Vejleder vender tilbage til det at køre bil, da Defne virker oplivet ved snakken om det og er holdt op med at græde. Der fokuseres på "at køre bil", som et middel til målet om mere handlefrihed. Defne fortæller mere om, at hun var god til at køre bil i Tyrkiet, havde stor frihed, gode veninder og en forstående familie, som nu er bekymrede for hende. Vejleder lader hende fortælle om fortiden men fastholder fokus på fremtidsvisionen og trækker succeshistorierne frem til at understøtte visionen.

Vejleder: *Så du kan allerede køre bil, og du er god til det? (Defne bekræfter) Hvad tror du der skal til, for at du kan få kørekort i Danmark? (pause) Hvad tror du, der skal ske, før du kan få det?*

Defne: *Penge ... Jeg skal penge ...*

Vejleder: *Hvordan kan du få penge?*

Defne: *Jeg skal arbejde ... tale mere dansk.*

Vejleder tegner en trappe, og på toppen skriver hun "kørekort". Sammen får Defne og vejleder skrevet og tegnet de forskellige trin på vejen til målet. Første trin er, at Defne skal hjem og tale med sin familie om, at det mindste barn skal i vuggestue, så Defne kan komme i løntilskud, som er næste trin (erfaring på CV og træne dansk). Når hun så tjener penge, skal hun starte på køreskole.

Defne beslutter sig efter denne samtale til at gå hjem og insistere på, at hendes barn skal i vuggestue. Gennem samtalen, hvor hendes foretrukne fremtid blev fremmanet, fik hun energi og styrke til at handle. Problemer løses selvfølgelig som regel ikke gennem en enkelt vejledningssamtale. Det må forventes, at der ofte vil være tilbageskridt og mange forsøg på vejen til forandring. Det vigtigste er, at døren altid står åben, når kvinden er klar eller får mulighed for at søge hjælp, og at vejlederen støtter hende i, at der er håb om forandring.

Et andet eksempel på, hvordan vi bruger mirakelspørgsmål, er Haya fra Jordan, som er familiesammenført til en herboende pensionist. Parret og deres barn lever af en brøkpension (ca. 10.000 kr. om måneden (inklusive ældrecheck, ikke medregnet børnepenge), og fattigdommen fylder meget for Haya. Her bruges mirakelspørgsmålet ikke så meget til at løse op for en fastlåst situation som til at give såvel vejleder som kvinden et indblik i, hvad hun drømmer om og motiveres af.

Vejleder: *Hvis nu vi forestiller os - forstår du "forestille"? (Haya: Nej) - hvis nu vi drømmer, vi tryller, nu er det hele som du gerne vil have det, hvad er det for et liv, du gerne vil have, hvis du kan trylle?*

Haya: *Jeg har ikke store drømme ... Jeg rejser til Jordan med min familie, jeg gerne vil købe et lille, lille hus, ikke gå til familie ... orstå mig?" (vejleder bekræfter, at hun forstår, at Haya ønsker sig en lille bolig, som de kan bo i, hvis de skal besøge familien i Jordan).*

Vejleder: *Er der noget andet, du gerne vil?*

Haya: *Nej ... jo, jeg vil gerne ikke mangle at spise.*

Vejleder: Så du vil gerne kunne rejse hjem på besøg? Og du vil have nok mad? (Haya bekræfter). Er der andet, du gerne vil?

Haya: Ja, jeg vil bo i min lejlighed i København (...) nej, i hus - stort hus med 1 etage. Så sidder jeg i haven ... Mit barn færdig uddannelse. Jeg mormor ... (vejleder spørger detaljeret ind til såvel rejserne til hjemlandet samt boligønskerne i København).

Vejleder: Hvad laver du for at tjene penge? (**Haya:** øh...) Hvad er det for et job, du har? (pause) ... tænker du på det?

Haya: Nej. (Vejleder får her indsigt i, at det ikke er jobbet selv, der er motivationsfaktoren).

Mange af kvinderne har ikke en egentlig arbejdsidentitet, og det at arbejde opfattes af mange mere som et middel end som et mål. Det giver derfor i nogle tilfælde ikke mening for kvinden, hvis vi spørger ind til hvilken type job, hun drømmer om. I stedet arbejder vi med at se nærmere på de konkrete forbedringer af kvindens situation, som kan opnås gennem beskæftigelse, samt de sociale gevinster i tilfælde med ensomhed, social isolation/social kontrol etc. Motivationsarbejdet skal altså tage afsæt et andet sted. Derfor taler vi meget detaljeret om, hvad eksempelvis den første løn skal bruges til, hvem skal der købes gaver til, hvad skal børnene have, hvad skal der ske på den rejse hjem og besøge familien, som de ikke har set i årevis etc. Dette kan ændre sig efterhånden, som kvinden får erhvervs erfaring.

CENTRALE POINTER I VIGTIGHED OG TRO



- Opbygning af **håb** gennem følelsen af vigtighed og tro
- Tydeliggørelse af **vision** for et fremtidigt liv, som giver energi
- En engageret og empatisk undersøgelse af **vigtighed** og **tro**
- Forstærke **visionen** uden at glemme **virkeligheden** (elastikmetaforen)
- Brug af **undtagelsesspørgsmål** for at tydeliggøre positive egenskaber/oplevelser
- Brug **taushed** strategisk frem for hurtigt tempo (det skaber refleksion)
- Brug **skalaspørgsmål** til at fastholde den positive fortælling
- Brug **mirakelspørgsmål** til at udforske og tydeliggøre fremtidsvisionen





PERSPEKTIVS MODEL FOR VEJLEDNING:

Ambivalens og barrierer

Motivation kan som sagt tage mange former og være forårsaget af både indre og ydre faktorer og ofte følges af ambivalens. Ambivalens er en naturlig menneskelig følelse, som de fleste, der ønsker forandring, vil opleve. Man kan på samme tid se gode grunde til at ændre sin situation og til ikke at gøre det (Miller og Rollnick 2014: 26). Derfor må vi som vejledere ikke betragte ambivalens som et problem men som en naturlig del af en forandringsproces, et skridt på vejen. Kvindernes ambivalens består typisk i, at de på den ene side gerne vil arbejde (og opnå de fordele, som dette medfører), og på den anden side ikke ønsker det, typisk fordi de (af mange forskellige grunde) er nervøse for at få et job, eller fordi de (ligeledes af mange forskellige årsager) gerne vil være hjemme hos deres familier. Når ambivalensen opstår, er der risiko for, at kvinderne ikke kommer videre på deres vej mod forandring, og det er derfor vigtigt, at vi har nogle samtaletekniske værktøjer, som kan hjælpe dem videre.

Ambivalens

Det er typisk for ambivalens, at jo tættere man kommer på ét alternativ, jo tydeligere bliver ulemperne ved det, mens den anden mulighed pludselig forekommer mere attraktiv (Miller og Rollnick 2014: 193). I starten af forløbet har de fleste af kvinderne i Perspektiv et stærkt og utvetydigt ønske om at komme i job, og mange af dem mener, at de er klar til næsten et hvilket som helst job. Ofte har de dog ikke gennemtænkt, hvad det at være udearbejdende vil betyde for familiens hverdag. Selvom vi forsøger at forberede dem, så rammer ambivalensen for en del af kvinderne først rigtigt, når de står overfor en jobmulighed, som betyder, at de skal være ude af hjemmet mange timer dagligt og måske endda morgen eller aften, hvor familien har brug for deres tilstedeværelse. Konsekvenserne kan virke uoverskuelige: Kommer børnene overhovedet afsted i skole? Hvad hvis aftensmaden ikke er frisklavet hver dag? Hvad med alle opgaverne i hjemmet, som skal klares ved siden af arbejdet?

Forandringsudsagn

For at hjælpe kvinderne gennem ambivalensen og støtte målet om forandring er det i vejledningssamtalerne centralt at lytte efter og fremkalde forandringsudsagn, som er udtryk for den motivation, som kvinden allerede har, for at skabe forandring. Disse udsagn spiller en vigtig rolle i Motivations samtalen. Det er ikke vejlederen, som skal tilføje nye argumenter, men det gælder i stedet om at fremkalde og styrke kvindens egne argumenter. Hvis vi tager udgangspunkt i casen om Defne på s. 72, kan forandringsudsagn f.eks. være: *"Jeg skal arbejde,"* eller *"jeg skal tale mere dansk"*. Det er vejleders rolle at hæfte sig ved forandringsudsagnene og forsøge at få dem udfoldet og konkretiseret. Vejleder kan f.eks. gå nysgerrigt med på udsagnene med bekræftelse:

"Du håber, du får job, siger du? Det er godt, at komme ud hjemmefra?" vejleders spørgsmål kan så være: *"Vil du fortælle lidt mere?"* *"Hvad er godt ved at komme ud hjemmefra?"*. Forandringsudsagn kan udtrykke, at kvinden er på vej til at overvinde eventuel ambivalens i forbindelse med hendes ønske om forandring (på den ene side vil jeg gerne gøre som mine svigerforældre siger, men på den anden side vil jeg gerne have et arbejde).

Vejleder må også lytte efter status quo udsagn, som tegn på, at personen ikke har besluttet sig for forandringen endnu (*"jeg har prøvet at tale med mine svigerforældre før, men jeg tror ikke, det nytter noget."* *"Jeg kommer nok aldrig til at arbejde"*). Status quo udsagn kan vise vejlederen, hvad ambivalensen består i, så vejlederen bedre kan hjælpe med at forstærke forandringsudsagnene.

Et andet eksempel er Ardit fra Pakistan, som har boet i Danmark i en længere årrække, hvor hun har gået hjemme og passet sine 3 børn, som nu alle går i skole. Perspektivs opsøgende medarbejder har gennem et 1/2 år været i dialog med Ardit, som var meget skeptisk ved at deltage i et kommunalt projekt. Da Ardit først kom med, var hun glad for at deltage i undervisningsforløbet, som er endt ud i en klar plan om at komme ud i et løntilskud på et plejehjem som plejehjemsmedhjælper. Lige før Ardit skal starte i løntilskud, kontakter hun Perspektiv og fortæller, at hun ikke kan starte alligevel, da hendes svigermor er syg, og Ardit forventes at passe hende. Efter en tid møder den opsøgende medarbejder Ardit, som er meget frustreret, fordi hun gerne vil i løntilskud men samtidig også gerne vil hjælpe familien. Ardit kommer ind til en samtale med vejleder.

Ardit: *Jeg gerne vil arbejde i plejehjem ... kan ikke nu, min sviger meget syg, jeg vil hjælpe min familie (her udstilles ambivalensen i et forandringsudsagn (vil gerne) og et status quo udsagn (kan ikke)).*

Vejleder: *Okay, så du vil gerne starte i løntilskud, men du kan ikke, når din svigermor er syg? (Ardit: nej ... jeg meget ked af det). Passer du din svigermor hele dagen?*

Ardit: *Ja, hun bor nu i min hus. Jeg meget træt. Også min datter hjælper.*

Vejleder: *Okay ... men du vil stadig gerne arbejde på plejehjemmet? (Vejleder bekræfter forandringsudsagn).*

Ardit: *Det meget vigtigt, jeg klar nu, jeg vil arbejde.*

Vejleder: *Det er vigtigt for dig at komme i gang nu? Har du en ide ...? Hvad kan du gøre? (Vejleder inviterer til fælles refleksion over forandringsudsagnene "jeg er klar", "jeg vil" evt. ved at arbejde med fordel- ulempekemaet, som introduceres herunder).*

Ardit: *(tænker), måske ... måske jeg skal tale min mand ... måske anden passe sviger ... (forandringsudsagn).*

Vejleder: *Det var noget, du kunne gøre? (Ardit: Ja) Det lyder som en ide at tale med din mand om, at du gerne vil starte i løntilskud på plejehjemmet nu. Måske er der en anden i familien, som kan hjælpe med at passe din svigermor, så du kan komme på arbejde? (Vejleder laver en reflekterende opsummering).*

At gå bagom uheldige udsagn om ambivalens

Et andet eksempel er Kailas, som rammes af ambivalens, da hun får mulighed for at få et deltidsjob som rengøringsassistent i et mindre firma. Arbejdstid og timeantal er fleksibelt, men hun skal være forberedt på at møde tidligt de fleste dage. Kailas kommer fra Pakistan, hun har ca. 8 års skolegang bag sig og har lidt erhvervs erfaring fra frivillige jobs i hjemlandet. Hendes mand arbejder på en restaurant, han møder klokken kl. 10 og har fri kl. 22. De har 3 børn på 7, 12 og 16 år. Kailas vil rigtig gerne have et job og har givet udtryk for, at hun er åben overfor de fleste jobmuligheder. Alligevel siger hun nu: "Jeg gider ikke det job!"

I starten af vores arbejde i Perspektiv blev vi indimellem irriterede, når kvinderne afviste tilsyneladende gode jobmuligheder, selvom de tydeligt havde sagt, at de var klar til denne type jobs. Ofte stillede deres pludselige

afvisning os i en uheldig situation i forhold til en arbejdsgiver, overfor hvem vi netop havde udtrykt kvindens store motivation. Først gradvist forstod vi kvindernes ambivalens, og at der givetvis var nogle (for dem) vigtige grunde til dens opståen. Ligeledes forstod vi efterhånden, at deres til tider uheldige formuleringer som "jeg gider ikke", kan være et udtryk for sproglige udfordringer og slet ikke er ment så ligegyldigt og provokerende, som det måske klinger i vores ører.

Da Kailas har meldt ud, at hun ikke "gider" have jobbet, inviteres hun til en vejledningssamtale. Formålet med denne samtale er at afdække, hvilke barrierer, der ligger til grund for hendes afvisning af muligheden, sådan at både vi og Kailas kan forstå og arbejde med dem.

Når ambivalensen rammer, gælder det for vejleder om at stille spørgsmål på en måde, så det frembringer flest mulige forandringsudsagn således, at vejledte argumenterer overfor sig selv og gradvist overbeviser sig selv om, at hun vil forandringen. Man kan forestille sig, at der findes en vægtskål i kvindens bevidsthed med argumenter for og imod. Vejleders opgave er at få vægtskålen til at tippe, sådan at (de oplevede) fordele begynder at veje tungere end ulemperne. Vejleder skal lytte efter forandringsudsagnene, og når de fremkommer, spørge ind, udforske dem og få detaljer frem. Jo mere specifikt, jo flere detaljer, der fremkommer, jo mere effektivt vil vejledte overbevise sig selv (Miller og Rollnick 2014: 205f).

Fordel- ulempekemaet

I samtalen vælger vi at opstille et "fordel/ulempe" skema, hvor der spørges ind til, hvad Kailas betragter som henholdsvis fordelene og ulemperne ved at have jobbet og status quo (se eksempel s. 82). Skemaet er allerede introduceret i undervisningen, så det er ikke helt fremmed for Kailas. Hensigten med skemaet er at udfolde ambivalensen sådan, at Kailas bliver bevidst om diskrepansen mellem at give udtryk for, at hun vil have et job hurtigst muligt, og at hun nu alligevel ikke "gider". Kailas får her mulighed for at sige argumenterne for at få arbejde højt til en anden, hvilket dels giver dem vægt for hende selv og dels forpligter hende på hendes eget udsagn (i forhold til, hvis hun blot tænkte dem). Når Kailas således argumenterer for at skabe forandring, vil der samtidig fremkomme forandringsudsagn, som kan udforskes.

<p>JOB med rengøring</p>	<p>+</p>	<p>÷</p>
<p>Sige JA</p>	<p>penge rigtigt job erfaring kolleger/venner</p> <p>Tidligt hjem: lave frisk mad, hvile sig, lave arbejde hjemme</p>	<p>tidligt op mørkt om vinteren ÷ lave morgenmad til børn ÷ hjælpe datter (morgen) måske komme for sent</p>
<p>Sige NEJ</p>	<p>gøre børn klar arbejde hjemme lave frisk mad håbe</p>	<p>÷ penge ÷ job keder mig trist vente</p>

MODEL AF FORDEL- ULEMPESKEMA INSPIRERET AF KONGSGÅRD 2015, 241

I udformningen af skemaet skal kvinden ofte hjælpes lidt på vej, f.eks. ved at vi forsigtigt og efter, at hun selv har fået tid til at overveje, minder hende om udsagn, som hun er fremkommet med i tidligere vejledninger (det kan være, at hun tidligere har fortalt, at hun gerne vil kunne købe en fødselsdagsgave til sine børn, men ikke har råd og så alligevel ikke nævner penge som en af fordelene ved at få job).

Skemaet har yderligere den styrke i forhold til vejledning af kvinderne i Perspektiv, at det er konkret og tydeligt, især fordi der indgår tegning/mapping. Det giver ofte anledning til, at vi kommer ind på emner og detaljer, som ellers kan være svære at få belyst, og således kan det være et værktøj til at give både os og kvinden en bedre forståelse for hendes ambivalens. I dette tilfælde kommer det frem, at Kailas ikke mener, at hun kan overlade sin datter (på 7 år) til den resterende familie om morgenen. Hun er bange for, at datteren ikke får børstet sine tænder og vasket sine hænder ordentligt efter, at hun har været på toilettet. Desuden mener hun slet ikke, at det er passende, at faderen hjælper datteren på toilettet, da hun jo er en pige, og han er en mand. Da vejleder ikke umiddelbart forstår dette, ser Kailas appellerende på hende og siger: "*Han er FAR! MAND!*"

På skemaets liste over det positive når Kailas frem til, at penge er vigtigt, hun vil gerne kunne sende penge hjem til familien i Pakistan, og hendes store dreng vil gerne kunne købe frokost med klassekammeraterne en gang imellem. Vejleder spørger ind til dette for at forstærke fremtidsvisionen og fremkalde yderligere forandringsudsagn: *Hvor vigtigt er det for dine forældre at få de penge? Hvad tror du, at de vil købe for pengene? Hvordan har du det, når du giver dem pengene? Hvad siger din søn, når du giver ham penge til en burger med vennerne?*

Undgå gode råd og overtalelse

I denne situation kan man være fristet til at komme med gode råd: Kunne pigen måske lære at gå på toilettet selv? Kunne faderen mon alligevel ikke hjælpe? Hvad med en elektrisk tandbørste? Og kunne den 16årige dreng ikke være med til at sørge for lillesøsteren? Eller man kan få lyst til at argumentere for et bestemt valg: Du skal jo have arbejde for at få permanent opholdstilladelse? Du skal jo starte et sted – du kan finde et andet job senere?

Når man arbejder med ambivalens er det dog et centralt princip, at man *ikke* må forsøge at overtale og "ordne problemet". Dette har nemlig typisk den modsatte effekt. Man kan forestille sig, at personen har to stemmer inde i hovedet. Hvis man begynder at argumentere med på den ene side, vil personen tit tage den modsatte position. Typisk vil personen blive defensiv, føle sig dårligt tilpas (skamfuld) og magtesløs (passiv, modløs, uengageret). Således kan velmenende fornuftige argumenter have den stik modsatte effekt (modløshed), end den, vi ønsker at fremme (tro, håb og mod), og få hende til *ikke* at ønske at arbejde for forandringen. (Miller og Rollnick 2014: 25)

Direkte råd er altså forbudt, men en formulering som denne kan bruges:

"Må jeg prøve at komme med en idé? Det kan godt være, at du slet ikke kan bruge den til noget, men det hjalp en anden kvinde" (Kailas: Ja) "Jeg kom til at tænke på en kvinde, som jeg har snakket med. Hun fik arbejde, og hun skulle møde tidligt om morgenen. Hun fortalte sin store søn, at han blev nødt til at hjælpe hende, så hun kunne tjene penge, så de kunne komme på ferie. Så begyndte han at følge sin lillesøster i skole hver dag, og det gik faktisk rigtig godt."

I stedet for at negligere eller underkende Kailas bekymringer, skal vejleder lytte og udtrykke forståelse for Kailas perspektiv. Denne accept fremmer forandring, og når Kailas således mødes med accept, er der større chance for, at hun vil gå i gang med en forandringsproces, så opgaven er her at lytte aktivt og spørge ind til problemet: *"Så du har rigtig travlt om morgenen... hvordan er det?"*

Det kan være svært og langsommeligt at rykke ved kønsroller og fastgroede vaner, men vores tilgang er, at vi for hver lille forstyrrelse, der skabes, kan være med til at rykke på forholdene på længere sigt. I dette tilfælde vælger Kailas trods vejleders bestræbelser at sige nej tak og i stedet vente på næste jobmulighed.

Realisme

Mange af kvinderne i Perspektiv har den opfattelse, at hvis de bare venter længe nok, så kommer vi til sidst og giver dem deres drømmejob. Det ideelle job indbefatter, at arbejdspladsen ligger tæt på deres hjem, at arbejdstiden er fra omkring 9 til 15 og at løn og arbejdsvilkår er forholdsvis gode. Det skal helst være et "dansk" job, forstået som en dansk virksomhed eller gerne i det offentlige, da de fleste kvinder mener, at det sikrer bedre arbejdsforhold og mulighed for at tale dansk. Når kvinderne indtager denne holdning, oplever de sjældent, at der er diskrepans imellem det faktum, at de siger nej til en jobmulighed samtidig med, at de virkelig gerne vil have et job og har brug for det (de siger jo kun nej til *dette* job).

I de første faser i Perspektivs forløb er det væsentligt, at vi tager udgangspunkt i kvindens drøm (for ikke at slukke hendes håb), og nogle af kvinderne har også held til at blive ansat i deres ønskejob efter et løntilskud.

Vi forsøger igennem hele forløbet at arbejde med realisme ved at tydeliggøre i hvilke brancher, der er flest ledige jobs og at fleksibilitet, erfaring, uddannelse mv. øger mulighederne. Dette gøres mest effektivt via rollemodeller, altså eksempler på kvinder, som har haft et job og efterfølgende fået et bedre, eller tog et umiddelbart mindre attraktivt job og blev glade for det. Nogle kvinder er dog ikke parate til at justere deres jobmål og bliver ved med at vente på drømmejobbet (måske fordi de ser, at det lykkes for andre fra holdet). De venter ofte uden aktivt at gøre noget for at forbedre deres chancer.

Vejleder: *Hvad har du gjort for at finde job?*

Kailas: *Jeg venter på dig!*

Her skal vi uden at slukke deres håb forsøge at få realisme ind i deres plan, så at sige "prikke hul" på ballonen uden dog at punktere den helt. Dette er et dilemma, som vi fortsat arbejder på at finde metoder til at imødekomme. I Kailas situation er opgaven uden hverken overtalelse, bebrejdelse eller gode råd at få hende til at erfare, at det ikke nytter noget blot at vente.

Vejleder tegner drømmejobbet som en cirkel, hvorpå der står: "9 - 15 Nørrebro", og foran tegnes en masse hoveder, som er de mange mennesker, som søger det attraktive job. Allerforrest står dem, som har meget erfaring, kender nogen, der arbejder der, og som måske endda har en relevant uddannelse. Vejleder: *"Hvad skal der ske, så du kommer herop foran?"* (peger på tegningen). Kailas svarer her, at hun skal tale mere dansk og have arbejds erfaring, og efter at vejleder har spurgt yderligere ind, når hun (efter en tænkepause) frem til, at hun vil gå hjem og snakke med sin familie om, hvordan de måske kan planlægge tiden og hjælpes ad med at løse nogle opgaver, hvis hun får et job. Efter et par dage vender Kailas tilbage og siger stadig nej tak til jobbet. Vi kan håbe, at der her er sket en (lille) forstyrrelse i familiens system, at der er sat tanker i gang, som betyder, at der kan være rykket ved rammerne næste gang, Kailas får en mulighed for job.

Kailas går hjem og venter fortsat på, at få en bedre jobmulighed, og da hun en måneds tid senere kommer tilbage, har hun intet andet gjort end at vente. Vi fortsætter med at kontakte Kailas med jobåbninger (som sandsynligvis stadig ikke er drømmejobbet, men som måske passer hende lidt bedre), og vi har flere samtaler med hende, som fortsat handler om motivation/ambivalens.

PERSPEKTIVS MODEL FOR VEJLEDNING:

Hjem – tid til at gennemtænke planen

I Perspektivs vejledningsmodel har vi et ikon med, som illustrerer den vejledtes familie, fordi vi tit har oplevet, at vi efter vejledningen tror, vi har en aftale med en kvinde om f.eks. virksomhedspraktik og så erfarer, at kvinden efterfølgende ændrer mening. Derfor sætter vi ikke aktiviteter i gang med det samme, men lader kvinden tage hjem og tænke over planen en dags tid. Så er der også mulighed for, at hun kan få afstemt med familien. Generelt kan det for alle målgrupper i vejledningen være en god ide at give refleksionstid, men vi oplever, at disse kvinder som sagt i højere grad må ses som del af et "system", hvilket vi må indtænke i vejledningen. Reaktionen hjemmefra kan trække kvinden i begge retninger (nogle gange bliver hun mere tilbøjelig til at sige ja til en mulighed og nogle gange det modsatte).

Da mange af kvinderne mangler konkrete erfaringer med arbejdsmarkedet, har de ikke været konfronteret med krav, som kan stå i modsætning til deres værdier. De har derfor ikke taget stilling til, om de kan påtage sig opgaver som strider mod deres overbevisning. En drøftelse med ægtefællen kan gøre dem mere afklarede eller rykke deres grænser. Et eksempel på dette er Leila, som er til jobsamtale vedrørende et job i løntilskud som køkkenmedhjælper i et stort køkken. Hun får at vide, at jobbet indebærer, at hun skal håndtere svinekød og siger nej tak. Da hun kommer hjem og drøfter sagen med sin mand, viser det sig, at han har en helt anderledes holdning, og Laila ringer og siger (modstræbende) ja til jobbet. Efterfølgende vænner hun sig til opgaverne, anser dem tilsyneladende ikke for at være et problem, og hun får stor ros af sin arbejdsgiver.

Andre gange kommer kvinderne tilbage til os og meddeler, at deres mænd synes, at jobbet er en dårlig idé. Her gælder det for os om at afklare, om der ligger andet bag dette udsagn: Er det manden, der modsætter sig, at hun skal have job? Eller kunne det være, at kvindens egen ambivalens i forhold til jobbet har skinnet igennem, da hun præsenterede det for sin mand, og han derfor har givet hende ret i, at det er bedre at hun bliver hjemme og tager sig af opgaverne i hjemmet? Vi har erfaret, at det nogle gange er kvindernes egen ambivalens, som får deres ægtefæller til at forsikre dem om, at de ikke behøver at arbejde, da han godt kan forsørge, fordi han (som de siger) er en god mand, som passer på dem.

I Perspektiv inviterer vi som hovedregel ikke ægtefællen med til samtalerne. Vores erfaring er, at ægtefællerne tit kommer til at overtage dagsordenen og enten er mere motiverede for, at kvinden skal i arbejde, eller mindre. I begge tilfælde kan der opstå en situation, som handler om at argumentere og overtale (enten kvinden eller ægtefællen), hvilket ikke er befordrende for at fremme kvindens indre motivation. Når ægtefællen deltager i samtalen, kommer han i de fleste tilfælde til at føre ordet (mens kvinden bliver tavs og passiv), og ofte har han nogle faste meninger om, hvad kvinden skal have af job eller uddannelse. Denne situation vil virke modsat vores hensigt om at hjælpe kvinden til at træffe beslutninger om retningen i sit eget liv. Det kan ofte være bedre at arbejde med at styrke kvindens egen indre motivation og hjælpe hende til at overbevise ægtefællen. I processen, hvor hun skal argumentere for forandringen overfor ægtefællen, vil hun typisk få styrket sin egen motivation yderligere. Det, at hun selv træffer beslutninger, kan give hende yderligere tro på sig selv og dermed håb og energi til at tage det næste skridt på vej mod job. Kun sjældent har vi erfaret, at ægtefællen virkelig modsætter sig, at kvinden kommer på arbejdsmarkedet, mens hun selv er helt overbevist. I disse tilfælde er det ligeledes vigtigt, at kvinden erfarer, at hun kan opnå små sejre i forhold til familiens vilje og måske herigennem få mod til at tage større skridt imod (at få hjælp til at håndtere) den sociale kontrol, som hun er underlagt.

Rollespil

Vi har eksperimenteret med at bruge små rollespil, som tjener flere formål, i vejledningssituationer. Rollespillet kan udover at lette den sproglige kommunikation, nogle gange også være et redskab til at få et indblik i, hvordan vigtige personer omkring kvinden reagerer på hendes skridt mod forandring. Ikke mindst kan rollespillet fungere som en måde at få kvinden til selv at formulere argumenter for den forandring, som hun er ambivalent overfor. Kvinderne har oplevet rollespil i undervisningen, hvor det har affødt læring og været sjovt. Derfor reagerer de typisk positivt, når vi foreslår dette greb i vejledningen. Kvinder, som ikke har været med på undervisningsforløbet, skal som regel have mere instruktion for at indgå i denne type vejledning.

Mina er 42 år og kommer fra Egypten, og hun fortæller os, at hun er interesseret i alle typer jobs. Da der kommer en jobåbning, der handler om pakning af varer for en webshop, med fleksible arbejdstider i dagtimerne, er Mina

umiddelbart meget interesseret – indtil hun finder ud af, at arbejdspladsen ligger i Ishøj, og at hun skal tage både en bus og et tog, for at komme dertil. Mina vil gå hjem og tale med sin mand om det. Næste dag kommer hun tilbage og fortæller, at han mener, at hun skal afslå tilbuddet: *Han siger, jeg bliver for træt!*

For at forstå baggrunden for dette udsagn prøver vejleder at bruge et rollespil:

Vejleder: *Hvis vi nu leger, at jeg er dig. Du er din mand, så du svarer, som din mand. Vil du det?* (Vejleder søger at afdække, hvor stor en rolle ægtefællen spiller i hendes afvisning af tilbuddet). (**Mina:** *Nåååh ...* (griner))

Vejleder: *Så nu er jeg dig, der kommer hjem, og så siger jeg:*

Mina: *... du er Mina* (griner)

Vejleder: *Ja* (griner) *... og så siger jeg:* (glad stemme) *Jeg har lige været ovre og snakke med min vejleder, og hun sagde, at jeg kan få det her job, hvor jeg kan arbejde så mange timer om ugen, jeg vil! Og jeg behøver ikke at stå tidligt op om morgenen ... men jeg skal tage et tog og en bus, det tager næsten en time hver vej ...* (Vejleder får i rollespillet mulighed for at fremstille muligheden positivt uden at overtale).

Mina: (Taler i rollen som sin mand) *... Nej, jeg synes, du kommer meget træt hjem fra den der ... fordi den er rigtig langt væk ... jeg tror, du skal andre job, ikke så langt væk.*

Vejleder: *Men det kan jeg ikke få lige nu. Lige nu er der det her job ...*

Mina: *... men du må godt blive hjemme. Jeg arbejder. Jeg forsørger efter dig og børnene ... hvis du vil, bare gå, men jeg synes, du bliver for træt* (vejleder får her en indikator på, at det ikke er ægtefællen, der forhindrer Mina i at tage jobbet, hvis hun ønsker det).

Vejleder: *"Jeg vil RIGTIG gerne have nogle flere penge, fordi jeg vil gerne invitere jer alle sammen på rejse til Egypten ... så mine børn kan se deres mormor og morfar"* (Vejleder ved fra tidligere samtaler, at en af de ting, der motiverer Mina allermest, er drømmen om at rejse til hjemlandet på ferie, og hun har nu mulighed for at styrke Minas fremtidsdrøm ved at fremføre hendes argumenter).

Mina: *Ja, de altid spørger: "Hvornår vi skal rejse til Egypten, vi **eeelsker** Egypten ! De prøver og gik til Egypten nogen gange, gå til strand og svømme, de glæder sig at gå der igen.* (Her forlader Mina rollespillet, og vejleder følger hende, da hun bevæger sig over i fremtidsvisionen).

Vejleder: *Så du tænker: Bare jeg kunne komme hjem og sige: "NU skal vi til Egypten!"* (Vejleder uddyber drømmen og forstærker visionen).

Mina: *Ja!* (griner) *så er det rigtig dejligt!*

Vejleder: (Smiler) *Ja, så ville det være rigtig skønt. Hvad tror du din far og mor siger, hvis du sagde: NU kommer vi og besøger jer!*

Mina: *Så de bliver rigtig glad, altid de spørger mig: Hvornår du kommer, vi savner dig! Altid spørger mig ... jeg siger: ikke endnu ...* (griner)

Mina bliver tydeligt opstemt af at tale om rejsen, og samtalen vender sig væk fra de negative tanker (at der er langt til den potentielle arbejdsplads, og hun bliver træt) til den positive fremtidsvision.

Efterfølgende går vi dybere ned i Minas ambivalente følelser for det at have et job. "At blive træt" er på samme måde som "jeg gider ikke" et argument, som kvinderne ofte bruger i mangel af de rigtige ord, men der ligger tit andre og dybere årsager bag dette argument, og dem har vi brug for at få frem i lyset, så både vi og kvinden bliver bevidste om dem og kan arbejde med dem.

Realitetstestning

Mina har meget modstand mod at tage tog og bus, og vejleder har en fornemmelse af, at dette er den underliggende årsag til, at hun siger, at hun "bliver træt". Vejleder prøver nu med den kognitive metode, hvor grundidéen er, at vores fortolkning af verden er vigtigere end det, som virkelig er sket. Mina kan have nogle forvrængede tankemønstre omkring det at tage offentlig transport, som skaber en overdreven modstand mod dette. Ved at udforske hendes antagelser og fortolkninger, kan vi nuancere og fortolke dem og derved prøve at skabe nye og mere positive tanker og følelser.



Vejleder: Hvis du nu forestiller dig den der bustur, hvad laver du, når du sidder inde i bussen?

Mina: Jeg sidder bare, det bliver kedeligt (griner).

Vejleder: Du sidder og keder dig? (**Mina:** Ja) Hvad kan du lave, så du ikke keder dig?

Mina: Ikke noget, jeg laver ikke noget!

Vejleder: Så måske kigger du ud ad vinduet?

Mina: Måske kigger til telefonen ...

Vejleder: Du kigger på din telefon. (**Mina:** Ja) Er der ikke noget spændende på den, du kan kigge på?

Mina: Jeg altid kigger på Whatsapp, vi har gruppe, min familie og mig, de sender brev, de sender billede, jeg kigger altid efter dem.

Vejleder: Ja? Så når du sidder inde i bussen og inde i toget, så kan du sidde og kigge på beskeder fra dem?

Mina: hmm ...

Vejleder: Ja? Så hvis nu vi forestiller os, at du sidder inde i bussen...så kigger du på telefonen? (Vejleder prøver at få Mina til at genopleve situationen, så der kan skabes nye fortolkninger) (**Mina:** Ja) Så står du af, og så skifter du til toget, og så sidder du der lidt ...

Mina: Hvis det langt, måske 30 minutter, 25 minutter jeg tager telefonen og kigger. Hvis jeg skal skifte hver 10 minutter, jeg tager ikke telefonen. Jeg skal holde øje. Jeg skal passe på hvorhenne, jeg skal gå ud ...

Vejleder: Ja.

(pause)

Vejleder: Men kunne det ikke være ok, tror du, at sidde og kigge på telefonen?

Mina: Men hver dag, hver dag, hver dag. Det bliver ikke sjovt. Ligesom min mand siger, jeg bliver træt ...

(pause) (Vejleder benytter strategisk tavshed for at give Mina mulighed for at uddybe sit svar).

Mina: Kun det er langt væk ... kun det, hvis den her firma i København, jeg bliver rigtig glad.

Vejleder: Men det ligger i Ishøj, det er jo faktisk ikke så langt væk. (Vejleder udfordrer kvindens antagelse).

Mina: Jeg plejer ikke ... fordi jeg kommer fra Egypten. Jeg plejer ikke at gå rundt langt væk. Det er altid min mand passer mig. Bagefter jeg begyndte at gå væk alene. Før jeg gå ikke i tog, jeg er bange, lidt lidt lidt lidt (lidt efter lidt). Nu jeg begynder at tage tog og metro. Jeg er stadigvæk bange at gå langt væk.

Vejleder: OK, så du føler, det ikke er trygt at tage bus og tog? (**Mina:** Nej) Hvad tror du, der kan ske?

Mina: Det ved jeg ikke. Jeg plejer ikke at gå langt væk. Tog, skifte ... altid jeg bor i Nørrebro. Jeg kan ikke gå alene ud. Måske hvis jeg fik den her job, jeg blev normal bagefter men ... (griner lidt) (her kommer Mina med et forandringsudsagn, hun lukker op for, at hun måske kunne vænne sig til turen og blive "normal").

Vejleder: Mmm ... så kunne du måske vænne dig til det ... tror du det?

Mina: Og skifte to gange ... jeg synes, det er ikke så meget for mig.

Vejleder: Hvad tænker du, der kan ske? (Vejleder gentager spørgsmålet for at få Mina til at uddybe).

(pause) (vejleder give Mina tid til at tænke og svare).

Mina: Det ved jeg ikke (griner) øøh ... når, jeg var lille, jeg var med forældre. Jeg gik ikke ud. Da jeg gift, jeg var med min mand. Altid, han passer på mig! Nu jeg bliver lidt bange for noget, jeg ikke kender. Det er derfor.

Vejleder: Har du før prøvet at skulle tage en rejse for at komme et sted hen?

Mina: Jeg var i praktik, jeg tager til Østerbro.

Vejleder: Så ... hvordan havde du det det første gang, du skulle tage derud? Hvordan følte det?

Mina: Første gang jeg bliver ligesom bange, ligesom jeg ved ikke, hvad der sker. Altid jeg er bange for noget, du ikke kender, ALTID. Bagefter det kommer ... (Her er igen en åbning. Mina har tidligere vænnet sig til at tage offentlig transport).

Vejleder: Så vænnede du dig til det, og så klarede du det? (**Mina:** Ja)

Hvordan var det bagefter, da du havde vænnet dig til det?

(pause) (Vejleder giver igen Mina tid til at svare).

Mina: Måske ... fordi jeg altid bange, bliver bagefter træt (griner).

Vejleder: Ok, så du er mest bange for at blive træt derhjemme, eller er du mest bange for turen?

Mina: Ja, nogle gange også for turen, hvis toget stopper på vejen (griner).

Vejleder: Hvis toget stopper ... et forkert sted?

Mina: Ja, går i stykker.

Vejleder: Nååh, så man bliver nødt til at tage et andet tog?

Mina: Ja, hvad skal jeg gøre. Jeg skal ringe til min mand: (Taler med panikagtig stemme) "Aaahr! ... jeg er et sted langt væk, hvordan jeg kommer hjem?" Han hjælper mig altid, hvis han har fri ...

Vejleder: Ja, så kan han hjælpe dig ... mm ... har du nogensinde **prøvet** at toget er stoppet? (Vejleder undersøger baggrunden for det tilsyneladende forvrængede tankemønstre af offentlig transport).

Mina: Ja, én gang, det tog var i stykker, jeg tog en anden.

Vejleder: Så tog du et andet tog?

Mina: Ja det var nu ... 10 år siden.

Vejleder: Var det svært?

Mina: Nej, ikke svært!

Vejleder: Ok, hvordan fandt du ud af, hvilket tog du skulle tage?

Mina: Jeg kigger på den der skærm, så jeg ved godt hvilket tog, der går den vej.

Vejleder: Så du fandt selv ud af det ved at kigge på skærmen? (**Mina:** Ja).

Vejleder: Så hvis toget stopper et sted, hvor du ikke normalt skal af, så kan du kigge på skærmen og så tage et andet tog?

Mina: Også jeg kan spørge!

Vejleder: Så kan man spørge nogen?

Mina: Altid jeg spørger andre ... en gang jeg gik forkert, fordi der er mange tog, tog kører forkert vej, aarh! Jeg stopper og går ud, og jeg spørger nogen, hvordan jeg går tilbage. De siger: "Gå den der vej, tag den der nummer", jeg kommer tilbage ...

Vejleder: Ok, så kunne du spørge om vej og så var der nogen, der hjalp dig ... så kom du tilbage?

Mina: Ja ja, altid når jeg spørger, der er nogen der hjælper, altid!

Vejleder: Og folk er søde, når de svarer?

Mina: Ja, ja ja, aldrig jeg fik nogen, der siger nej, altid de hjælper.

Vejleder: Ja ... så man kan nogle gange selv finde vej, eller man kan spørge?

Mina: Ja!

Det centrale i eksemplet er, at det er Mina selv, som fremkommer med argumenter og strategier. Vejleder gentager og bekræfter men tolker ikke på Minas udsagn. I samtalen kommer det frem, at Mina for længe siden haft nogle få ubehagelige oplevelser med offentlig transport, og det har grundlagt en angst hos hende for, at hun havner et sted, som hun ikke kender. Når vi udforsker oplevelsen kommer det frem, at Mina reelt klarede situationen fint. Dette kan holdes op imod Minas forvrængede billede af, hvad der kan ske, og derved foretages en realitetstestning. Minas ubehag og katastrofetanker ("bussen går nok i stykker") mindskes. Samtidig kommer det frem, at Mina har nogle fine strategier til at håndtere situationen. I dette tilfælde vælger vi at gå videre med et adfærdseksperiment, idet vi beslutter, at Mina skal tage turen samme med vores opsøgende medarbejder. Hensigten er, at Mina skal få afkræftet sine antagelser og tolkninger omkring turen og herved yderligere mindske sit ubehag ved offentlig transport. Turen går fint, de hygger sig og får talt om strategier til at tage bus og tog. Bagefter er jobmuligheden ikke længere tilgængelig, da arbejdsgiver har ansat en anden kandidat. Alligevel er arbejdet ikke spildt: Vi har fundet ud af, hvad der ligger bag Minas ambivalens, og Mina har fået bearbejdet en barriere og vil være (mere) klar til at slå til næste gang, en mulighed opstår.

Angst for at komme for sent

Angst for transport er udbredt blandt kvinderne og kan også hænge sammen med, at de er bange for at komme for sent på arbejde. Ud fra en forestilling om, at der i 3. verdens lande er en mere laissez-faire indstilling til det at komme for sent, bliver det ofte i bl.a. jobcenterregi gentaget, at det er ekstremt vigtigt, at komme til tiden. Det er vores erfaring, at stort set alle kvinderne er utroligt pligtopfyldende og meget punktlige. Vi har så godt som aldrig haft problemer med, at kvinderne ikke forstår vigtigheden af at komme til tiden. Vi ser langt oftere, at de er så bange for at komme for sent, at det bliver en barriere for dem.

Babra fra Pakistan er også præget af ambivalens i forbindelse med en jobmulighed. I vejledningssamtalen kommer det frem, at hun er bange for busturen:

Vejleder: *Det her er dig (tegner), og du tænker: Jeg skal ud på den her bustur, hvad tænker du mere?*

Babra: *Jeg bliver nervøs. Tænk hvis bus langsom? Måske jeg bliver for sent. Det er der, jeg bliver nervøs.*

Vejleder: *Ok? Du bliver bange for at komme for sent?*

Babra: *Hvis om morgenen, det endnu mere (vigtigt) hvornår jeg kommer til arbejde på tiden. Fordi det er meget vigtigt at være til tiden ... jeg nervøs for den der, jeg altid vil gerne komme til tiden, jeg vil ikke gøre sådan "nej, det er lige meget". **Altid** seriøs på tiden.*

Vejleder: *Ok, så du tænker: Nu skal jeg på arbejde. Jeg skal med bus. Hvis den bliver forsinket, så kommer jeg for sent ... og så får jeg det dårligt?*

Babra: *Måske jeg tænker, jeg skal ringe til chefen ... jeg siger: "Det sker med mig, bussen bliver stoppet".*

Vejleder: *Og hvad tror du så, der sker ved det, hvis du ringer og siger sådan?*

Babra: *Måske chefen siger: "Det er ærgerligt, hvorfor? ... Du skal skynde dig!"*

Babra fortæller, at hun i en praktik oplevede at være forsinket, fordi bussen gik i stykker. Da hun ringede og sagde, at hun blev forsinket, havde hun oplevelsen af, at chefen blev irriteret:

Babra: *Han siger ikke noget, men jeg føler, han bliver stresset, måske irriterende ...*

Vejleder: *Så bagefter er du blevet bange for at komme for sent eller blive forsinket i en bus?*

Babra: *Ja ...*

Da vi ofte har oplevet denne angst for at komme for sent, har vi inddraget dette emne i undervisningen for at formidle, at det er ok at komme for sent en sjælden gang imellem, hvis der er en god grund som f.eks. transportproblemer. Det kan være nødvendigt at nævne for en arbejdsgiver, at kvinden har brug for en positiv oplevelse på dette område. Herved kan der forekomme en slags adfærdseksperiment, hvor kvinden oplever situationen (at komme for sent) og får afkræftet antagelser og forestillinger om, hvor alvorlig en forseelse dette er på en arbejdsplads.

Yasmin fortæller her, hvordan hun oplevede det, da bussen stoppede et for hende ukendt sted på grund af tekniske problemer. Hun endte med at få en god oplevelse, selv om hun for vild på vejen til sit arbejde (praktik) og kom for sent:

Yasmin: Jeg kommer for sent 45 minutter.

Vejleder: Ok, hvad gjorde du så?

Yasmin: Jeg har ringet, jeg siger til min chef: Jeg er på vej, jeg kender ikke vej, måske jeg kommer for sent. Han siger: "Ok, bare du kommer! Det er ok!"

Vejleder: Hvordan havde du det, da du skulle ringe?

Yasmin: Jeg var **bange!** Meget bange! (griner) Bagefter han siger til mig, det er ok, (bare) du kommer (griner).

Vejleder: Du var bange, da du ringede? (**Yasmin:** Ja (griner)) Men han gjorde dig rolig? (**Yasmin:** Ja).

Yasmins oplevelse kunne have resulteret i, at hun fremover ville være tilbøjelig til at afvise jobmuligheder, som indbefattede offentlig transport, men arbejdsgiverens reaktion opblødte situationen.

CENTRALE POINTER I AMBIVALENS OG BARRIERER



- Se **ambivalens** som et skridt på vejen til forandring.
- **Rollespil** kan bruges til: At vejleder uden at formane kan fremføre argumenter for forandring; at afklare andre parters indflydelse på kvindens beslutning; lade kvinden træne argumenter for forandring, som kan bruges hjemme; lette sproget.
- Indtænk det skridt, at kvinden skal hjem og **tale med familien/tænke planen igennem**, og dette kan ændre hendes holdning.
- Udforsk afvisningen af muligheder og tilbud – lyt bagom **demotiverede udsagn** som "jeg gider ikke."
- Brug **fordel- ulempekemaet** til at tydeliggøre diskrepans, skrive og sige argumenter højt samt fremkalde forandringsudsagn.
- Brug **realitetstestning**, hvis kvinden har forvrængede tankemønstre.
- Undgå **råd og formaninger**.
- Lyt specifikt efter "**forandringsudsagn**".
- **Fremkald forandringsudsagn** ved at få kvinden til at tænke på fordele ved forandringer.
- Udforsk selv svage **forandringsudsagn**, og hjælp til at de bliver så specifikke som muligt.
- Overvej nøje om det er nødvendigt at **invitere ægtefællen** med til en vejledning. Hvis muligt så arbejd med at motivere kvinden til selv at tale med familien.

PERSPEKTIVS MODEL FOR VEJLEDNING:

Parathed og konkretisering

Den sidste fase i modellen er "parathed og konkretisering" (begrebet *parathed* er hentet fra Miller& Rollnick 2013 og Kongsgaard 2015, 237). I de foregående faser har vi arbejdet med vores forståelse af kvinden og styrkelse af vores fælles relation, som er vigtige elementer i vejledningen. Er der ikke en god relation, vil der heller ikke være tillid til vejlederen. Samtidig har vi arbejdet med at tydeliggøre vigtigheden af målet (fremtidsvisionen) som et pejlemærke for forandringsprocessen og styrkelsen af troen på, at forandringen er mulig på trods af eventuel ambivalens og barrierer.

Parathed er en del af motivationen og handler om, hvorvidt kvinden er klar til forandringen nu. Det kan f.eks. være parathed i forhold til en rekrutterende praktik eller til at søge ordinært arbejde. Her fortæller kvinden måske, at det er meget vigtigt for hende, at få arbejde, fordi familien har brug for en ekstra indkomst, og fordi hun gerne vil opnå permanent opholdstilladelse – så *vigtigheden af at komme i arbejde* er altså tydelig for kvinden. Derudover fortæller hun, at hun er god til at arbejde og at hun i sit løntilskud fik en rigtig fin anbefaling fra chefen, som gerne ville have haft ansat hende, hvis der havde været penge – så hun har altså en *tro* på, at hun kan klare arbejdet. Men alligevel siger kvinden, at hun ikke vil søge arbejde nu, fordi hun mener, at det lige nu er bedre, at hun er hjemme, indtil hendes mindste barn er startet i skole, inden hun begynder at søge job. Når denne type diskrepans opstår, drejer det sig i Perspektiv typisk om, at kvinden når frem til, at det nok er vigtigere, at hun går på sprogskole først og koncentrerer sig om at lære mere dansk, at hun bliver hjemme og passer sit barn selv i stedet for at tage imod en vuggestueplads, eller at hun bliver nødt til at tage på lang sommerferie: "*Jeg skal 2 måneder til Makedonien, så jeg vil alligevel ikke starte i praktik nu*". Der kan selvfølgelig være tale om, at der er sket ændringer i kvindens forhold, som betyder, at hun har truffet denne beslutning, men vejlederen bør undersøge, om der muligvis kan være tale om manglende parathed i form af usikkerhed eller at kvinden ikke kan overskue forandringen lige nu.

Konkretisering af planen og at arbejde med mestring

Når vi som vejledere møder manglende parathed, skal vi igen arbejde med kvindens motivation og hjælpe med at understøtte den ved i samarbejde

at udarbejde en detaljeret handleplan, så hun får tydeliggjort de konkrete skridt, som gør forandringen mere overskuelig og håndgribelig. I udarbejdelse af planen er det vigtigt, at planen er kvindens egen, og at vejleder derfor (så vidt muligt) holder sig mere i baggrunden, så kvinden føler ejerskab for den handleplan, som udarbejdes. Vi arbejder med en skriftlig plan (eventuelt suppleret med ikoner/tegninger), som kvinden kan tage med hjem og fremvise for andre (hvad der i Motivationssamtalen kaldes *to go public* (Kongsgaard 2014, 245)). Da motivationen ofte er skrøbelig, og mange af kvinderne fortæller, at de (meget naturligt) er nervøse eller bange for at skulle starte i et tilbud eller søge job, forsøger vi at følge op på planen så hurtigt som muligt for at sikre, at motivationen ikke når at skride undervejs. Handleplanen justeres løbende frem til kvinden forhåbentlig når sit mål og kommer i arbejde eller uddannelse.¹²

Mestring

Undervejs i denne proces, hvor hvert skridt i planen konkretiseres, kan der selvfølgelig opstå usikkerhed på egne evner "*Er jeg god nok? Kan de forstå mig? Kan jeg klare det, når jeg ikke har prøvet det før?*". Her kan vejlederen blandt andet vælge at benytte sig af mestringsspørgsmål fra LØFT, som selvfølgelig også kan benyttes i andre faser af vejledningen. Mestringsspørgsmål sigter mod at få kvinden til at erkende, at hun har ressourcer og ofte også strategier til at håndtere problemet på. Vejlederen anerkender og fremhæver kvindens styrker og spørger ind til hendes mestring af situationen og af lignende situationer, som hun kan overføre til den nuværende situation. Et eksempel er Asma, som kommer fra Afghanistan og har været i løntilskud som køkkenmedhjælper i et skolekøkken, som hun var meget glad for. Under udarbejdelse af den konkrete plan fortæller hun, at hun har besluttet, at hun vil starte på daghold på sprogcentret og først færdiggøre sin danskuddannelse, inden hun vil søge arbejde, da det kræver godt dansk at få arbejde. Asma fortæller, at hun er bange for, at hun ikke bliver forstået, hvis hun skal starte på job. Vejleder spørger derfor ind til, hvordan hun mestrede sprogproblemer i skolekøkkenet for at se, om paratheden kan styrkes:

●●●●●●●●●●

¹² Desværre mister en del af kvinderne dog jobbet igen (blandt andet fordi der ofte er tale om perifere jobs) eller ryger ud af uddannelsen, så det er af stor betydning, at de føler, at de kan vende tilbage til Perspektiv, hvis de får brug for hjælp med jobsøgning etc.

Vejleder: *Hvordan klarede du det i vuggestuen, hvis du ikke kunne forstå, hvad de sagde? (...) Hvad gjorde du så? (Vejleder stiller her et mestrings-spørgsmål).*

Asma: *De snakkede kun stille og roligt som kollega, fordi (jeg) kender ikke dansk. De snakkede sammen med mig kun ... ikke svært ord, kun lidt ord ...*

Vejleder: *De snakkede stille og roligt? (reflekterende lytning) (Asma: Ja!) Ja? ok! ... men hvad gjorde du så, når du ikke forstod, hvad de sagde?*

Asma: *Jeg sagde: "Jeg ikke forstå". Ja, jeg sagde: "jeg ikke forstå".*

Vejleder: *Ok, og hvad skete der så?*

Asma: *Jeg siger (at jeg ikke forstår). Hun siger, kun stille og roligt siger: "Det her, gå sammen med mig" og siger "du må gerne rive den her" (Asma viser med hænderne, at hun river noget på et rivejern).*

Vejleder: *Så viste hun dig, hvad du skulle? (Asma: Ja, som den her) Det var ok?*

Asma: *Ja, ja, det var ok, fordi jeg er sammen med godt mennesker, måske nyt sted ikke godt mennesker, men ... jeg ved ikke ... (griner).*

Vejleder: *Så du er bange for at starte et nyt sted, fordi du ikke ved, om de nye kolleger er gode mennesker ...? (Asma: Ja) Det er jo en rigtig god måde, du har gjort det på, at du har sagt "jeg forstår det ikke"? (Vejleder anerkender og roser Asmas strategi).*

Asma: *Ja.. ja så gør jeg ikke forkert (griner).*

Vejleder: *Ja, det er super godt, at du spørger! Hvad kan du gøre, hvis du får arbejde i morgen? På arbejdet er der nye mennesker, og du kan ikke forstå, hvad de siger? Hvad kan du gøre? (Vejleder fremhæver Asmas mestrings af sprogproblemet og vender tilbage til problemsituationen).*

Asma: *... Jeg prøver ... jeg siger "jeg ikke forstå"... (griner)*

Der må altså vendes tilbage til at arbejde med ambivalens og diskrepans, som ofte vil vise sig, når planen bliver mere konkret. Motivationsarbejdet er et fortløbende arbejde, og som vejleder må man være forberedt på, at skulle vende tilbage til den samme fase i vejledningsmodellen flere gange. Undervejs i forløbet kan der opstå problemer eller vise sig at være barrierer, som kvinden måske ikke tidligere har italesat. Vi må altså hele tiden pleje og have opmærksomhed på motivationens "3 ben" vigtighed, tro og parathed (Kongsgaard 2015, 236-237).

CENTRALE POINTER I AFSNITTET PARATHED OG KONKRETISERING



- **Fokus på motivationens 3 ben: Vigtighed** er erkendt, **tro** på forandring er etableret og der er **parathed** til at gennemføre planen.
- Styrk kvindens **indre motivation** og understøt med en konkret handleplan.
- Vejleder holder sig i baggrunden, så kvinden kan tage **ejerskab** over handleplanen.
- **Go public** – udarbejd en skriftlig plan evt. med ikoner/illustrationer, fordi den kan vises til andre, fastholdes og udbygges.
- **Hurtig opfølgning** på handleplanen, så motivationen ikke smuldrer.
- Der anvendes eksempelvis **mestrings spørgsmål** ved fornyet ambivalens og tvivl om parathed.

**Hvad har
vi lært?**

Kapitel 5

I denne bog har vi sammenfattet vores erfaringer med vejledning af ægtefælleforsørgede kvinder og forsøgt at formidle de barrierer, som vi oplever, at mange af deltagerne står overfor. Gennem 4 års arbejde i Perspektiv, har vi afprøvet forskellige veje i vejledningen, som ikke alle har vist sig at fungere lige godt. Vi er stadig i gang med at afprøve greb og metoder, ligesom vi træner for at blive bedre til at bruge dem, vi har arbejdet med hidtil. Vi har, hvad man med de teoretiske briller på, kunne kalde en overordnet systemisk tilgang til arbejdet med deltagerne i projektet, idet vi ikke ser på kvinden som "problemet", men i stedet fokuserer på det system/de sammenhænge, som hun indgår i. Dette giver mening, da de ægtefælleforsørgede kvinder (i endnu højere grad end mange andre vejledte) er afhængige af deres familie og etniske minoritetsnetværk både socialt, kulturelt, økonomisk og opholdsmæssigt og samtidig har en udsat samfundsmæssig position. Fordi en større del af kvinderne har levet temmelig isoleret (i hvert fald i forhold til det omgivende danske samfund), har begrænset erhvervs erfaring og har lang ledighed bag sig, er mange sårbare.

Derfor er det helt afgørende, at vi på alle niveauer arbejder anerkendende og prøver at indgyde håb og tro på, at deres situation kan forandres. Det er dette håb, som skal levere energien til og målet for kvindens indsats. I sidste ende er det kvinden selv, der skal arbejde for at nå sit mål, så vi er nødt til at bruge metoder, som kan forstærke eller tydeliggøre hendes motivation for at skabe forandringen og derved gøre hende handlekraftig. Hvis de løsninger og veje, som fremkommer, skal virke, skal de komme fra hende selv - vejlederen skal være hjælper i denne proces.

I arbejdet med vejledningsmetoderne er vi nået frem til 7 justeringer af vejledningsmæssige greb og værktøjer, som vi mener er nødvendige:

- Den *grundlæggende tilgang* (fokus på håb, opbygning af en stærk og "personlig" relation, anerkendelse og omsorg, som denne gruppe i vores optik har et særligt behov for).
- Den *sproglige* justering (tydelig udtale, enkel tale, nemme ord, forstærket med mimik og kropssprog etc.).
- Den *tempomæssige* justering (langsommere sprog, langsommere progression i samtalen og i forløbet grundet sproglige udfordringer, som kræver ekstra koncentration af kvinden. Metodernes fremmedhed for hende betyder også, at vi ikke kan forvente at nå det samme – man må begrænse antallet af vejledningsmæssige greb i samtalen).
- Den mere *styrende* vejlederrolle (fordi kvinderne ofte er uvante med den type (selv)refleksion, som vejledningen forudsætter og på grund af de sproglige udfordringer, er vejleder tit nødt til at hjælpe kvinden på vej ved at stille spørgsmål, som ofte er mere lineære eller lukkede, end der lægges op til i metoderne).
- Den *eklektiske* tilgang til metoderne, hvor der udvælges greb fra forskellige metoder, som egner sig til målgruppen og er forenelige med de øvrige justeringer.
- Den overordnede *systemiske* tilgang (vi bliver i særlig høj grad nødt til at have blik for betydningen af kvindens kontekst og relationer på grund af hendes kulturelle og praktiske forpligtigelser).
- *Forberedelse til vejledning* (vejledningsmetoder og spørgsmålstyper kan virke fremmedgørende, hvis ikke vi forbereder kvinden på, hvad der skal ske, og hvad formålet er).

Vi mener altså grundlæggende, at vi som vejledere må udvikle eller forandre vores tilgang til vejledningen: *"I en kaotisk verden er det ikke blot de mennesker, vi arbejder med, som har brug for at ændre sig, men også vi vejledere."* (Amundson m.fl. 2012, 14)

De fleste kvinder i Perspektiv ønsker (ofte desperat) at ændre deres liv og mange at komme i arbejde, men det har vist sig, at langt de fleste ikke formår selv at søge job – de har ikke særligt stort kendskab til det danske arbejdsmarked, de tør ikke gå ud banke på hos arbejdsgiverne af frygt for afvisning, de mødes ofte med fordomme på arbejdsmarkedet, de har ingen, begrænset eller irrelevant erhvervserfaring, de mestrer ikke nok dansk eller har tilstrækkeligt kendskab til en computer til at skrive ansøgning og cv, og ofte har de ikke nogen i deres netværk, som kan hjælpe dem. Efter undervisningsforløbet har de således fortsat brug for hjælp med job-søgning. Da de ofte ansættes i perifere ufaglærte jobs og derfor tit ryger ind og ud af arbejdsmarkedet, er det vigtigt, at døren altid står åben, så de kan få hjælp igen, når behovet opstår.

Som alle andre ønsker kvinderne at finde et job, som de trives i, som passer med deres selvforståelse og kan give dem anerkendelse fra deres omgivelser. Derfor kan det være svært at tage et job, som ligger langt fra forestillingerne om det, man ønsker sig – især hvis det også kolliderer med kulturelle forventninger og familiens sammenhængskraft. Vejlederen bliver på den ene side nødt til at holde fast i drømmen om ønskejobbet, men samtidig må vi arbejde med de muligheder, der reelt er tilgængelige for hende (et klassisk dilemma i beskæftigelsesindsatsen). Kvindens muligheder begrænses af, at det er manden, som typisk er hovedforsørger, hvorfor hun må indrette sig efter mandens arbejdstider samtidig med, at hun har hovedansvaret for hjem og børn. Det indsnævrer den mulige arbejdstid betragteligt, og derfor må der i forløbet arbejdes med forskellige syn på ligestilling, børneopdragelse (at børnene godt kan hjælpe til) og skabes refleksion over eventuelle praktiske løsninger, som kan udvide kvindernes handlerum. Samtidig må vi fortløbende arbejde med realitetsforankring i forhold til drømmejobbet.

Mange af kvinderne er ikke opsøgende overfor hjælp, på grund af manglende viden om mulighederne samt udbredt mistillid til det kommunale system og jobcentret i særdeleshed. Blandt andet derfor er der brug for en

mere håndholdt og relationsbaseret indsats for denne målgruppe. Jobcentrets formelle breve, skiftende sagsbehandlere og svært forståelige systemer virker fremmedgørende på mange af kvinderne. Videre kan det være udfordrende at arbejde virksomhedsrettet med gruppen indenfor jobcentrets rammer, hvor kontakten med virksomheder for det meste varetages af virksomhedskonsulenter, som en evt. forhandling skal foregå igennem, hvilket kan gøre det sværere at få virksomheden til at tilpasse krav og forventninger. Det ekstra led (virksomhedskonsulenten som ikke kender kvinden) gør det ligeledes sværere at få mulighed for at "sælge" kvinden til arbejdsgiver ved at italesætte hendes styrker og forsøge at modvirke fordomme. Ofte er arbejdsgiveren blevet vant til at starte med 3 måneders praktik, men en målgruppe helt uden indkomst vil have svært ved at arbejde i 3 måneder uden løn og fortsat opretholde motivationen. Korte virksomhedsforløb er ikke optimale for kvinderne, da det oftest tager flere måneder at komme ind i arbejdskulturen og blive del af arbejdsfællesskabet, hvorved der efterhånden sker en udvikling af kvindens kompetencer og tro på sig selv. Samtidig hjælper et længere forløb til at nedbryde fordomme om kvinden og giver hende mulighed for at vise, hvad hun kan, og hvem hun er. Vi har således gode erfaringer med mange offentlige virksomheder, som i København kan få fuld refusion på løntilskud, hvilket betyder, at kvinden ikke indgår som en del af normeringen og er gratis for virksomhederne at have i løntilskud (jobtræning). Disse virksomheder har i vores arbejde vist sig at være gode til at understøtte kvinderne, måske fordi der i de fleste offentlige virksomheder arbejdes med mennesker (daginstitutioner, skoler og plejehjem), og man derfor måske i højere grad er vant til at håndtere forskellighed, udvise omsorg og ikke fokusere på mangler. Samtidig er det offentlige det sted, som kvinderne overvejende ønsker at arbejde, da de går efter typiske kvindeerhverv, som på et forholdsvist kønsopdelt dansk arbejdsmarked primært dominerer i den offentlige sektor. Det viser sig, at en del af kvinderne bliver ansat de steder, hvor de er i (offentlige) løntilskud eller formidles videre i virksomhedens netværk, fordi de har gode kompetencer, og fordi arbejdspladserne tager dem til sig.

Sådan kommer man i gang med at afprøve vejledningsmetoderne

På trods af, at vi begge har taget en efteruddannelse indenfor vejledning, har det været svært for os at komme i gang med at bruge vejledningsmetoderne. Det kan virke kunstigt og forceret at trække de forskellige metoder ind i samtalen, fordi det kræver, at man både skal fokusere på målet med metoden, det konkrete værktøj, som man afprøver, spørgsmålstyper ("åh nej, spørgsmålet blev lineært og ikke åbent"), fange åbninger i samtalen og samtidig tænke fremad (hvor skal vi hen?). Vi kom frem til en måde at komme i gang på, som fungerede godt for os, fordi den var overskuelig. I forbedringen af samtalen udvalgte vi sammen et bestemt værktøj, som vi hver især skulle afprøve i et par samtaler, hvorefter vi efterfølgende evaluerede og kom med gode ideer til hinanden. Efterhånden blev værktøjerne mere "vores", som vi kunne trække frem, når det passede ind. På trods af det akademiske i situationen, er det vores klare fornemmelse, at der rent faktisk kommer oplysninger og åbninger i samtalen, som vi ikke havde fået frem, hvis vi gjorde, som vi plejede.

10

**hurtige tips
og tricks om
vejledning**

- 1. Skab, plej og bevar håb (både dit og kvindens)!**
- 2. Vær altid anerkendende, empatisk og imødekommende.**
- 3. Tal langsomt og tydeligt. Brug nemme ord.**
- 4. Alle mennesker er unikke. Vær nysgerrig på den, du sidder overfor (og lad dig overraske).**
- 5. Skift briller: Se verden med deres øjne! Væk med dine forudantagelser.**
- 6. Spørg ind!**
- 7. Stil ét spørgsmål og lyt!**
- 8. LYT! Der åbner sig mange små "vinduer" i samtalen, som man kan gribe og udforske.**
- 9. Brug tavshed til at give plads til refleksion, men brug det med omtanke (så det ikke virker intimiderende).**
- 10. Giv ikke råd - spørg i stedet!**

Vejlednings-

metoder

og

AF KONSULENT I VEJLEDNING TOMAS NORDLUND

**spørge-
teknik**

Kapitel 6

Målet med at analysere konkrete vejledningssamtaler afholdt af vejlederne i Perspektiv har været at finde ud af, hvor effektive metoderne er i vejledningen af kvinderne primært i forhold til beskæftigelse. Vi er nået frem til, at metoderne kan være en stor hjælp i vejledningen, fordi de kan hjælpe os med at navigere, grave dybere og hjælpe os til at stille de rigtige spørgsmål. Her præsenteres vejledningsmetoderne kort i deres oprindelige form.

Systemisk Vejledningsmetode

Grundidéen i systemisk teori er, at problemer eller fænomener aldrig optræder løsrevet fra en sammenhæng. Et fænomens opståen, f.eks. et ungt menneske, der låser sig inde på sit værelse, må altså altid ses i en sammenhæng, som et produkt af relationer i systemet. Et system kan være mange enheder, f.eks. et team, en afdeling, en familie, eller en organisation. Men et system kan også udgøres af et enkelt individ. En familie kan således være et system, som udgøres af 3 subsystemer nemlig mor, far og barn. Systemet skal opfattes som et socialt system og udgøres derfor af de relationer, der indgår i systemet. Relationerne er vigtige, fordi der gennem relationerne skabes sprog, mening og fælles billeder af verden. Disse billeder af verden kan man kalde socialt konstruerede eller blot konstruktioner, og de styrer vores valg.

Systemet er karakteriseret ved et kommunikativt mønster, som det har tendens til at gentage næsten uanset, hvad der sker. F.eks. kan det (lidt forenklet), synes umuligt at ændre et fastlagt familiemønster (mentalt mønster), hvor kvinden går derhjemme og passer børnene. De systemiske tænkere Maturanas og Varelas ord for dette er "autopoiesis", som i praksis betyder, at systemet lukker sig om sig selv og reproducerer mønsteret indtil det bliver "tilpas forstyrret" og der er mulighed for en forandring. En tilpas forstyrrelse udefra kan f.eks. være at manden bliver fyret og kvinden samtidig får tilbudt arbejde. Nu er forandring af mønstret i højere grad muligt,

og de deles mere om opgaverne i hjemmet. Ethvert system har altså en unik funktionsmåde eller mønster, som kan forstyrres ved ændringer udefra, eller ved hjælp af refleksion med åbne spørgsmål og cirkulær spørgeteknik.

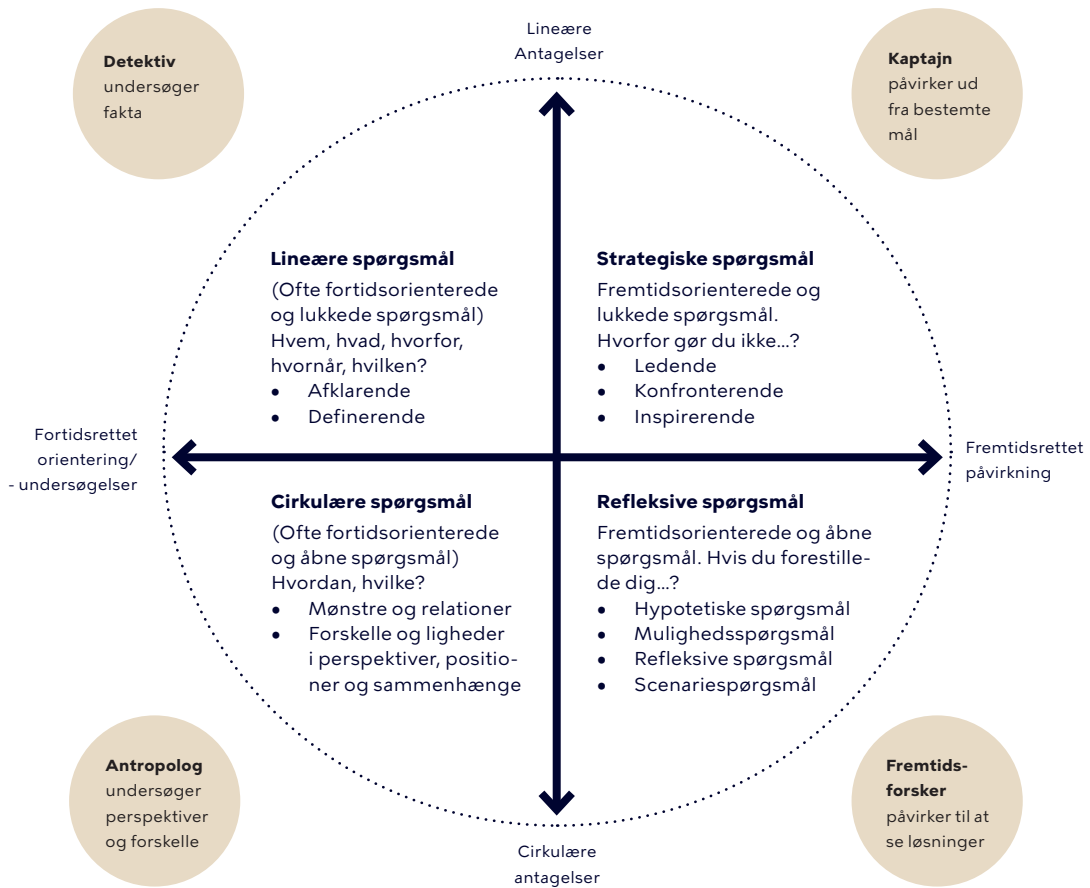
Systemisk spørgeteknik

Systemisk spørgeteknik bygger dels på ovenstående teoretiske platform og dels den cirkulære tankegang. Spørgeteknikken i den systemiske teori handler om, at forstyrre mønstret som præger hele familien (systemet). For at finde ud af forskelle, som kan hjælpe, spørges der rundt om problemet og ikke til en enkelt årsag. Hvis det hjælper den unge at være sammen med sin onkel, kan det være en vigtig relation at undersøge f.eks. med spørgsmålet: "Hvordan opleves forskellen, når den unge er sammen med sin mor, i forhold til når den unge er sammen med sin onkel?" Her vil spørgsmålet "hvorfor er der forskel?" hurtigt producere vurdering af aktørernes handlinger, og f.eks. give moderen skylden. Derfor er det mere vigtigt at undersøge, hvordan forskellen udspiller sig, snarere end hvorfor, den udspiller sig. Derfor spørges der "hvordan" i cirkulære spørgsmål.

Faser i vejledningen

- Undersøg fænomenet – Hvordan viser fænomenet sig? Hvordan opleves fænomenet af forskellige aktører og fra forskellige perspektiver og positioner?
- Afdæk systemet/afdæk relationer/ – Hvilke relationer er berørt af fænomenet?
- Afdæk forskelle i perspektiver og hvilke ændringer i systemet, der kan hjælpe – Hvordan ser børnene og din mand situationen? Hvilke forskelle er der mellem, hvad de berørte aktører er optaget af, og hvilke løsninger ser de?
- Undersøg hvilke mulige løsninger, man kan forestille sig – Hvordan ville andre tænke? Hvilke muligheder ville de se? Hvordan skulle de tænke for at kunne se muligheder? Hvilke ændringer skulle der ske for, at flere i familien kunne se en løsning?

FIG. 1 MODEL: KARL TOMM'S SPØRGETEKNIK. TILVIRKET EFTER KARL TOMM "INTERVIEWET SOM INTERVENTION", FORUM 1992 >



Vejleders rolle

Vejleders rolle er at få vejledte til selv at se nye alternative løsninger, ved at indtage en neutral rolle uden forudfattede løsninger. Vejleder rådgiver ikke, men lytter og bruger mest cirkulære og refleksive spørgsmål, i modsætning til den mest anvendte lineære spørgeteknik, nemlig Detektiven, der stiller faktaorienterede spørgsmål, og Kaptajnen, der stiller strategiske eller påvirkende spørgsmål. Forskellen på de lineære og de cirkulære spørgs-

mål er, at de lineære spørgsmål er lukkede dvs. retter sig mod at bekræfte en bestemt hypotese, hvorimod de cirkulære spørgsmål er åbne. Fordelen ved de lineære spørgsmål er, at vejleder kan få bekræftet eller afkræftet en hypotese eller idé. Mens fordelen ved de cirkulære spørgsmål er, at de åbner for andre svar, end dem vejleder har mulighed for at forestille sig, og derfor i højere grad inddrager vejledtes livsperspektiv og erfaringer. Dette er brugbart f.eks. i vejledning med livsfortællinger eller i undersøgelse af bagvedliggende barrierer for motivation. Man kan sige, at de cirkulære spørgsmål åbner for nye hypoteser og fortolkninger og dermed nye løsningsmuligheder, mens de lineære spørgsmål indsnævrer og reducerer muligheder. Et eksempel på et åbent cirkulært spørgsmål kunne være: "Når det går godt i skolen, hvordan oplever du så det at gå i skole i forhold til mest at være derhjemme?" Et eksempel på et åbent refleksivt spørgsmål er: "Hvordan vil du opleve det, hvis din mor og onkel var på talefod?"

Hvorfor er denne metode relevant?

Den systemiske metode bygger på at skabe refleksion og observere sig selv og relationer i systemet med andre øjne. Samtidig tilbyder den et tankesæt og en spørgeteknik, som kan udfordre antagelser og få nye løsninger frem. Forandringssituationer kan ofte opleves som et problem. Set med systemiske øjne er den samme situation en forskel, der skaber nye muligheder. Det er i høj grad denne tænkemåde, som benyttes i vejledningen i Projekt Perspektiv. Nemlig at se muligheden frem for problemet i forandringen. Af disse grunde er den systemiske tilgang anvendelig, og danner et teoretisk fundament for mange af aktiviteterne i projektet og for flere spørgeteknikker og løsningsmodeller, som der arbejdes med i Perspektiv.

LØFT - Løsningsfokuseret tilgang

Metoden bygger på, at der i vejledningen udelukkende fokuseres på løsninger, at der læres af tidligere succeser og problemfokus undgås. Med afsæt i systemisk tænkning og cirkulær spørgeteknik anvender metoden korte forståelige spørgsmål, med høj træfsikkerhed i at skabe refleksion samt undersøge og erkende nye handlemuligheder. Tankegangen er fra starten af samtalen at fokusere på noget, der virker eller tidligere har været en succes. Det betyder, at man ikke undersøger problemer eller årsager til problemer, men udelukkende fokuserer på ressourcer, muligheder og løsninger. LØFT flytter altså perspektivet, så spørgsmålene bliver positive. Eksempelvis ville et spørgsmål med problemfokus lyde: "Hvorfor har du forladt din praktik?", mens et spørgsmål med løsningsfokus vil lyde "Hvad har du brug for, for at kunne blive i din praktik?"

Løft metoden benytter udover spørgeteknikken med at afsøge positive muligheder følgende spørgsmålstyper: Skalaspørgsmål, mirakelspørgsmål, mestringssspørgsmål og især undtagelsesspørgsmål. Til spørgeteknikken hører også successspørgsmål. Disse går dels ud på at spørge ind til det, der allerede virker, og dels går de ud på at få succeser frem i lyset og få dem til at fylde, frem for at lade negative oplevelser og fiaskoer stjæle billedet og påvirke vejledtes selvopfattelse negativt.

Faser i vejledningen

1. Vejleder undersøger vejledtes mål og ønskede situation.
2. Vejleder og vejledte undersøger sammen vejledtes tidligere succeser inden for samtaleemnet.
3. Vejleder og vejledte undersøger mulige løsninger gennem fortrinsvis refleksive spørgsmål.
4. Vejleder sikrer gennem mestrings-spørgsmål at håndtering af løsningerne forstærkes.

Skalaspørgsmål er cirkulære forskelsspørgsmål, der er forkortet: "På en skala fra 1-10, hvor glad er du så for din praktik?", "På en skala fra 1-10, hvor glad er du så for at gå derhjemme?"

Mirakelspørgsmål er spørgsmål, hvor vejleder foreslår, at vejledte forestiller sig, der er sket et mirakel: "Nu forestiller vi os, at du har fået det job, du gerne vil have, hvad laver du så?"

Undtagelsesspørgsmål er, når vejleder spørger ind til situationer, hvor problemet ikke fyldte.

En spørgesekvens kan forløbe på denne måde: Når vejledte fortæller om en barriere i forhold til job eller praktik, kan vejleder anvende undtagelsesspørgsmål, som kan lyde sådan: "Er der tidspunkter, hvor du har været mindre bekymret over din praktik?" Derefter udforskes, hvad der virker og gør en forskel, som f.eks. spørgsmålet "På en skala fra 1 - 10, hvor bekymret er du så, når du går hjemmefra om morgenen og på en skala fra 1-10, hvor bekymret er du, hvis du bliver hjemme?". Hvis vejledte siger 3 ved at blive hjemme og 8 ved at tage på arbejde, har hun opdaget, at hun alligevel bekymrer sig ved at blive hjemme, og erkender måske, at hun må ændre sine tanker om, hvad der bekymrer hende ved praktikopholdet. Der kan veksles frem og tilbage mellem undtagelsesspørgsmål og skala-spørgsmål, f.eks. «er det lykkedes dig at gå om morgenen uden at bekymre dig?» osv.

Vejleders rolle

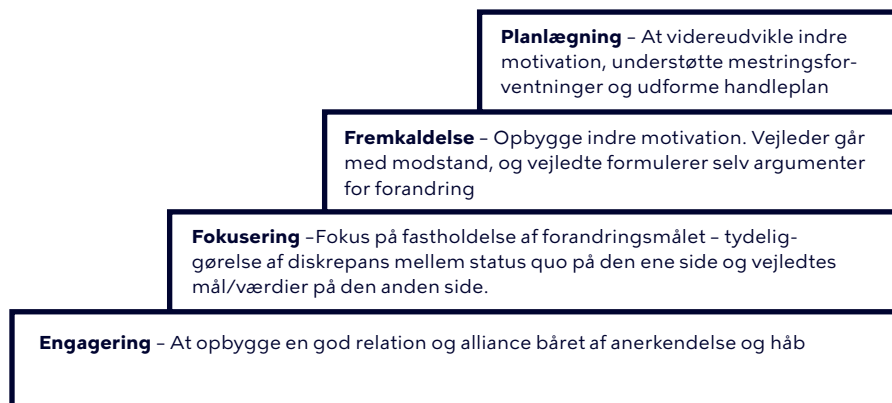
Vejleders rolle er at udfordre problemer og antagelser bag problemet samt sørge for at holde fokus på løsninger. Det er centralt, at vejleder ikke behøver at være ekspert på problemet eller at forstå problemet, men så at sige "bare" skal stille spørgsmålene og forfølge muligheder. Samtidig er vejleder bevidst om, at der ikke nødvendigvis er en sammenhæng mellem problem og løsning, hvilket åbner for løsninger, som man ikke umiddelbart tænkte mulige.

Hvorfor er denne metode relevant?

Med tanke på målgruppens sproglige barrierer, er de korte spørgsmål og løsningsfokuseringen i LØFT meget velegnet som vejledningsmetode i Perspektiv. De korte spørgsmål egner sig godt til målgruppen, og hjælper og støtter samtidigt kvinderne i at få afdækket deres succeser.

Den Motiverende samtale

Den motiverende samtale (herefter Motivationssamtalen) er udviklet af psykologerne William R. Miller og Stephen Rollnick og bygger på deres observationer om ambivalens, diskrepans og processen at opbygge en indre motivation for forandring. Den vejledte, som står overfor at skulle træffe et valg om at skabe forandring i sit liv, vil ofte føle ambivalens i forhold til at træffe valget mellem at forblive i det kendte i form af "status quo" (f.eks. være hjemmegående) eller vælge forandringen (være i job). Ambivalens er en naturlig del af forandringsprocessen, men da man kan fanges i ambivalensens limbo uden at kunne træffe en beslutning eller skabe forandring, skal elementerne i ambivalensen og deres betydning tydeliggøres. Metodisk udmøntes motivationssamtalens principper i fire processer:



MILLER & ROLLNICK 2013, 49

For at kunne identificere og understøtte den indre motivation, må vejlederen etablere et samarbejde, hvor man sammen finder frem til svar. For at kunne opnå tillid og åbenhed, må vejlederen møde den vejledte med anerkendelse, empati og fuld accept. Vejlederens rolle er altså grundlæggende at styrke motivation for forandring. Metoden består i at arbejde med 3 nødvendige elementer: vigtighed, tro på egne evner og parathed, som der arbejdes med i to separate faser af motivationssamtalen.

Faser i vejledningen

I **første fase** tydeliggøres fremtidsvisionen (forandringen), og dermed målet med forandringen, gennem brug af forskellige samtaleteknikker med henblik på at fremkalde indre motivation. Der arbejdes med åbne spørgsmål, reflekterende lytning, bekræftelse, opsummering og fremkaldelse af forandringsudsagn. Det centrale i denne fase er således at lytte efter, fremkalde og uddybe udsagn, som peger mod en forandring. Her kan man eksempelvis benytte det såkaldte **fordele-/ulempeskema**, hvor vejledtes overvejelser over fordele og ulemper ved henholdsvis status quo og forandringen noteres ned i et skema, som samtidig udfolder ambivalensen og giver mulighed for at finde frem til yderligere forandringsudsagn. Diskrepansen, som er forskellen mellem status quo og vejledtes ønsker, tydeliggøres og denne tydeliggørelse er medvirkende til at forstærke motivation for forandring.

Vejleder lytter efter forandringsudsagn, som er udsagn, der tyder på tanker om forandring og kan deles op i forberedende og mobiliserende forandringsudsagn. Forberedende udsagn er ønske, evne, grunde, nødvendighed, og kan f.eks. være "at stoppe rygning kunne give mig færre blodpropper." Mobiliserende udsagn er selvvalgt forpligtelse, aktivering eller konkrete skridt, og kunne f.eks. være "Jeg vil være sund og undgå sygdomme, så jeg ønsker at stoppe rygning og spise mere grønt". De mobiliserende udsagn er centrale at afdække, da der skal arbejdes på det aktuelle motivationsniveau, og motivationen ikke nødvendigvis er i hus, selvom det kan lyde sådan.

I **anden fase** er målet at hjælpe vejledte med at omsætte den indre motivation til en konkret handlingsplan med udgangspunkt i vejledtes egne løsninger. Herved bevæger vejlederen sig over i den næste fase, som er *parathed*. Her kan vejlederen vælge at bruge fordel-/ulempeskemaet.

Vejleders rolle

Vejleders rolle er, med accept og anerkendelse at støtte undersøgelsen i fase 1 og 2, så vigtighed, tro og parathed gennemarbejdes, og dette står helt klart for vejledte. Samtidig lytter vejleder hele tiden efter forandringsudsagn og fastholder målet på vejledtes ønske for fremtiden.

Hvorfor er denne metode relevant?

Selvom kvinderne giver udtryk for motivation, så er der oftest ambivalenser og diskrepans, som skal håndteres for at komme over de barrierer, kvinderne oplever. Udover arbejdet med vigtighed og tro, har det også vist sig effektivt, at vi fastholder kvinderne på det mål eller den forandring, de selv har ønsket, som er et centralt princip i motivationssamtalen.

Kognitiv metode

Kernen i kognitiv tilgang er, at personen opnår større bevidsthed om egen adfærd gennem mere hensigtsmæssige tankemønstre. Den bærende tanke er, at vi har meget forskellige måder at tackle udfordringer på, fordi den enkeltes unikke opfattelse af virkeligheden er præget af sanseapparatets måde at fungere på, af sprog, tidligere erfaringer og forventninger. Derfor er der, udover tankemønstre, også fokus på oplevelsen af følelser, kropsfølelser og de sammenhænge, der opstår mellem tanker, følelser, kropsfølelser og handlinger. Med tiden kan vores tanker og sanseapparat skabe en forvrængning af virkeligheden, såkaldte forvrængede tankemønstre. Et eksempel kan være, når nogen har angst for edderkopper. Nøgternt set er edderkoppen nok mere i fare ved mødet med et menneske end omvendt på vores breddegrader. Her handler det om at lære at identificere de tankemønstre som starter angsten og fremme de tanker, som lukker ned for angsten.

Det er et grundlæggende princip i kognitiv tilgang at:

1. Tanker og forestillinger styrer vores følelser, handlinger og krop.
2. Det, vi oplever, er vores egen tolkning af situationen.
3. Vores tankemønstre kan testes op mod fakta fra den virkelige verden.

Der arbejdes med følgende 3 strategier for at hjælpe til mere hensigtsmæssige tanker:

1. Udforskning og indsigt i egne tankemønstre.
2. Mestring og problemløsning.
3. Psykoedukation (at uddanne vejledte i personlige reaktionsmønstre og mestring af det).

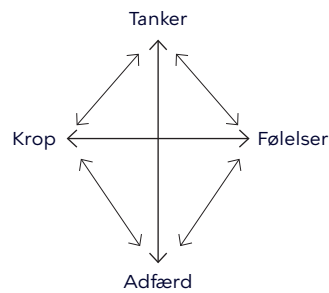
I den kognitive tilgang arbejdes der altså med at ændre adfærd og handlinger, som er uhensigtsmæssige for personen selv og dennes omgivelser. Det gøres ved at undersøge tankemønstrene og gennem realitetstestning (en metode som forklares herunder) undersøge og ændre tankemønstrene. Fokus er på negative automatiske tankemønstre. Det er tankemønstre, som er uhensigtsmæssige og hæmmende, som har ingen eller meget lidt rod i virkeligheden. Tankerne kan opstå som reaktion på følelser eller kropsfølelser og påvirke vores adfærd, selv om det som oftest er tankerne, der påvirker vores følelser og tolkning af kropsfølelser. For at arbejde med de negative automatiske tankemønstre kan vi udforske alle elementerne i den kognitive diamant, som er tanker, følelser, kropsfølelser og handlinger.

Faser i vejledningen

1. Identifikation af problemet.
2. Analyse af problemet.
3. Målsætning.
4. Ny løsning.
5. Afprøvning af resultat.
6. Hjemmeopgave.

Den kognitive diamant (model)

De fire elementer påvirker gensidigt hinanden



Jepsen m. fl. 2010, 189

Eksempel: En kvinde er bange for edderkopper og har tanker om, at de er farlige. Målsætningen bliver, at hun skal kunne være i rum med en edderkop. I samtalen fremkommer viden om, hvor farlige edderkopper er i Danmark og hun erkender, at der ikke er farlige edderkopper. Det undersøges, hvor tæt hun kan komme på en edderkop, og det aftales til sidst i forløbet at hun går hjem og tester at være i rum med en edderkop, hvilket kan vise sig at fungere fint. Hun har nu fået ændret sin tankegang fra farlige insekter til, at de ikke er farlige og har vist sig selv, at hun kan handle derefter. Yderligere træning og selvtestninger vil forstærke og forankre den nye tænkning om edderkopper, og det bliver til sidst integreret tænkning og adfærd.

Vejleders rolle

Vejleders rolle er at afdække tankemønstrene så faktuel og præcis, som vejledte oplever dem. Vejleder forsøger hele tiden at være nøgtern og realistisk uden at identificere sig med tankemønstrene eller følelser, som opstår undervejs i vejledningen.

Hvorfor er denne metode relevant?

Den kognitive metode er inddraget i arbejdet med deltagerne i Perspektiv, fordi den har en klar og enkel fremgangsmåde og egner sig til at tydeliggøre og afhjælpe forvrængede tankemønstre og ængsteligheder. Specielt realitetstestning kan være centralt i vejledningen.

Den Narrative metode

Den Narrative tilgang tager udgangspunkt i, at vi lever og påvirkes af fortællinger. Det påpeger Michael White en af grundlæggerne af metoden. Det kan være fortællinger om os selv, om for eksempel vores arbejde, om vores personlighed, sygdom og sundhed. Fortællingerne er socialt konstruerede og skal altså ikke forstås som noget, vi "bare" selv har fundet på, men som noget vi er med i og som medskabes af de relationer, vi indgår i. Vi både påvirker og påvirkes af fortællingen, der igen kan påvirke, hvilke muligheder og handlinger, vi tænker, er brugbare i en given situation. Fortællingen bliver med andre ord en selvopfyldende profeti, der styrer vores handlinger. Derfor er tanken i den narrative vejledning, at vejen til udvikling af et nyt handlerepertoire går gennem ændring, eller udvikling af de fortællinger mennesker har om det, der sker i deres liv. Gennem udforskning af de fortællinger, der dominerer og specielt de måske undertrykte eller bortgemte fortællinger, kan man opnå større selvforståelse, se nye muligheder og få større handlekraft i forhold til udfordringer og barrierer eksempelvis i forhold til job og uddannelse. Den dominerende fortælling kan f.eks. være: "Jeg lider af en depression, og lægen giver mig piller mod den". Opgaven er nu at undersøge den dominerende fortælling og dens virkninger. En side af fortællingens virkninger er, at sprog giver identitet. Og at den identitet som fortællingen giver, kan være hæmmende. Derfor undersøges det, hvilke alternative fortællinger der kan hjælpe, og hvilke nye handlinger og nye typer af løsninger, de giver mulighed for.

Noget af det første, der skal arbejdes med i narrative samtaler, er at bruge eksternaliserende sprogbrug. I stedet for fortællingens udsagn "jeg er depressiv", skilles person og fortælling fra hinanden, sådan at problemfortællingen nu ligger uden for personen. F.eks. kan vejleder og vejledte blive enige om at udskifte ordet "depression" med ordet "opgivelsen". Denne eksternalisering og nye navngivning kan hjælpe vejledte væk fra den problematiske situation, fordi det nu ikke længere er en del af vejledtes identitet og personlighed at være udsat for depression, men opgivelsen er noget alment, der kan forekomme i vanskelige situationer, og dermed kan gå væk igen, eller man kan vælge at beslutte sig for ikke at opgive mere. Nogle gange opstår der i samtalen forgreningspunkter. Det kan vise sig i fortællingen som tidspunkter, hvor der er blevet truffet afgørende valg, eller en nuværende valgsituation, hvor der er en åbning væk fra den dominerende fortælling. Her er det vigtigt, at vejleder er vågen og undersøger hvilke andre fortællinger, der er mulige, som peger væk fra den dominerende fortælling. Metoden i narrativ tilgang går altså ud på at dekonstruere (forstås her som afmontere og omforme) den dominerende fortælling for at give plads til eller genforfatte (nykonstruere) alternative og mere hensigtsmæssige fortællinger, der åbner op for nye roller og positioner. Derfor lyttes der i den narrative vejledning meget efter underliggende fortællinger som dominerer perspektivet på kvindens muligheder og tanker om fremtiden. Samtidigt lyttes der efter mere skjulte alternative fortællinger, som skal fremhæves.

Faser i vejledningen

Metoden til at dekonstruere dominerende fortællinger sker ved at analysere den dominerende fortælling. Først får fortællingen et nyt eksternaliseret navn (f.eks. opgivelsen). Når den dominerende (problemmættede) fortælling er undersøgt og dens virkninger er tydeliggjort, kan man via genforfatning af fortællingen konstruere en ny alternativ fortælling med mere konstruktive konsekvenser. Undersøg virkningerne af den dominerende fortælling, og evaluer virkningerne og stil spørgsmålet "hvorfor virkningernes effekt ikke er i orden?". F.eks. kan virkningen af en fortælling om at være depressiv være, at man holder sig inden døre, ikke lærer dansk og ikke har noget at beskæftige sig med.

For at *forstærke den alternative fortælling* spørges der til undtagelser fra den dominerende fortælling – hvornår er du aktiv? hvornår i dit liv, var du ikke påvirket af opgivelsen? – svar: da jeg havde mine børn hjemme. Genfortællingen af fortællingen består altså i at undersøge “unikke hændelser”, hvor problemet ikke var tilstede, eller perspektiver som taler imod den negative dominerende fortælling. Sådan at fortællingen flyttes fra: “opgivelsen får tag i mig og jeg kan ingenting” til f.eks.: “jeg har været en aktiv husmor, der har opfostret 4 børn og nu er jeg i tvivl om, hvordan jeg skal bruge min tid fornuftigt”

Vejleders rolle

Vejleders rolle er at igangsætte en undersøgelse af den dominerende fortælling, og lytte efter “dominerende fortællinger” eller underliggende “alternative fortællinger”, der kan forstærkes. Vejleder er samtidig en slags vidne til vejledtes historie og kan beskrive, hvordan det påvirker og hvilke tanker vejleder selv får af at høre fortællingen, også kaldet “bevidning”, som er et vigtigt element i den narrative metode.

Hvorfor er denne metode relevant?

Det narrative perspektiv eller fortællinger viser sig at være relevant og brugbart i vejledningsarbejdet på flere måder. Kvinderne er i transition, og der skal bygges bro mellem 2 eller flere kulturer, som meget ofte opleves som 2 forskellige livsfortællinger. Kvinderne har ofte negative historier om sig selv, og her kan alternative fortællinger have stor betydning.

Litteratur

- Amundson, Norman E. og Poehnell, Gary R (2012): *Håb og Engagement – nye muligheder i livs- og karrierevejledning*, Rosen-dahls-Schultz Grafisk A/S.
- Berg, Insoo Kim og Peter Szabo (2007): *Løsningsfokuseret Coaching*, 1. udgave 2. oplag, Hans Reitzels Forlag.
- Boscolo, Luigi: (1991): *Systemisk Familie-terapi, Milanometoden*, 1987, Hans Reitzels Forlag.
- Brinkmann, Svend; Knoop, Hans Henrik (2016): *Positiv og Negativ Psykologi*. Gylden-dal, Gyldendals Singler 18.01.2016 (lydbog).
- Csikszentmihalyi, Mihaly (2005): *Flow og Engagement i Hverdagen*, Dansk Psykologisk Forlag A/S 2005. 1. udgave.
- Heede, Dag (2000): *Det Tomme Menneske – introduktion til Michel Foucault*. Museum Tusulanums Forlag
- Hofstede, Geert; Hofstede, Gert Jan og Minkov, Michael (2010): *Kulturer og Orga-nisationer*, Handelshøjskolens Forlag.
- Højdal, Lisbeth og Poulsen, Lene (2012): *Karrierevalg – teorier om valg og valgproces-ser*, Schultz
- Jensen, Iben (2007): *Interkulturel Kommu-nikation i Komplekse Samfund*, Roskilde Universitetsforlag.
- Jepsen, Birgitte; Gade, Magrethe og Simon-sen, Kirsten (2010): *Coaching i Organisa-tioner*, Forfatterne og Academica.
- Jørgensen, Carsten René (2012): *Danmark på Briksen, et psykologisk perspektiv på Danmark og danskerne i det senmoderne*, Hans Reitzels Forlag 1. udgave, 2. oplag.
- Knoop, Hans Henrik (2016): *Positiv Psykologi*. Tænkepauser 12. Narayana Press, Gylling. 4. oplag.
- Knærkegaard, Pia Lindkvist og Blomstrøm, Hanne (2015): *Positiv Psykologi i Organisatio-ner*, Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 1. oplag.
- Kongsgård, Leif Tøfting (2015): *Multiteoretisk Praxis i Socialt Arbejde*, Samfundslitteratur.
- Lasgaard, Matthias (2010): *Ensom i en Social Verden*, Psyke & Logos, 31.
- Miller, William R. og Rollnick, Stephen (2014): *Den Motiverende Samtale – støtte til foran-dring*, Hans Reitzels forlag.
- Norton, Bonny (2013): *Identity and Langu-age Learning, Extending the Conversation*, Multilingual Matters, Bristol, 2. Oplag.
- Nygaard, Bjørn (2010): *Kultur mødet på Arbejdspladsen*, Gyldendal.

Nørgaard; Britta (2005): *Axel Honneth og en Teori om Anerkendelse*, Tidsskrift for Socialpædagogik nr. 16, <https://callesenconsult.dk/wp-content/uploads/2013/10/Axel-Honneth-teori-om-anerkendelse.pdf>

Schultz-Jørgensen, Per (2006): *Social Sammenhængskraft – handler om velfærdspolitik i Holdbar velfærd*, Forlaget Sohn.

Senge, Peter M. (2006): *The Fifth Discipline*, Doublday a division of Random. House, Inc.: The Crown Publishing Group.

Schnoor, Michala (2015): *Narrativ Organisationsudvikling, at forme fælles mening og handling*, 2. udgave, Dansk Psykologisk Forlag.

Seligman, Martin (2018): *At lykkes, en perspektivrig positiv psykologi om lykke og trivsel*. Forlaget Mindspace, 1. udgave, 3. oplag.

Ølgaard, Bent (2004): *Kommunikation og Økomentale Systemer*, Akademisk Forlag.

Rapporter

Caswell, Dorte m.fl. (2008): *Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer i forhold til beskæftigelse og uddannelse*, AKF, Anvendt Kommunal Forskning, http://www.kora.dk/media/272157/udgivelser_2008_pdf_indvandrerkvinders_muligheder_wp.pdf

Cowi og Diskus/Styrelsen for International Rekruttering og Integration 2018: *Opsøgende og beskæftigelsesrettet indsats for ægtefælleforsørgede indvandrere – målgruppeanalyse og evaluering af tidligere projekter, 2011-2017*. <http://uim.dk/filer/nyheder-2018/slutevaluering-af-opsogende-og-beskaeftigelsesrettet-indsats-for-aegtefaelleforsorgede-indvandrere-perioden-2011-2017.pdf>

Jensen, Maya Christiane Flensborg m.fl. VIVE 2019: *Peer-to-peer-fællesskaber mellem socialt udsatte – På baggrund af videnindsamling og evaluering af 10 frivillige organisationers og kommuners peer-to-peer-fællesskaber*. <https://www.vive.dk/media/pure/12302/2561411>

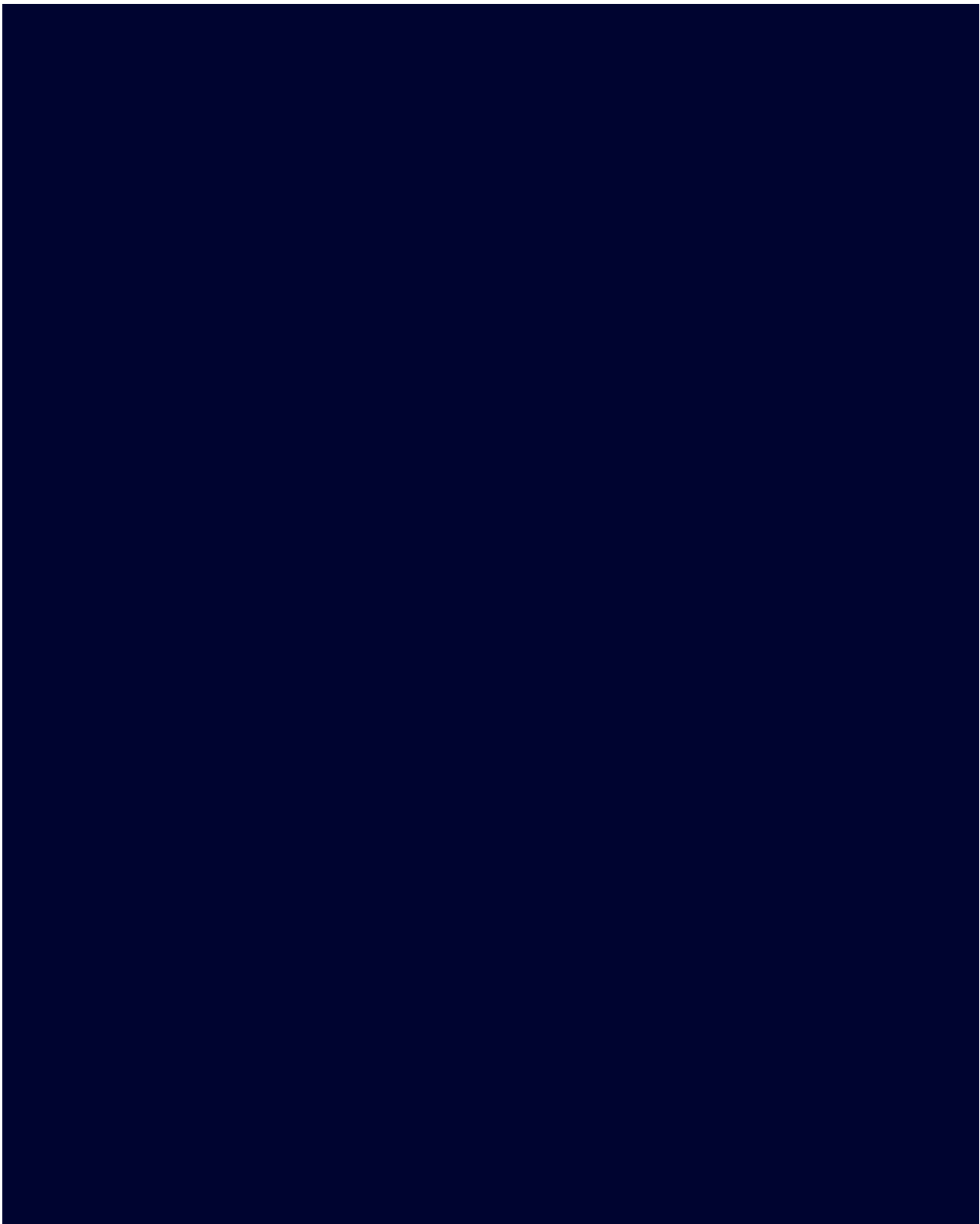
Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2017: *Anbefalinger fra ekspertgruppen til forebyggelse af social kontrol*. https://www.kk.dk/sites/default/files/uploaded-files/rapport_om_anbefalinger_fra_ekspertgruppe_til_forebyggelse_af_social_kontrol.pdf

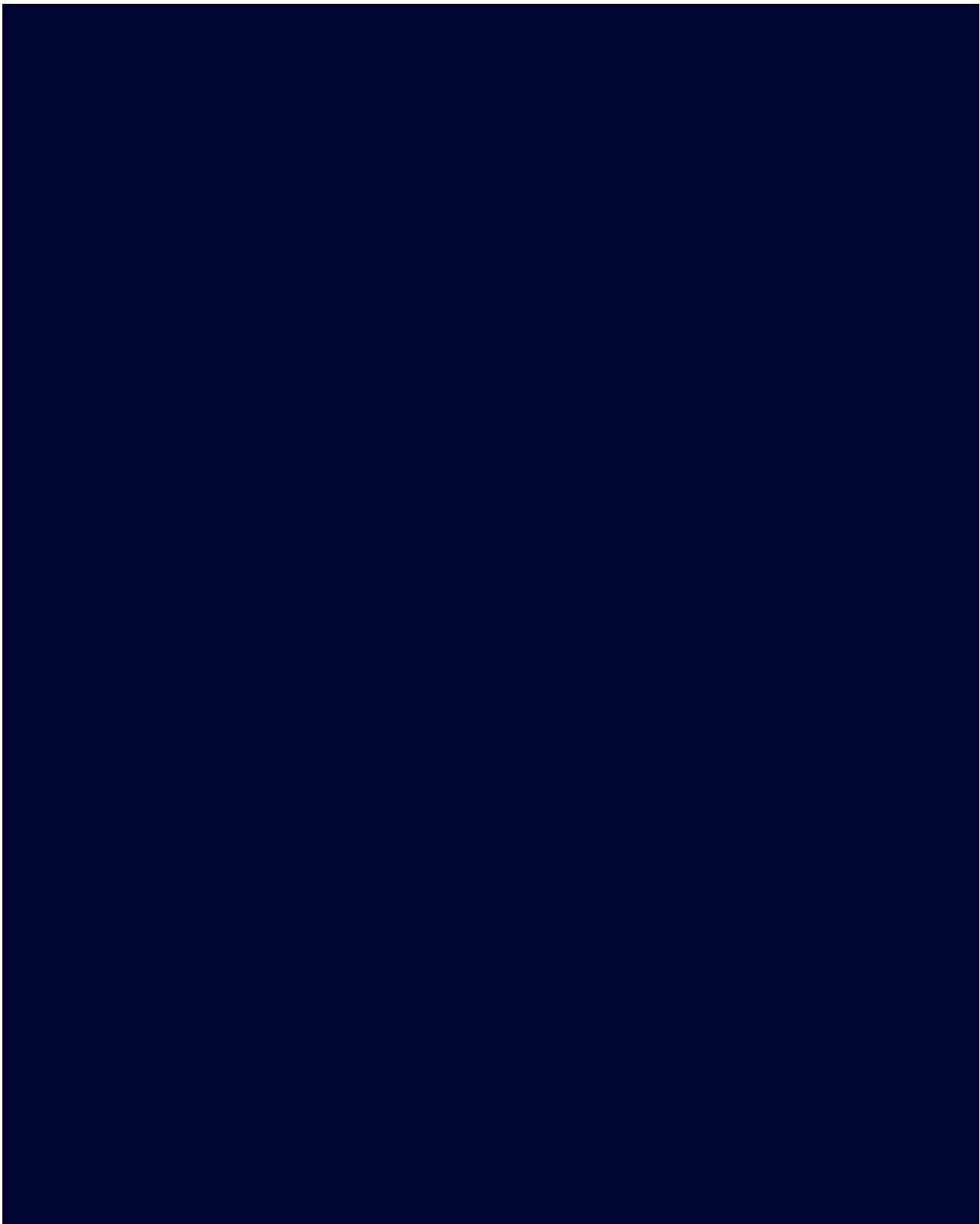
Ljungmann, Rie m.fl. Tænk tanken Cevea 2019: *Bryd barriererne - udfordringer og potentialer for integration af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på det danske arbejdsmarked*. <http://cevea.dk/filer/Bryd-Barriererne-Rapport-Cevea-compressed.pdf>

Mygind, Rikke Engly m. fl. Center for Boligsocial Udvikling 2016: *De Skjulte Resourcer, en evaluering af en beskæftigelsesindsats for Ægtefælleforsørgede Kvinder med Anden Etnisk Baggrund*. <http://www.cfbu.dk/udgivelser/rapport-de-skjulte-ressourcer>

Rosholm, Michael m.fl. Væksthusets Forskningscenter 2017: *Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer*, http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2017/03/Rapport_BIP_Sagsbehandlerens-betydning.pdf

Wahl-Brink, Dorit m.fl. Sundhedsstyrelsen 2016: *Styrket indsats mod ensomhed hos ældre mennesker med meget hjemmehjælp*. https://www.egv.dk/images/Projekter/styrket_indsats_mod_ensomhed_hos_ldre_mennesker_med_meget_hjemmehjlp_rapport.pdf





”Det er ligesom om, nogen har tændt lyset på gangen...” Sådan beskriver en deltager, hvad det at deltage i projektet *Perspektiv*, har betydet for hende.

I projektet *Perspektiv*, har vi arbejdet med at afprøve forskellige samtaleteknikker og vejledningsmetoder i arbejdet med ægtefælleforsørgede kvinder fra ikke-vestlige lande. Vi har udviklet en model for et samlet forløb, hvor målet er at få kvinderne i uddannelse, arbejde eller på anden måde videre i retning af deres mål. I vejledningen har vi oplevet, at sprogbarrierer og måden at reflektere på besværliggjorde brugen af samtaleteknikker og vejledningsmetoder. Vi har derfor arbejdet med at justere metoderne, så de fungerer bedre i vejledningen af kvinderne. I denne bog udforsker vi derfor især vejledningsdelen af vores koncept og sammenfatter de erfaringer, vi har gjort os i en række overvejelser og konkrete råd til andre, som gerne vil arbejde mere med samtaleteknikker og vejledningsmetoder. Vi forestiller os, at erfaringerne sagtens kan overføres til lignende målgrupper, som kan have (nogle af de) samme udfordringer.

Projektet *Perspektiv* er et 4-årigt tværkommunalt satspuljeprojekt for ægtefælleforsørgede kvinder og mænd. Bogen handler primært om den københavnske del af projektet, hvor 94% af deltagerne var kvinder. Derfor handler bogen om vejledning af denne gruppe. Det er frivilligt for kvinderne at deltage i projektet, fordi de ikke modtager ydelse. *Perspektiv* er netop blevet forlænget for 4 år fra januar 2020.