

Konflikthåndtering på gadeplan

et træningsforløb i tværkulturel konflikthåndtering for unge klub- og gadearbejdere



Evalueringsrapport 2006
af Lotte Rask

Konflikthåndtering på gadeplan

et træningsforløb i tværkulturel konflikthåndtering for unge klub- og gadearbejdere

Evalueringsrapport

Af Lotte Rask

Oktober 2006

Oplag 200

Projektkoordinator

Malene Alexandersson

Styregruppe

Charlotte Mathiesen Bech, Det Kriminalpræventive Råd
Poul Erik Christoffersen, Statens Pædagogiske Forsøgscenter
Bjarne Vestergaard, Center for Konfliktløsning

Kontakt og yderligere information

Bjarne Vestergaard

Mail: bjv@konfliktloesning.dk

Direkte telefon: 35200556

Center for Konfliktløsning

Nørrebrogade 32, 3. sal

2200 København N

www.konfliktloesning.dk

Tlf: 35200550 (man. – tors. kl. 10 – 15)

Projektet er finansieret af

TrygFonden

Forskningsfonden af 1971

Aase og Ejnar Danielsens Fond

Den Berlingske Fond

Undervisningsministeriet

Otto og Gerda Bings Mindelegat

Tak til alle bidragsydere

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
RESUMÉ	5
MÅLET	5
UDDANNELSESFORLØBET	5
HVILKEN VIRKNING HAR UDDANNELSEN I LOKALMILJØERNE?	6
FREMIDTSPERSPEKTIVER FOR UDDANNELSEN	6
FORSPIL	7
INDLEDNING	7
UDDANNELSENS MÅL	8
PROJEKTBEKRIVELSENS MÅL	8
STYREGRUPPENS MÅL	9
KURSUSDELTAGERNES MÅL	10
UNDERVISERNES MÅL	10
SAMMENFATNING	10
EVALUERINGENS MÅL	11
EVALUERINGSSPØRGSMÅL	11
1. evalueringsspørgsmål	11
2. evalueringsspørgsmål	11
3. evalueringsspørgsmål	11
EVALUERINGSRAPPORTENS OPBYGNING	12
METODEVALG	12
SPROGETS MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER	13
EVALUATORS ROLLE	14
1. EVALUERINGSSPØRGSMÅL: PROCESSEN	15
MODUL 1	15
Indhold	15
Følelser og behov	16
Rolle spil, der rykker	17
MODUL 2	17
Indhold	17
At forstå andres følelser og behov	18
Dialog eller diskussion	19
MODUL 3	20
Indhold	20
Dine og mine og vores værdier	20
MODUL 4	21
Indhold	21
Hjemme i spejderhytten	21
Hvem har magten?	22
Tilhørsforhold	22
MODUL 5	23
Indhold	23
Opsamling på projekterne	23
Den store helende cirkel	24
Bemærkninger ved modulets afslutning	25
Hvornår sker hvad... ..	26

DELTAGERGRUPPEN OG DET UFORMELLE RUM	26
SAMMENFATNING	29
DE FYSISKE RAMMER.....	29
SAMMENFATNING	30
DET FAGLIGE INDHOLD OG UNDERVISNINGSFORMEN.....	30
MØDET MED ISBJERGET – FRA ANERKENDELSE TIL KONSTRUKTIV KONFLIKTLØSNING	31
3. PARTS MÆGLING – TRÆNING I PRAKSIS	32
KONFLIKTENS FIRE HJØRNESTEN – GODE PEJLEMÆRKER	32
HVAD EN BOLD KAN GØRE	32
TEORI OG PRAKSIS	33
SAMMENFATNING	34
KULTURMØDET	35
OS OG DEM	37
SAMMENFATNING	37
PRAKTIKBESØG OG FORMIDLINGSPROJEKTET.....	38
SAMMENFATNING	39
DEN PERSONLIGE UDVIKLING	39
SAMMENFATNING	40
2. EVALUERINGSSPØRGSMÅL: ROLLEMODELLEN	40
ROLLEMODELLEN – OG DENS ROLLE I UDDANNELSEN.....	41
KONSTRUKTIV KONFLIKTHÅNDTERING OG INTERKULTUREL KOMPETENCE	43
3. EVALUERINGSSPØRGSMÅL: FORANKRINGEN	44
INITIATIVER, DER SKAL SIKRE FORANKRINGEN	46
SAMMENFATNING	47
KONKLUSION: VIRKNINGEN	48
FREMTIDSPERSPEKTIVER FOR UDDANNELSEN.....	49
STJERNESTUNDER	50
EFTERSPIL	52
LITTERATURLISTE	53

Resumé

Projektet "Konflikthåndtering på gadeplan – et træningsforløb i tværkulturel konfliktløsning for unge klub- og gadearbejdere" er et initiativ, der er skabt i et samarbejde mellem Statens Pædagogiske Forsøgscenter, Det Kriminalpræventive Råd og Center for Konfliktløsning. Initiativet ønsker at uddanne klub- og gadearbejdere til positive rollemodeller, der kan være med til at ændre destruktiv adfærd til fremadrettede og konstruktive reaktionsmønstre blandt udsatte unge. Projektet blev fra marts til september 2006 gennemført af 14 deltagere. Forløbet bestod af fem moduler, et praktikbesøg, et formidlingsprojekt og en afsluttende supervision. Tre af modulerne blev afholdt i en spejderhytte ved Jægerspris, og de to andre blev afholdt på Statens Pædagogiske Forsøgscenter.

Målet

Målet med forløbet var, at deltagerne både tilegnede sig nogle faglige begreber og metoder indenfor konfliktløsning, og at de gennemlevede en personlig proces. Denne proces skulle sætte deltagerne i stand til bevidst at omsætte de nye begreber og metoder til en autentisk del af deres personlighed. Det har også været et mål for forløbet, at den viden og de erfaringer, som deltagerne har tilegnet sig, bliver forankret i det lokalmiljø, hvor de arbejder.

Uddannelsesforløbet

Udannelsen har opfyldt sit mål i kraft af, at deltagerne både har tilegnet sig faglige begreber og metoder indenfor konfliktløsning og samtidig sat en personlig proces i gang hos den enkelte. Igennem de praktiske øvelser forbundet med teori har deltagerne fået en mere bevidst opmærksomhed omkring deres egne (og andres) værdier, ressourcer og svagheder. De har også fået indsigt i deres egne (og andres) handlemønstre i konfliktsituationer, grundlæggende teori indenfor fredelig konfliktløsning og kultur møder samt øvelse i at spørge åbent ind til følelser og behov i konfliktsituationer.

Denne læring blev forstærket af den sociale forståelse for hinanden, der voksede frem imellem deltagerne især i spejderhytten i Jægerspris, hvor der både blev spillet spil og leet samt drøftet kulturelt betydningsfulde emner i det uformelle rum. Gruppens mangfoldighed har i sig selv også sat mange læreprocesser i gang.

Disse sociale og faglige læringsprocesser er blevet dybere af, at uddannelsen har strakt sig over fem moduler fordelt over et halvt år. Forløbet har også tydeliggjort, at den personlige tilegnelse af fredelig konflikthåndtering er en vedvarende og livslang proces.

Hvilken virkning har uddannelsen i lokalmiljøerne?

Deltagergruppen har været blandet og kendetegnet ved at have forskellige forudsætninger og forventninger til forløbet. Undervisningen har derfor virket forskelligt fra deltager til deltager, men forløbet har haft en personlig virkning for hver enkelt deltager. Deltagerne oplever allerede nu, at denne personlige virkning har betydning for deres kontakt med de unge i deres lokalmiljø.

Ud over denne umiddelbare virkning hos deltagerne har en følgegruppe formuleret initiativer til, hvordan konstruktiv konflikthåndtering og tværkulturel forståelse mere systematisk kan forankres i lokalmiljøerne. Disse initiativer er baseret på et samarbejde på tværs af miljøer og arbejdsgrupper. Følgegruppen spiller en vigtig rolle i forankringsbestrebelse. Den er sammensat på tværs af forskellige arbejdsmiljøer og har en bred kontaktflade. Det er vigtigt, at deltagerne ikke står alene ude i lokalmiljøet og skal forankre den fredelige konflikthåndtering, men at det derimod er et bredt samarbejde og en vedvarende proces, der ikke kun foregår i mødet med de unge, men som også skal forankres blandt de forskellige medarbejdere i og på tværs af lokalmiljøet.

Fremtidsperspektiver for uddannelsen

Den virkning, som uddannelsen har haft for de 14 deltagere, der fuldførte den, peger på, at uddannelsen er relevant som et mere permanent tilbud for klub- og gadeplansmedarbejdere. Jo flere medarbejdere, der har været igennem forløbet, jo mere vil lokalmiljøet blive påvirket af omgangsformerne og metoderne indenfor fredelig konflikthåndtering og jo lettere vil det være at skabe en mere permanent forankring af omgangsformerne og metoderne i lokalmiljøet.

I sammensætningen af den næste deltagergruppe kan det anbefales at sørge for, at der igen bliver samlet en blandet gruppe, da en stor del af deltagernes læring og udvidelsen af den gensidige forståelse er foregået i det sociale samvær i pauserne. Denne åbenhed blandt deltagerne blev grundlagt på det første modul i Jægerspris og kan bl.a. tilskrives en kombination af internatformen, vægten på teambuilding, hyppige skift mellem praktiske øvelser, teoretiske oplæg og fælles diskussioner, det personlige indhold i undervisningen, åben og ligeværdig relation med underviserne og en positiv holdning blandt deltagerne.

Forspil

Den 13. marts er 15 mennesker på vej.

Det er 15 meget forskellige mennesker – som mennesker nu er forskellige.

Aldersmæssigt er de mellem 20 og 39 år. Nogle er høje andre lave.

Nogle er til meget chili i maden, mens andre hellere vil have lidt mindre.

Iblandt dem er der en del med en pædagogisk baggrund, men der er også en mekaniker, en danser, en musiker og en politibetjent under uddannelse. Nogle har kun familiemæssige relationer i Danmark, mens andre har relationer til flere lande rundt om i verden.

Det er også 15 meget ens mennesker – som mennesker nu er ens.

De er en del af en familie og har en hverdag. De oplever øjeblikke, hvor de er glade og øjeblikke, hvor de er vrede. De har på en eller anden måde forventninger til fremtiden, og mange elsker at spille fodbold.

Fælles for de 15 mennesker er også, at de netop denne morgen er på vej gennem et sneklædt landskab mod en spejderhytte. En spejderhytte, hvori de skal påbegynde et træningsforløb i tværkulturel konfliktløsning for unge klub- og gadearbejdere.

Indledning

*"I en foranderlig verden rejser der sig hele tiden nye problemer og udfordringer, som mennesker gerne vil gøre noget ved"*¹, skriver Sven Mørch i artiklen "Projekt og evaluering". Han mener, at de etablerede måder at håndtere problemer på ofte ikke er tilstrækkelige i den nye sammenhæng, og derfor udvikles der til stadighed projekter og alternative indsatser, som skal udvikle andre tilgange til de nye udfordringer.

En udfordring, som den foranderlige verden har medført for det danske samfund i dag, er behovet for en øget tværkulturel forståelse og imødekommenhed i forbindelse med den øgede etniske og kulturelle mangfoldighed, som samfundet er blevet præget af de sidste 30-40 år. Projektet *"Konfliktåndterning på gadeplan – et træningsforløb i tværkulturelt konfliktløsning for unge klub- og gadearbejdere"* er en uddannelse, der tager denne udfordring op. Det er uddannelse for unge, der i deres arbejde i klubber eller på gadeplan bliver involveret i konflikter med eller iblandt andre unge, hvor også kulturforskelle kan spille en rolle. Uddannelsen skal både gøre deltagerne i stand til at se deres eget konfliktmønster og til at kunne hjælpe andre unge, der er involveret i konflikter.

¹ Mørch, Sven: "Projekt og evaluering", s. 67

På baggrund af den offentlige debat om øget kriminalitet og marginalisering blandt nogle unge ønsker projektet at uddanne positive rollemodeller, der kan fungere som konfliktvejledere med interkulturelle kompetencer. Rollemodellerne skal medvirke til at bygge bro mellem det etablerede samfund og unge, der søger tilhørsforhold i afvigende ungdomsgrupper, og som anses for at være udsat for at kunne blive involveret i gadevold og stigende kriminalitet. Der er et særligt fokus på unge med etnisk og kulturel minoritetsbaggrund, da nogle af disse unge kan opleve en dobbelt udstøelsesproces og manglende opbakning – både fra det danske samfund og i deres familier.

Denne evalueringsrapport skal give et billede af, hvad dette uddannelsesforløb kom til at betyde for de 15 mennesker, der en vinterlig marts morgen mødtes i en spejderhytte.

I sin artikel om projekter og evaluering skriver Sven Mørch også, at der i kølvandet på mange projekter opstår et behov for at finde ud af, om og hvordan de nye projekter virker. For Mørch drejer evaluering sig om *"(...) at finde ud af, om det der foregår, er værdifuldt og i overensstemmelse med, hvad man ønsker skal ske."*². Forudsætningen for at kunne foretage en værdifuld evaluering af en indsats er, at projektet er planlagt på en måde, så projektets mål tydeligt fremgår. Evalueringsrapporten vil derfor indledningsvis afdække projektets målsætninger.

Uddannelsens mål

Projektbeskrivelsens mål

I den endelige projektbeskrivelse formuleres formålet med uddannelsen således:

Med projekt "Konflikthåndtering på gadeplan" ønsker vi:

- 1) at bidrage til at vende destruktive konflikter og grænseoverskridende adfærd hos marginaliserede unge med etnisk minoritetsbaggrund til fremadrettede, konstruktive reaktionsmønstre.*
- 2) at bidrage til en øget forståelse for og evne til at fungere som ung med etnisk minoritetsbaggrund i samfundet.*³

² Mørch, Sven: "Projekt og evaluering", s. 67

³ Projektbeskrivelsen, s. 4

Som led i at kunne opfylde dette formål har uddannelsen sat sig et mål om at kvalificere unge mennesker, der arbejder i klub- og gademiljøet, indenfor konstruktiv konflikthåndtering og interkulturel kompetence. Det skal gøre dem i stand til at fungere som konfliktvejledere og positive rollemodeller for de unge, de møder på deres arbejdspladser og i deres lokalmiljø.

Uddannelsen henvender sig således ikke direkte til de marginaliserede og udsatte unge, men derimod til de gadeplans- og klubmedarbejdere, der er i kontakt med de unge. Dette valg er truffet for at sikre en større mulighed for *forankring* af viden og erfaring med fredelig konflikthåndtering i lokalmiljøet, som er det langsigtede mål for projektet.

Udover konflikthåndtering ønsker uddannelsen, *"at de unge ved at deltage i projektet, ikke blot bliver bevidste om deres egen identitet og deres kulturelle selvforståelse, men også bliver mere bevidste agenter i samfundet."*⁴ Dette skal opnås ved at arbejde med områder som integration, kulturforståelse, kriminalitetsforebyggelse, netværksdannelse og formidling.

Styregruppens mål

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem Center for Konfliktløsning, Det Kriminalpræventive Råd og Statens Pædagogiske Forsøgscenter og er en videreudvikling af et uddannelsesforløb for unge, der blev afprøvet i 2003. På et møde den 28. februar 2006 med styregruppen for projektet, der består af repræsentanter fra de tre samarbejdsparter var forventningerne til uddannelsen, at:

- resultaterne skal ud i miljøet
- arbejdet skal videreudvikles
- deltagerne skal være i stand til at gå ud og gøre noget her og nu
- arbejde tværgående og koble forskellige systemer
- øge fagligheden omkring det interkulturelle

⁴ Projektbeskrivelsen, s. 6

Kursusdeltagernes mål

Den første dag på uddannelsen blev kursusdeltagerne bedt om at formulere en 'pro-aktiv handlingsplan'. I grupper af tre skulle deltagerne skiftes til at spørge ind til hinandens mål og formål med at tage uddannelsen samt deres ressourcer, snubletråde og strategier. De individuelle handlingsplaner blev sammenfattet i en fælles plan for gruppen, hvori gruppens fælles mål for at deltage i uddannelsen blev formuleret som *faglig udvikling og forståelse for konflikters opbygning, løsning og håndtering. Opnå viden, metoder og redskaber til forståelse af hinandens forskelligheder.*

Undervisernes mål

Til uddannelsen har der været knyttet to faste undervisere og tre gæstelærere. Undervisernes mål med uddannelsen har været at gøre gade- og klubmedarbejdere bedre i stand til at møde de konfliktsituationer, som de kommer ud for i deres hverdag. Deltagerne skal både få nogle faglige begreber og komme i en personlig proces, hvor de hele tiden bliver nødt til at forholde sig til, hvordan de selv reagerer i en konfliktsituation. Deres vanetænkning skal brydes. De skal ikke blive kloninger af undviserne, men lytte og erfare og derefter lade det komme til udtryk på deres personlige måde. De skal blive autentiske.

Sammenfatning

Sammenfattende kan det siges, at både styregruppen, deltagerne og undviserne ved uddannelsens begyndelse er enige om, at et mål med projektet er, at det skal munde ud i, at deltagerne skal opnå færdigheder med metoder indenfor fredelig konfliktløsning, som efterfølgende skal forankres i de miljøer, hvor kursusdeltagerne arbejder. Det forudsætter bl.a. at kursusdeltagerne i løbet af uddannelsen opnår personlige færdigheder indenfor fredelig konflikthåndtering og en øget kulturforståelse.

Evalueringens mål

Målet med denne evaluering er at undersøge, hvorvidt uddannelsen opnåede dette mål samt at undersøge, hvordan de forskellige elementer i dette træningsforløb i interkulturel kompetence og konflikthåndtering virkede på de forskellige unge. Intentionen er, at uddannelsen skal danne basis for et mere permanent træningsforløb for unge mennesker med forskellige kulturelle og værdimæssige baggrunde.

Denne eksterne evaluering skal således tilgodese et ønske om at få evalueret to aspekter ved projektet:

1. *Hvordan virker* undervisningen: Hvornår sker hvad og hvorfor og hvordan i løbet af kurset? Hvordan virker de forskellige elementer i træningsforløbet for de forskellige deltagere?
2. *Virkingen* og forankringen i deltagernes arbejdsliv og blandt de unge i gade- og klubmiljøet.

Disse to aspekter kan sammenfattes i følgende evalueringsspørgsmål, der læner sig tæt op ad projektets mål, som det er formuleret i projektbeskrivelsen:

Evalueringsspørgsmål

1. evalueringsspørgsmål

- Hvornår sker hvad?
- Hvorfor sker det?
- Hvordan sker det?
- Hvordan virker de forskellige elementer i træningsforløbet på de forskellige deltagere?

2. evalueringsspørgsmål

- Kan projektet kvalificere unge mennesker med baggrund i klub- og gademiljøet til at fungere som konfliktvejledere og være positive rollemodeller for andre unge?
- Kan projektet tilføre de unge en interkulturel kompetence, der gør dem i stand til at hjælpe andre unge med konstruktiv konflikthåndtering?

3. evalueringsspørgsmål

- Hvilken virkning har projektet i forhold til forankring af konstruktiv konflikthåndtering og interkulturel kompetence i lokalmiljøerne?

Evalueringsrapportens opbygning

Evalueringsrapporten vil bestå af tre dele, der svarer til de tre grupper af evalueringsspørgsmål.

Den første del, der er den mest omfattende, vil først give en præsentation af de fem moduler, som uddannelsen har bestået af, for at give et overblik over, hvad deltagerne har beskæftiget sig med. Desuden forsøges det på baggrund af kommenterede øjebliksbilleder at indfange en del af processen og hvornår der sker hvad, hvorfor og hvordan i løbet af uddannelsen. Dette strejftog gennem uddannelsen skal læses som en optakt til et afsnit, hvor de første evalueringsspørgsmål vil blive besvaret uddybende ud fra forskellige temaer.

Den anden del vil beskæftige sig med, hvordan uddannelsen virker i forhold til at kvalificere de unge som rollemodeller indenfor konstruktiv konfliktløsning og interkulturelle kompetencer.

Den tredje del vil se på forankringen af uddannelsen og de erfaringer, som deltagerne har gjort sig. Denne del vil også rumme et afsnit, der runder af på spørgsmålet om, hvordan uddannelsen virker, hvilken virkning den har haft og hvilke fremtidsperspektiver, der kan tænkes.

Metodevalg

Da det både er resultatet og processen, der ønskes evalueret, har jeg ladet mig inspirere af Peter Dahler-Larsens begreb virkningsevaluering, der netop handler om at skaffe viden om sammenhængen mellem aktiviteter og resultater. I virkningsevaluering indgår både 'at virke', dvs. en proces, og 'virkning' i betydning 'effekten'. Virkningsevaluering er baseret på, at der formuleres et evalueringsspørgsmål, og at der efterfølgende afklares hvilke 'virkningsforestillinger', dvs. de herskende forestillinger eller fortællinger om, hvorfor og hvordan en given indsats virker. Når disse forestillinger er afdækket, er det muligt at gå ind og evaluere på, hvorvidt og hvorledes denne forestilling kan be- eller afkræftes.

Midlet eller 'virkningsforestillingerne' i forhold til at nå frem til målet for denne uddannelse er først og fremmest, at deltagerne i løbet af uddannelsen oplever en personlig udvikling, der gør, at de opnår en øget selvindsigt og kan anvende det faglige stof på deres egen personlige måde. Processen tænkes sat i gang på baggrund af internatets rammer og samværsformer samt et indhold og en form på undervisningen, der sætter selvrefleksive processer i gang.

Denne evaluering vil både snævert undersøge, hvorvidt den virkningsforestilling holdt stik og i et bredere perspektiv se mere generelt på uddannelsens virkning. Evalueringen vil basere sine synspunkter og konklusioner på en kombination af

- Interview med en af de projektansvarlige, der skal afdække dennes erfaringer og forestillinger om uddannelsens årsags-virkningsforhold.
- Deltagerobservationer i løbet af hele uddannelsen og møderne i følgegruppen.
- Narrative interview med fire af deltagerne, der skal afdække deres oplevelser af uddannelsen og anvendeligheden i deres lokalmiljø.
- Afsluttende spørgeskemaer til alle deltagerne (11 af de 14 deltagere afleverede skemaet).

Sprogets muligheder og begrænsninger

Indledningsvis vil jeg gøre opmærksom på brugen af nogle af de begreber, der i den offentlige debat benyttes så selvfølgelig, at de bliver opfattet som objektive begreber. Det gælder bl.a. begreber som kultur, 2. generationsindvandrere, etniske minoritetsunge, tosprogede og muslimer. Begreber, der ofte enten direkte eller indirekte stilles overfor begreber som danskhed og danskere. Det er begreber, som både deltagerne på uddannelsen og de unge i klubberne og på gaden også gør brug af i deres hverdagsprog, og som kan spille en rolle i konfliktsituationer.

Indenfor den socialkonstruktivistiske forskning er man optaget af, hvordan sproget er med til at konstruere sociale kategorier. *"Sproget er ikke bare en objektiv genspejling af verden, men derimod skabende og forandrende for det, der beskrives."*⁵ Når unge offentligt betegnes som '2. generationsindvandrere', 'unge muslimer' eller 'etniske minoritetsunge' er sproget med til at forme både omgivelsernes opfattelse af de unge og de unges selvopfattelse. Sprogligt gøres disse unge til noget andet end 'almindelige danske unge'. Der findes mange forskelle og ligheder mellem unge mennesker i det danske samfund. I vores sprog bliver det afsløret, hvilke forskelle der tillægges en så afgørende betydning, at de får deres egne betegnelser. Det gælder f.eks. 2. generationsindvandrer eller tosprogede, der er betegnelser, der skal beskrive en forskel i forhold til andre unge. Ved at benytte de begreber, er der en fare for generaliseringer, og at man er med til at cementere en social kategori, der virker ekskluderende. På den anden side er de sproglige sociale konstruktioner i spil og kan opleves meget virkelige. For unge, hvis forældre er flyttet til

⁵ Staunæs, Dorthe: "Transitliv – Andre perspektiver på unge flygtninge" , s. 151

Danmark, og som vokser op med et tilhørsforhold både til det danske samfund og et andet lands kulturfællesskab, kan denne baggrund spille en vigtig rolle i deres identitet. Ved kategorisk kun at ville kalde en ung, der er opvokset med et dobbelt tilhørsforhold, for dansker for ikke at marginalisere vedkommende sprogligt, kan opleves lige så ekskluderende for den pågældende person.

Det gør det vanskeligt at manøvrere i det sproglige farvand på en måde, der både formår at tegne et genkendeligt billede af vores verden og samtidig undgår at forankre sprogligt stereotype og ekskluderende begreber. Det gælder om at finde en balancegang, hvor der kan tales om unge med en etnisk minoritetsbaggrund, uden at de derved i alle sammenhænge gøres til noget andet end unge uden en etnisk minoritetsbaggrund. Det gælder derfor om, både i og udenfor konfliktsituationer, at kunne identificere hvornår og hvordan kulturelle forskelle spiller en rolle – og hvornår de ikke gør. Samtidig gælder det om at være på vagt overfor, hvorvidt begreberne har fået tillagt en negativ betydning og dermed en stigmatiserende virkning.

Evaluators rolle

Jeg har som evaluator været til stede i løbet af hele uddannelsen. Jeg har været med til en del af øvelserne og opgaverne, mens jeg i andre situationer har siddet og observeret. Jeg har gennem uddannelsen forsøgt at bevare et dobbeltblik, så jeg både selv kunne fornemme undervisningens og øvelsernes virkning på mig og samtidig være opmærksom på, hvilken virkning de havde for resten af deltagerne. Som Cathrine Hasse⁶ skriver, har vi alle forskellige tolkningsrammer, og vores tolkninger er ikke altid lig andres tolkninger, selvom de betragter det samme fænomen. Enhver tolkning og tolkningsramme har konsekvenser for handlinger, relationer og reaktioner i det fysiske rum. Når evaluatoren er deltagerobservatør, indgår vedkommende i det fysiske rum og påvirker og bliver påvirket af det betydningsfællesskab, som hele tiden skabes. Når 14-15 forskellige deltagere, undervisere, koordinator og evaluator er sammen, vil der være lige så mange opfattelser og tolkninger af forløbet, som der er mennesker. Denne evaluering vil således være farvet af evaluators udgangspunkt og briller. Jeg har ad forskellige veje søgt at få adgang til de andres oplevelser og har oftest konstateret, at der har været mange forskellige meninger til stede. Dette forbehold skal tages med i løbet af evalueringsrapporten.

⁶ Hasse, Cathrine: "Kultur i bevægelse", s. 19-21

1. evalueringsspørgsmål: Processen

Den første del handler om, hvornår der skete hvad, hvorfor og hvordan i løbet af uddannelsen. Der skete selvfølgelig hele tiden en masse på mange forskellige måder og af mange forskellige årsager. Nedenfor vil jeg som optakt give en kort præsentation af indholdet samt nogle udvalgte øjebliksbilleder fra de fem moduler. Derefter vil der komme en mere tematisk behandling af det første evalueringsspørgsmål.

Modul 1

Indhold

Overskriften for det første modul var *Overblik over konfliktuniversets modeller og handlemuligheder*, og det overordnede tema var 'gruppedynamik og processer'. Hensigten med modulet var kun indirekte at beskæftige sig med konfliktløsning og i stedet at have megen fokus på teambuilding for at ryste deltagerne sammen som gruppe.

Der blev arbejdet med følgende emner

- proaktive handlingsplaner
- girafsprø
- definitioner på konflikter
- sag og relationers betydning
- horisontale og vertikale kulturer/personer
- konfliktrappen
- mægling
- forskellige konfliktmønstre (egne og andres)
- begreberne ubevidst, inkompetent, bevidst inkompetent, bevidst kompetent og ubevidst kompetent.

Det første modul var opstartsmodulet, hvor deltagerne skulle rystes godt sammen og derudover præsenteres for en del af de forskellige teoretiske modeller og redskaber, der findes indenfor fredelig konfliktløsning.

Følelser og behov

Et af de helt centrale læringsfelter på modulet var opmærksomhed på følelser og behov og det at kunne skabe kontakt i konfliktsituationer. *"Alle mennesker har følelser og behov. Når de mødes på deres følelser og behov er der mulighed for at skabe kontakt."* Dette udsagn plantede underviserne i rummet på uddannelsens første dag. Umiddelbart havde udsagnet ikke de bedste vækstbetingelser. En deltager, der arbejder i et team kun bestående af mænd var overbevist om, at hans kollegaer ville grine af ham, hvis han kom hjem og talte om sine følelser og behov. En anden deltager sagde: *"Lige i starten var det hele en lille smule langhåret til mig. Det der med at føle og rumme er egentlig ikke lige mig."* Han fortsætter dog selv: *"Men langsomt fandt jeg ud af, at de ting, der blev sagt, faktisk gav mening."*

En anden deltager arbejder ligeledes i et team kun bestående af mænd. Han havde også i begyndelsen lidt svært ved at tage "det med følelser" helt alvorligt. Han var overbevist om, at kollegaerne og de unge derhjemme ville grine af ham, hvis han begyndte at tale om sine følelser og behov. Det lød godt nok spændende, men *"(...) jeg tænkte også at hvis jeg begynder at tale følelser til de her drenge, så vil de tro, at jeg er syg i hovedet, men der tog jeg fejl. Fordi når jeg har været med til at løse nogle konflikter og brugt det med følelser, så har det givet nogle helt andre effekter. I starten var det bare spændende, og jeg fik en god indsigt, men jeg synes, at jo dybere vi kom ind i forløbet jo mere lærte man, for nu havde man også fået prøvet nogle ting af på arbejdspladsen og har snakket om det blandt kollegaerne."* Som det kan ses af citatet, voksede betydningen af udsagnet om følelser og behov og kom virkelig til at flytte forståelsesgrænser for mange af deltagerne.

Hvordan skabtes denne opmærksomhed omkring følelser og behov og etableringen af kontakt?

For det første lagde uddannelsen vægt på, at deltagerne skulle blive opmærksomme på at løse de konflikter, som de selv er en del af. Som middel til at nå dertil var der lagt en række interviewøvelser ind i forløbet. De handlede om at blive bevidst om egne ressourcer og snubletråde og at lære at stille spørgsmål, der kan få et andet menneske til at åbne sig. Disse interview blev meget personlige, og deltagerne blev opmærksomme på deres følelser og behov i forskellige konfliktsituationer. At der var den åbenhed og tillid deltagerne imellem hænger bl.a. sammen med, at der var blevet etableret et trygt rum med fælles spilleregler i spejderhytten, og at der var tid til fordybelse – både i selve øvelserne og i hele uddannelsesforløbet, der skulle strække sig over 5 moduler fordelt hen over det næste halve år.

Rollespil, der rykker

På tredjedagen blev deltagerne introduceret til 3. parts mægling, dvs. at være den udenforstående tredje part, der skal mægle mellem to parter, der er i konflikt med hinanden. Deltagerne skulle selv afprøve det i praksis i form af et rollespil, hvor de skulle anvende de foregående dages teoretiske oplæg. Konflikten gik i korte træk ud på, at Ahmed finder ud af, at hans ven Rasmus har hemmeligholdt, at han skulle til en klassefest, fordi han vidste, at Ahmed ville blive udelukket pga. sin minoritetsbaggrund. Ahmed bliver så vred på Rasmus og en anden kammerat, Anders, at det svirrer med trusler og trækker op til et slagsmål. I rollespillet skulle der mægles mellem Ahmed, Anders og Rasmus.

Nogle af deltagerne havde mange erfaringer med konfliktløsning, mens andre var mere uerfarne. Alligevel oplevede deltagerne, at de i rollespillet blev meget lige. Den forskel, de kunne opleve i de faglige diskussioner blev udvisket. I mæglingsøvelsen skabtes en fælles erkendelse af, at fredelig konfliktløsning er en proces, som man kan blive ved med at øve sig på, og hvor det ikke kun handler om viden, men i høj grad også om at bruge sig selv. Flere af deltagerne oplevede også, at rollespillene for alvor bandt gruppen sammen: *"Fed dag hvor vi legede, det gjorde, at vi blev lige (...)."*

Modul 2

Modul 2 og 3 fandt sted på Statens Pædagogiske Forsøgscenter i Rødovre, hvor deltagerne mødte hver dag fra kl. 9.30 –16.00.

Indhold

Overskriften for det andet modul var *Konfliktarbejderens egen rolle*, og det overordnede tema var 'at være en del af konflikten'.

Der blev arbejdet med følgende emner

- konfliktzoner
- basal konfliktløsning
- aktiv lytning
- spørgeteknik
- konfliktens fire hjørneste

- prioritering af relation og sag
- sociale konstruktioner
- kulturbegreber, menneskesyn og værdier

På det andet modul blev der bygget ovenpå den fælles base, der var blevet skabt på det første modul. Der var igen fokus på følelser, behov og evnen til at skabe kontakt.

At forstå andres følelser og behov

Denne gang handlede det både om at blive mere opmærksom på egne følelser og behov, men også om at blive opmærksom på eller kunne spørge ind til den andens følelser og behov. I grupper blev der arbejdet med en selvoplevet konflikt.

Det kunne f.eks. være en oplevelse fra en klub, hvor nogle drenge med etnisk minoritetsbaggrund sidder højroret i et computerrum. Pædagogmedhjælperen Allan vil have drengene til at dæmpe sig, men de vil slet ikke høre på ham, og der opstår en konflikt mellem Allan og drengene. En anden pædagogmedhjælper Ali kommer til og får dæmpet drengene. Allan føler, at Ali tager autoriteten fra ham og klager til lederen.

Først skal konflikten analyseres ud fra Alis synsvinkel: Hvad ser Ali, at der rent faktisk sker? Hvilke følelser berører det hos ham? Hvilke behov er det udtryk for? Og hvilke handlemuligheder har han? Den næste trin i opgaven kommer dagen efter, for nu skal gruppen analysere den samme konflikt ud fra de samme spørgsmål, men nu ud fra Allans synsvinkel.

Denne opgave trænede deltagerne i at skelne mellem fakta, sagen og de følelser, der er i spil. De blev opmærksomme på, hvor vanskeligt det kan være at sætte ord på egne følelser og behov, og at det kan være svært at have øje for modpartens følelser og behov, når man selv er følelsesmæssigt involveret i konflikten. Samtidig nåede deltagerne også frem til, at ofte har begge parter i en konflikt de samme behov.

Det var en god træning i at sætte sig i en andens sted. Øvelsen kunne fortsætte, for hvad med drengene ved computerne. Hvad så de ske? Hvilke følelser og behov havde de på spil? Og hvilke handlemuligheder?

At opmærksomhed på sproget og følelser og behov kan betyde meget i muligheden for at opnå kontakt har denne deltager erfaret: *"Før i tiden kunne jeg sige: 'Du hører aldrig, hvad det er, jeg siger til dig.' I dag ville jeg måske sige: 'Jeg har behov for, at du lytter til mig. Jeg føler ikke, at du lytter til mig.' Det er det samme budskab, det er det samme man gerne vil have, man siger det bare med nogle andre ord. Det er utroligt hvilken forskel ordet følelse og behov kan gøre. Hvis bare man leger lidt med og jonglerer med ordene, kan man blive mødt på en helt anden måde, end hvis man ikke brugte de rigtige ord på det rigtige tidspunkt."*

Dialog eller diskussion

Forskellen på en dialog og en diskussion blev også introduceret og sendt ud i rummet på dette modul, og som så mange andre centrale emner blev det modtaget med både humor og alvor af deltagerne. Hvor det i en diskussion går ud på at få ret og overbevise modparten, handler det i dialogen om at forstå den anden part. Hvor der i en diskussion ofte er tale om forsvar eller angreb, at have ret og at finde fejl hos modparten, er dialogen kendetegnet ved at være lyttende, forklarende og om at være sig 'selv'.

Med sig hjem havde deltagerne en øget opmærksomhed overfor at spørge for at forstå den andens udsagn og ikke med henblik på efterfølgende at overbevise vedkommende om, at hun eller han tager fejl. Det lykkedes rigtig godt i mange situationer, men at det kræver øvelse og god selvindsigt for at gøre denne dialogiske åbenhed til en integreret del af sin personlighed viste sig, da der skulle drøftes kultur og værdier. De mange øvelser og samtaler var et skridt på vejen, og dagen afsluttedes med en fælles erkendelse: *"Man kan godt føre dialog om værdier, men det er meget sværere at diskutere."*

En udfordring til uddannelsen er: Hvordan skal spejlet holdes, så deltagerne opnår en øget selvindsigt omkring deres egne blinde pletter og en øget åbenhed overfor hinandens forskellige verdensbilleder? Det gælder for underviserne om bevidst at skabe et trygt rum og give det kærlige modspil, der gør, at deltagerne bliver opmærksomme på flere af deres blinde pletter og åbne overfor hinandens forskelligheder.

Modul 3

Indhold

Overskriften for det tredje modul var oprindelig *Konfliktarbejderen som mægler*, og det overordnede tema var 'at være den 3. part i en konflikt'. Efterfølgende var programmet blevet ændret til at have kulturmødet i fokus.

Der blev arbejdet med følgende emner

- kulturbegrebet og det tværkulturelle møde
- forandringer og konflikter
- værdier, identitet og integration
- racisme
- forskellen på diskussion og dialog
- bevidsthed om egne ressourcer
- verdensspillet

Som på de to foregående moduler handlede det igen om personlig afklaring og forståelse for andre samt introduktion til nye teoretiske begreber. Denne gang var det med kultur og værdier som omdrejningspunkt.

Dine og mine og vores værdier

Deltagerne skulle finde deres 10 væsentligste værdier og derefter prioritere dem. Øvelsen førtes videre i grupper, hvor deltagerne skulle skiftes til at nævne en af deres værdier og supplere med en kort begrundelse for, hvorfor det er en væsentlig værdi for dem. I fællesskab skulle grupperne herefter blive enige om de 10 væsentligste værdier i prioriteret rækkefølge. Forud for øvelsen var forskellene på en diskussion og en dialog blevet repeteret med opfordring om, at øvelsen skulle gøres dialogisk. Øvelsen afstedkom både megen dialog og diskussion blandt deltagerne. *"Det kan godt blive en magtkamp, mens vi sidder og prioriterer"* som en sagde. At det også var med til at fremme selvindsigten, har denne deltager erkendt *"Jeg hoppede i et par gange. Jeg ville have ret."*

Deltagerne fik således i denne øvelse både en opmærksomhed omkring, hvad der er deres personligt vigtigste værdier – og hvorfor. De fik lyttet til andres værdier og de skulle i fællesskab prøve at finde frem til fælles værdier. Det handlede ikke om en diskussion, hvor den ene part til

sidst giver sig, men derimod gennem dialog og ved at lytte til hinanden at nå frem til en fælles enighed. Ved øvelsens afslutning var grupperne nået frem til enighed, og det tankevækkende var nu, hvor stor lighed, der endte med at være mellem de tre forskellige grupper.

"Vi sidder her og har vidt forskellige værdier. Vi skal huske, at børn har endnu flere forskellige værdier," var den læring som en af deltagerne tog med sig efter denne øvelse.

Modul 4

Indhold

Overskriften for det fjerde modul var *Konfliktarbejderen som formidler*, og det overordnede tema var 'konfliktberedskab'. Efter ønske fra deltagergruppen var der også sat tid af til uddybelse af kulturmødet.

Der blev arbejdet med følgende emner

- lederroller
- det personlige lederskab
- magt (formel og uformel)
- status
- tillid og mistillid
- besøg af lokalpoliti
- rollespil
- tilhørsforhold
- kulturmøder

Hjemme i spejderhytten

Deltagerne nød at være tilbage i spejderhytten og få udvidet det sociale samvær, der ikke havde været helt det samme på de to foregående moduler, hvor de skulle hjem hver dag. Der blev igen grinet meget, spillet kort, ført lange natlige samtaler og introduceret et nyt fodboldspil 'ass' eller 'røv', som kom til at optage de fleste pauser. Alt sammen aktiviteter der var med til at styrke sammenholdet i gruppen.

Hvem har magten?

Modulet handlede bl.a. om magt, status og om at tage lederskab. Hvor refleksionsøvelserne hidtil havde handlet om deltagernes personlige ressourcer, snubletråde, konfliktmønstre og værdier, handlede det denne gang om, at de skulle blive mere afklaret omkring styrker og svagheder i forhold til at tage lederskab. Efter en af pauserne stod underviserne og ventede uden at gå i gang. Efter et stykke tid stilledes spørgsmålet: *Hvem har magten i dette rum?* Det udløste en længere dialog om, hvorvidt der findes magtfrie rum.

Som konfliktløser er det vigtigt at være opmærksom på status og magtforhold. Deltagerne skulle derfor se på, hvad der giver dem status i forhold til arbejde, venner, familie og fritidsinteresser. Herefter overførtes statusbegrebet til konflikter, som deltagerne tidligere havde arbejdet med. Hvilken status har de forskellige parter i en konflikt – og ud fra hvilket synspunkt. Den øvelse var med til at skabe opmærksomhed omkring, at unge, der hyppigt er i konflikt med det omgivende samfund, ofte har en lav status i det omgivende samfund. Der er også blevet arbejdet med at kortlægge unges relationer i en konflikt. Det giver overblik over, hvem den unge har gode relationer, neutrale og spændte relationer til. Dette overblik kan hjælpe konfliktløseren med at finde ressourcepersoner i den unges omgangskreds, og det kan som i en af grupperne skabe opmærksom omkring, at den unge nærmest ikke har gode relationer til nogen som helst. Øvelsen fik også afdækket, hvordan der kan være flere lag i en konflikt.

Tilhørsforhold

En anden opgave, som deltagerne skulle løse, var, at de skulle tænke på tre grupper, de føler tilhørsforhold til og tre grupper, som de ikke føler tilhørsforhold til. Herefter skulle de finde tre positive egenskaber ved gruppen, og tre egenskaber, der gør gruppen sårbar. Alle deltagerne havde forholdsvis let ved at beskrive de grupper, som de føler tilhørsforhold til. Da det kom til de grupper, de ikke føler tilhørsforhold til og opgaven om, at de skulle finde tre egenskaber, blev det straks sværere. I stedet for at tage stilling til, hvad de selv kunne se som positivt ved disse grupper, beskrev de fleste deltagere, hvad de forestillede sig, at grupperne selv mente, der var positivt ved dem selv. Det var en meget lærerig øvelse og blev et billede på, hvor vanskeligt det kan være at se noget som helst positivt ved en gruppe, man ikke føler tilhørsforhold til. Men i konfliktløsningssituationer er det jo netop meget vigtigt at kunne se de positive elementer, som modparten rummer og anerkende dem. Så netop den del af øvelsen kunne der med fordel være dvælet mere ved.

På modulet var der også sat tid af, til at deltagerne kunne forberede den praktiske del af formidlingsaspektet. I grupper skulle deltagerne forberede et projekt, hvor de overfor unge skulle videreformidle en del af deres nye viden og erfaringer af. Projektet skulle afholdes mellem 4. og 5. modul.

Modul 5

Indhold

Overskriften for det femte modul var *Den flyvefærdige konfliktarbejder*, og det overordnede tema var 'netværksdannelse'.

Modulet var et opsamlingsmodul, hvor der blev samlet op på formidlingsprojekterne, deltagerne bød ind med de elementer, som de gerne ville have uddybet, og en dag var sat af til supervision.

Opsamling på projekterne

Modulet startede med en opsamling på formidlingsprojektet, hvor grupperne skulle a – give en kort beskrivelse af projektet, b – nævne succespunkter, hvorfor og hvordan, c – skrive hvad de unge havde lært og d – skrive hvad de selv havde lært.

Grupperne havde oplevet, at det havde været meget lærerigt at udføre formidlingsprojektet, og denne opgave var med til yderligere at bevidstgøre dem om, hvad det var, de selv havde lært, og hvad de unge havde lært. Deltagernes læring spændte vidt:

- børn er uforudsigelige
- med gejst og energi kan man flytte grænser
- det er vigtigt selv at tro på det, man gør
- det er vigtigt for asylbørn at se andre unge mennesker
- hvis viljen til at mødes er der, har sproget ingen grænser
- samarbejde med andre kræver god koordinering
- vigtigt at nedskrive succeskriterier
- at turde undervise
- kunne bruge noget af det de havde lært på uddannelsen
- kunne se at man kan hjælpe andre
- mødte kompetente unge mennesker

- vigtigheden af at skabe et trygt rum
- hvor vigtigt det er at føle ejerskab over sit undervisningsmateriale
- at rumme hinandens forskelligheder

Den store helende cirkel

På det femte modul blev deltagerne også præsenteret for en gammel hawaiiansk konfliktløsningsmodel, der hedder 'Ho'o Pono Pono', hvilket betyder 'den store helende cirkel'. I den tradition angår en konfliktsituation mellem to eller flere personer altid hele fællesskabet. Alle i fællesskabet har et ansvar, både for at konflikten opstod og for at den bliver løst.

Det var en meget ny tankegang for de fleste af deltagerne, at fællesskabet har et ansvar, når en enkelt person begår en forbrydelse. Det var i en situation som denne, i mødet med en så radikal anderledes opfattelse, at deltagernes vanetænkning blev vredet endnu en gang.

Samme aften oplevede gruppen, at den selv havde brug for 'den store helende cirkel'. På programmet var der en film, der hedder "Min terrorist", som handler om en israelsk kvinde, der i slutningen af 1970'erne har været udsat for et angreb i London. 20 år efter tager hun kontakt til manden, der fortsat sidder i fængsel i England. I filmen følger man hende og hører hendes livshistorie. Hun søger forståelse for mandens motiv og forsoning i konflikten mellem Israel og Palæstina. Filmen var tænkt som et eksempel på, hvordan mennesker er spundet ind i historiske og politiske begivenheder, men at det enkelte menneske ved at ændre adfærd og søge forståelse kan skabe små ændringer. Men det var ikke sådan, at filmen blev opfattet. Den genererede en voldsom vrede og blev af mange opfattet som israelsk propaganda, bl.a. fordi den kun lod israelere komme til orde. Det blev den første konflikt med mange følelser i spil, som gruppen selv oplevede. Deltagerne med palæstinensisk baggrund følte sig både provokeret og krænkede af, at de i denne sammenhæng blev præsenteret for en sådan film.

Det var ikke undervisernes hensigt hverken at provokere eller krænke nogen. Konflikten i Mellemøsten havde jævnligt været diskuteret i pauserne på de tidligere moduler, hvor der havde været givet udtryk for en meget afvisende holdning overfor Israel og jøder. Alle deltagerne uden palæstinensisk baggrund havde en forståelse overfor den urimelige situation som Palæstina står i, men de kunne nok ikke helt forstå en kategorisk afvisning af alle israelere. Den konflikt, som fremvisningen af filmen afstedkom, blev et eksempel på, hvor mange følelser der kan være på spil i konflikter. Konflikten endte for dem uden tilknytning til Palæstina med at skabe en øget forståelse

for palæstinenserne situation og de mange følelser, det kan involvere hos dem. Blandt dem med et palæstinensisk tilhørsforhold gav aftenens konflikt mulighed for at opleve, at der blandt de øvrige deltagere var et oprigtigt ønske om at respektere den smerte og vrede, som de oplevede, også selvom de som udenforstående måske ikke selv kunne leve sig ind i den.

Det blev et meget virkeligt eksempel på en konflikt med mange følelser i spil. Det positive var, at der blev fastholdt kontakt og skabt forståelse på tværs af vrede og sårede følelser. Der lærte gruppen, hvor vigtigt det er at anerkende de følelser, der er involveret i en konflikt.

Modulet og dermed også hele uddannelsen blev rundet af med en dag, hvor fire undervisere fra Center for Konfliktløsning kom og enkeltvis gav deltagerne to timers supervision. Tanken fra undvisernes side var, at *"det skulle være deltagerne eget rum med mulighed for at udnytte det, som den enkelte ville."* Det var desuden tanken, at der i supervisionen var mulighed for at deltagerne kunne vejledes i en refleksion over deres personlige udvikling i løbet af uddannelsen.

Af den efterfølgende opsamlingsrunde fremgik det, at det var forskelligt, hvordan deltagerne havde oplevet supervisionen, og hvor brugbar den umiddelbart var for dem. På nær to deltagere, gav de dog alle udtryk for, at samtalen havde været en god oplevelse. Nogle havde fået sat forløbet i perspektiv, mens andre oplevede at have fået nye redskaber med og andre igen at det havde været en personligt afklarende samtale. De fleste var meget positive med forløbet, mens enkelte savnede et tydeligere mål med supervisionen. Det afspejler endnu en gang, at det er 14 vidt forskellige deltagere, der har været med på uddannelsen, og at der hele tiden ligger en udfordring i at møde deltagerne der, hvor de er.

Bemærkninger ved modulets afslutning

Deltagerne gav ved det sidste moduls afslutning udtryk for, at uddannelsen har været en stor og berigende proces. De oplever, at de både har lært en masse fagligt og rent menneskeligt. Den personlige proces, der skulle være midlet til at nå målet er sat i gang.

"Denne måde at arbejde med mennesker på giver en god kontakt."

Den store tilfredshed bunder i en følelse af at gå derfra med nogle redskaber omkring konfliktløsning, som deltagerne kan bruge i deres arbejde med unge. Desuden spiller den personlige udvikling, som uddannelsen har sat i gang hos deltagerne, og som de har gennemlevet

i løbet af det sidste halve år en væsentlig rolle. Den er dels blevet sat i gang af indholdet i undervisningen og dels af mødet med hinanden. *"Ud over alle redskaber har alle de andre mennesker givet mig en masse."*

"Meget værdifuldt at have diskussionerne om aftenen."

"Fantastisk med forskellige mennesker."

Hvornår sker hvad...

Efter denne kalejdoskopske præsentation af de fem moduler, vil der nu i en opsamling blive set nærmere på de første evalueringsspørgsmål

- Hvornår sker hvad?
- Hvorfor sker det?
- Hvordan sker det?
- Hvordan virker de forskellige elementer i træningsforløbet på de forskellige deltagere?

Det vil blive besvaret på baggrund af følgende underpunkter

- Deltagergruppen og det uformelle rum
- De fysiske rammer
- Det faglige indhold og undervisningsformen
- Kulturmødet
- Praktikken
- Formidlingsprojektet
- Den personlige udvikling

Deltagergruppen og det uformelle rum

Deltagergruppen bestod som det tidligere er blevet beskrevet af en række mennesker, der tilsammen rummede en mangfoldighed af forskelligheder mht. alder, køn, uddannelse, interesseområder, sprog, etniske tilhørsforhold, religiøse opfattelser og meget andet. Disse

forskelligheder gjorde, at flere af deltagerne ved ankomsten med en vis skepsis så frem til fire dags samvær i en spejderhytte klemmt inde mellem fjord og skov og tunge skyer.

Men meget hurtigt i løbet af 1. modul lykkedes det at skabe et sammenhold og en form for fælles kultur i gruppen. Dette fællesskab er i løbet af uddannelsen gentagne gange af deltagerne blevet fremhævet som noget særlig positivt ved uddannelsen.

At det lykkedes så godt at få gruppen tømret sammen er et samspil af flere omstændigheder. For det første indledtes kurset med, at rammerne og grundreglerne for det fælles rum blev defineret

1. Fortrolighed
2. Deltag! Ok at melde pas
3. Læring er fælles ansvar

Det var underviserne, der den første dag præsenterede de tre grundregler, som alle i gruppen godtog. Disse tre grundregler blev i løbet af uddannelsen jævnlige taget frem af deltagerne både i sjov, når der blev spillet kort om aftenen, hvor det var ok at melde pas og i alvor, når det i undervisningen gjaldt om, at læring var fælles ansvar og deltagerne var meget opmærksomme på hinanden. Som en af deltagerne sagde: *"De tre regler: fortrolighed, deltag! Ok at melde pas og læring er fælles ansvar har jeg personligt overført. Dette er et fortroligt rum. Læring er fælles ansvar."*

For det andet fandt opbygningen af den gensidige tillid sted både i det uformelle rum, hvor samtalen og morskaben i pauserne over maden, i rygerummet, ved kortspillet osv. blev et forbindelsesled mellem deltagerne. En deltager, der uddanner sig til politibetjent, fik eksempelvis af en anden deltager, som har været i konflikt med politiet, mulighed for at høre om hans oplevelser og syn på politiet. Modsat fik den anden deltager mulighed for at høre, hvordan en politibetjent kan opleve lignende situationer. Det er et eller andet sted bare almindelig sund fornuft, at en åben, tillidsfuld imødekommenhed øger forståelsen for hinandens forskelle (og ligheder) og er med til at give et langt mere nuanceret billede end de stereotyper, som vi møder gennem medierne. En uddannelse med et eksistentielt indhold som denne og internatets samværsformer har som udgangspunkt gode muligheder for at skabe denne åbenhed deltagerne imellem.

For det tredje har en meget imødekommende projektkoordinator, sociale undervisere og et indhold med øvelser baseret på ærlighed omkring egne styrker og svagheder også haft en afgørende rolle. Flere deltagere fremhæver rollespillene om mæglingssituationer som afgørende for gruppens sammentømring *"Fed dag hvor vi legede. Det gjorde, at vi blev lige. Vi fik drengene ind i fællesskabet"*. Med 'drengene' mener deltageren de to yngste deltagere, der ikke selv arbejder som gadeplansarbejdere og som på det første modul mere kunne identificere sig med de unge end med gadeplansarbejderen eller klubmedarbejderen. At de også efter det første modul følte et tilhørsforhold til gruppen, fremgår af den enes kommentar ved den afsluttende runde: *"I starten tænkte jeg, hvad fanden laver jeg her med alle de voksne. Men det har været fantastisk. Nu vil jeg ikke hjem. Folk har været positive."*

Endelig har det også haft afgørende betydning for gruppens samhørighed, at deltagerne har villet hinanden. Der har været en åbenhed og oprigtig interesse og ofte begejstring for hinandens forskelligheder. Som denne deltager udtrykker det

"Der er skabt en fortrolighed i forhold til de andre kursusdeltagere og undervisere. Det er folks personlige indstilling til kurset, der har skabt denne fortrolighed. I og med at de fleste frivilligt har valgt det. Det, at man vil det, og at vi kan se, at alle vil det, skaber en ligeværdighed. Der er ingen der gør sig bedre end andre, selvom vi er på forskellige niveauer. I starten syntes jeg, at det var langsomt, jeg bidrog med mere end jeg fik, men det ser jeg også som en læring. Så må jeg formidle min viden."

Selvom 2-3 stykker påpeger det uens teoretiske udgangspunkt, som deltagerne mødte op med, så fremhæver stort set alle deres forskellighed som en af uddannelsens styrker. Ved at møde mennesker, der er så forskellige, måtte deltagerne hele tiden være åbne og rummelige overfor hinanden. Denne øvelse gav dem så meget i deres personlige udvikling, at det var vigtigere end et faglig mere ensartet udgangspunkt: *"(...) hvis jeg skulle have haft mere input, ville det nok have været en fordel at have samme uddannelsesmæssige baggrund, men der er også fordele ved det forskelligartede niveau. Der er blevet stillet nogle andre spørgsmål. Det giver nogle andre muligheder."*

I løbet af uddannelsen måtte to af deltagerne af tidsmæssige årsager stoppe. På modul 2 startede der en ny deltager og gruppen kom således det meste af tiden til at bestå af 14 deltagere.

Sammenfatning

- Aftalen om de fælles spilleregler styrkede loyaliteten overfor hinanden og hele uddannelsen. Spillereglerne har haft betydning for alle deltagerne og underviserne.
- Det uformelle rum om aftenen, som internatformen muliggør, hvor der spilles kort eller føres lange samtaler, var med til at øge fællesskabet og satte yderligere gang i den personlige proces.
- Lege, praktiske øvelser og rollespil fik deltager til at grine sammen. Deltagerne fik en oplevelse af at være lige, og at fællesskabet i gruppen blev styrket.
- Deltagerne har villet hinanden, og det har fået en positiv betydning for hele forløbet.
- At deltagergruppen har været så velfungerende har smittet meget af på deres motivation i undervisningen og i sidste ende deres udbytte af hele forløbet.
- Det har været et stort plus for deltagernes personlige udvikling, at de har været så forskellige på mange områder.

De fysiske rammer

Uddannelsen har bestået af fem moduler. Tre moduler (det første, fjerde og femte) med overnatning i en spejderhytte ved Jægerspris og to moduler (det andet og tredje) afholdt fra kl. 9.00 –16.00 på Statens Pædagogiske Forsøgscenter i Rødovre. De fysiske rammer for en uddannelse spiller selvfølgelig også ind på deltagernes oplevelser og udbytte. Begge steder har haft deres muligheder og begrænsninger.

I spejderhytten oplevede deltagerne, at fordelene var, at de lettere kunne opbygge tillid til hinanden, idet de lavede andet end det faglige sammen. De kunne lettere koble fra i forhold til dagligdagen og opnå en større grad af tilstedeværelse. Der var ikke noget tidspres, og diskussioner i undervisningen kunne følges op i fritiden. Det fremhæves også af en deltager, at opholdet i spejderhytten gav bedre muligheder for at arbejde med tværkulturel forståelse, idet der var *"gode muligheder for samtaler med dem med en anden kulturel baggrund."* Disse samtaler har, både når der er blevet lavet sjov og når der er blevet talt om alvorlige emner, i kraft af god tid, de personlige emner i undervisningen og ønsket om at forstå hinanden, været særlig gode til at øge deltagernes forståelse for hinandens forskelle og ligheder. Det gælder både på det personlige og det kulturelle plan og i at skelne mellem disse. Samtalerne har givet erkendelser, der er kommet med ind i undervisningen.

Som ulemper ved spejderhytten nævner deltagerne, at det *"kan være hårdt at være på hele tiden"*, og at internatformen muligvis kan afskrække nogle fra at deltage. Nogle af deltagerne valgte at køre hjem og sove. Gruppen kunne sagtens rumme, at nogle kørte hjem og kom igen den næste morgen.

På Statens Pædagogiske Forsøgscenter skulle alle køre hjem hver dag. Forløbet fik en mere skoleagtig karakter, hvilket for en af deltagere betød, at *"man kan få en mere professionel tilgang"* til forløbet. Det skoleagtige oplevedes dog af de fleste som noget negativt, og deltagerne var enige om, at *"det gør en forskel, at det er fra 9-16. Det er sværere at leve sig ind i rollen. Det er bedre at være i en spejderhytte. Her er det sværere at sætte virkeligheden på pause."*

Sammenfatning

- Det er de fysiske rammer på det første modul i spejderhytten, der er med til at skabe et sammenhold og en fælles omsorg for alle, som holder ved hele forløbet igennem.
- Internatet skaber et rum, der kan være særlig velegnet til fordybelse både fagligt og mellem menneskeligt. Det har været tilfældet for denne gruppe.
- Internatformen har så mange fordele, så det kun kan anbefales at bibeholde den og helst på alle moduler. Arrangørerne skal dog være opmærksomme på, at ikke alle er helt trygge ved internatformen, og at det kan afskrække nogle fra at tage uddannelsen. Derfor er det en god mulighed, at det er accepteret at tage hjem om aftenen.
- På internatet sker der en masse (fra leg til samtaler over opvasken og fælles løbeture) udenfor undervisningen, der er med til at stimulere den proces, som undervisningen har sat i gang.

Det faglige indhold og undervisningsformen

Som det kan ses af indholdsoversigten fra de forskellige moduler, har deltagerne stiftet bekendtskab med en række forskellige aspekter af konfliktløsning.

De faglige dele, som deltagerne i deres evalueringsskemaer fremhæver som særlig vigtige og brugbare er isbjergsmodellen, kulturmødet, konfliktens fire hjørnestein, konflikttrappen og spørgeteknikker.

Mødet med isbjerget – fra anerkendelse til konstruktiv konfliktløsning

Isbjerget er en oversigtsmodel, der viser at for at kunne udøve konstruktiv konfliktløsning på isbjergets top, skal tre grundlæggende trin under vandet være til stede. Det er anerkendelse, kommunikation og samarbejde.

Modellen tjente som en god model, der samlede de erfaringer, som deltagerne tidligere havde fået gennem forskellige øvelser. Anerkendelsens betydning blev tydelig i en øvelse, hvor deltagerne i grupper af tre skulle skiftes til at fortælle om en arbejdssituation, hvor det var gået galt. En af de andre i gruppen skulle efterfølgende påpege ressourcerne i situationen, det som virkede, mens den tredje i gruppen skulle observere. Det var en øvelse, hvor deltagerne blev mere opmærksomme på de ressourcer, de besidder, og at der altid er muligheder i en given situation. Det er en vigtig erfaring og bevidsthed at have med. Det er netop det at skabe bevidsthed om handlemulighederne, der gør, at deltagerne er bedre rustet til at møde de unge og deres konflikter i klubberne eller på gadeplan. De er i løbet af de fem moduler blevet trænet i at spørge ind til følelser og behov og til at se efter muligheder i en hvilken som helst situation.

Denne øvelse blev fulgt op af et oplæg om at skelne mellem at rose og at anerkende. Hvor rosen er en subjektiv dom, handler anerkendelse om mere faktisk at fastholde det positive, som den anden gør. For at få lov til at opleve betydningen af at blive anerkendt skulle deltagerne i boblebad. Det gik ud på at grupper af tre skulle sætte sig, så de to sad bagved den ene. De to bagved skulle så sammen tale anerkendende om den, der sad foran. Det var et rigtigt boblebad, hvor det for den foran siddende blev tydeligt, hvordan andres anerkendelse kan gøre os bedre opmærksom på de ressourcer, vi besidder. Anerkendelse er første skridt på vejen mod fredelig konfliktløsning. Oplever de unge i klubberne eller på gaden, at de ikke bliver anerkendt eller respekteret, så er det praktisk talt umuligt at komme i kontakt med dem. Det er gennem anerkendelse, at der opnås en tillid, som er medvirkende til, at der kan etableres kontakt, kommunikeres, samarbejdes og forhåbentlig nås op på toppen af isbjerget, hvor der udøves konstruktiv konfliktløsning.

3. parts mægling – træning i praksis

I 3. partsmæglingerne har deltagerne oplevet, at alt det, de har lært, er kommet i spil. Under de teoretiske gennemgange, kunne det lyde let nok, at man skulle anerkende og spørge til følelser og behov, men i rollespillet blev det tydeligt for deltagerne, hvor vanskelig en proces det kan være. De fleste af deltagerne havde prøvet at stå som mægler i en konfliktsituation mellem unge, men de fik på uddannelsen begreber og en øget bevidsthed omkring det, de gør. *"I mæglingen har uddannelsen virkelig rykket. Jeg er meget bedre til at holde fokus, være neutral, spørge ind."*

Konfliktens fire hjørnesteen – gode pejlemærker

Fakta, følelser, behov og muligheder udgør konfliktens fire hjørnesteen, og som det blev påpeget i gennemgangen af de fem moduler, så har opmærksomheden omkring følelser og behov kastet et nyt lys over mange af deltagerens syn på konflikter. Ved gennem øvelser at gøre deltagerne opmærksomme på deres følelser og behov, blev mulighederne i at undersøge konfliktmodpartens følelser og behov tydelig. Til trods for at flere deltagerne i begyndelsen var lidt skeptiske overfor at fokusere så meget på følelser, så er det netop omkring dette, at flest har haft de største erkendelser. *"Hvad det er, der sker i mennesket, når en konflikt optrædes, bevidstheden om, at der er følelser på spil, er noget, der virkelig har rykket hos mig."* Den erkendelse er opnået gennem de øvelser, hvor deltagerne har skullet tænke over og berette om egne konflikter og reaktioner derpå. I rollespil og analyse af forskellige konfliktsituationer er der kommet yderligere eksempler, der har vist, hvordan det at møde de involverede parter på deres følelser og behov, kan være med til at løse konflikterne.

I undervisningen indgik der også forskellige lege. Lege, der udover at få gang i kroppen og lattersmusklerne også kunne forbindes med det teoretiske stof.

Hvad en bold kan gøre

At en lille bold kan få energien i en gruppe til at stige, blev tydeligt, da en eftermiddagslektion indledtes med en boldøvelse. Alle deltagere stod i en rundkreds, og en bold blev kastet rundt, hele tiden i samme rækkefølge. Opgaven bestod i at være opmærksom på, hvem man fik bolden af, og hvem man skulle kaste den videre til. Der kom flere bolde med i spillet, og på et tidspunkt ændredes retningen.

Hvilken læring ligger der i sådan en boldøvelse, spurgte underviseren efterfølgende?

Deltagerne kom selv med en række bud: tillid, fokusering, opmærksomhed, oplevelse af at være et led i en kæde – sammenspil, samarbejde, koncentration, adskille ting, abstrahere fra omgivelserne og fokusere på egen sag, tålmodighed, planlægge handling i et kaotisk rum, tænke strategi, 'gribe andres bolde', det giver tryghed at blive set, overblik.

Den lille bold blev et billede på, hvordan et samspil mellem mennesker foregår. Deltagerne fik skærpet deres opmærksomhed omkring, hvordan der ageres i en gruppe. Bliver de andres bolde grebet? Er der øje for, hvor i rummet de forskellige befinder sig? Hvordan fungerer samarbejdet? osv. Endelig fik den lille bold også skabt en masse latter og fælles erfaring, som deltagerne efterfølgende flere gange refererede til.

Teori og praksis

Det har virket godt for forankringen af ny viden og erfaringer, når teori, en øvelse eller leg er blevet efterfulgt af et spørgsmål om, hvilken læring deltagerne kunne se deri. Ved at skulle sætte ord på ens egen læring øges opmærksomheden og bevidstheden omkring, hvad det er, der er blevet lært. Endvidere er det en god ide hele tiden at knytte ny viden an til deltagerens hverdagsliv. Derved bliver den nye viden endnu mere relevant og konkret.

Det er en udfordring at finde den rette balance mellem teori og praksis. En del af deltagerne oplever, at der *"(...) ind imellem har der været lidt for meget teori og lidt for lidt praksis. Andre gange har det passeret meget godt."* Det er vigtigt at huske på, at det er 14 forskellige deltagere med forskellige behov og forventninger til undervisningen, men det er fælles for deltagerne, at de oplever, at det er de praktiske øvelser, der har rykket meget for dem. Derfor er det en god ide, at holde fast i dem og medtænke en hyppig vekselvirkning mellem teoretiske oplæg, praktiske øvelser og fælles samtaler.

En deltager foreslår, at den enkelte kunne bruges mere i undervisningssituationen, for *"(...) der ligger en masse ressourcer, men det er ikke helt kommet frem, deres viden kundskab og baggrund er ikke blevet udnyttet godt nok."* Det kunne have været gjort ved, at *" (...) den enkelte deltagers viden kunne være blevet udnyttet bedre ved at lave nogle dage, hvor deltagere i mindre grupper skulle have lavet oplæg, formidlingsoplæg, undervisningsoplæg i det, som vedkommende har*

noget viden om. Deltagere med personlige oplevelser af kulturmødet kunne også have været brugt bedre.”

Det er rigtigt, at gruppen har rummet mange forskelligartede erfaringer, lige fra deltagere med mange års erfaring i gadeplansarbejde til deltagere, der mere identificerer sig med de unge på gaden, f.eks. fortæller en deltager, at han selv i sin skoletid har oplevet en situation, hvor en voksen skulle mægle mellem ham og en anden dreng. For den deltager handler konfliktløsning om tillid, en tillid som han ikke havde til personalet i institutionerne, bl.a. fordi han ikke kunne stole på, at personalet ikke talte sammen om de unge. Deltagerens beretning fortæller om vigtigheden af at kunne skabe kontakt og tillid til de unge, hvilket er forudsætningen for, at de vil bruge den konfliktløsningsuddannede som rollemodel. Det er en væsentlig erfaring, som den deltager har med, og det er vigtigt, at uddannelsen udnytter disse erfaringer i undervisningsrummet.

Sammenfatning

- De teoretiske redskaber og modeller, som isbjergsmodellen, de fire hjørnestein og konflikttrappen, har været med til at styrke deltagernes blik for, hvad der er på spil i konfliktsituationer.
- I rollespil og mæglingsspil har deltagerne skullet afprøve de teoretiske redskaber og omsætte dem til praksis. Deltagerne har oplevet, at de var meget lige i de situationer, og at de lærte meget ved at skulle omsætte teori til praksis.
- At blive bedre til fredelig konfliktløsning er en livslang proces.
- Hyppig vekselvirkning mellem praktiske øvelse, teori og fælles diskussioner har været en god ting.
- Uddannelsen har formået at sætte en personlig proces i gang hos hver enkelt. Det er bl.a. lykkedes gennem reflekterende øvelser over egne handle-mønstre, opmærksomhed på følelser og behov, praktiske øvelser med rollespil og trygheden i det sociale fællesskab.
- Det er meget gavnligt at slutte både teoretiske og praktiske øvelser samt lege af med spørgsmål som: Hvilken læring ligger der netop i denne øvelse? Hvordan kan den læring være vigtig for de unge i klubberne? Hvordan kan jeg overføre denne læring til de unge?

Kulturmødet

Et centralt mål i den uddannelse, som deltagerne har gennemgået, er styrkelsen af deres interkulturelle kompetencer. Hermed menes ifølge projektbeskrivelsen åbenhed overfor forskelle og evnen til at kunne sætte sig ind i, hvordan verden ser ud med andre menneskers øjne. Desuden fremhæves bevidstheden om, hvordan og hvornår man skal være opmærksom på, at kultur spiller ind på menneskers handlen.⁷

Kulturbegrebet er i dag genstand for megen opmærksomhed både i samfundsdebatten og mediedebatten og dermed også i befolkningens hverdagsliv. Det anvendes i mange forskellige sammenhænge som arbejdskultur, fritidskultur og børnekultur. Men oftest, når kulturbegrebet dukker op i den offentlige debat, er det for at beskrive mødet mellem det danske samfund og mennesker med en anden kulturel og etnisk baggrund end dansk – med særlig fokus på flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande. I den offentlige debat fremstilles det danske samfund som et homogent fællesskab, mens flygtninge, indvandrere og deres efterkommere fremstår som fremmede, hvis kulturelle baggrund er vanskelig forenelig med dansk kultur.

Indenfor kulturforskning har man forladt den opfattelse, at kultur er noget, der knytter sig til et bestemt landområde, og er noget som de derboende mennesker bare har. I stedet opfattes kultur nu mere komplekst som betydnings- og værdifællesskaber, der hele tiden er til forhandling og under forandring iblandt mennesker. Der tales om, at kultur ikke er noget den enkelte har, men er noget, den enkelte gør.

Fra undervisernes side har det været intentionen at nuancere deltagernes opfattelse af kultur. At deltagerne er begyndt at tænke anderledes over kulturbegrebet, kan ses af en af deltagernes udsagn: *"Alt er kultur, og ingenting er kultur, det har jeg taget med. Og kultur handler om værdier, det er vigtigt at få forståelse for, hvad det er for nogle værdier, der er i spil. Ligesom det i en konfliktsituation gælder om at forstå, hvilke følelser der er i spil."*

Kulturbegrebet kom både teoretisk og praktisk i spil. Teoretisk ved at deltagerne i grupper skulle se på deres grundlæggende værdier og afgøre, om de var kulturbestemte eller personlige valg. De skulle også i grupper prøve at definere, hvad kultur er. I disse processer blev det tydeligt, at der ikke er en fælles opfattelse af, hvordan kultur kan defineres, og hvad der egentlig er kultur. Hver

⁷ Projektbeskrivelsen, s. 3

gang der siges kultur, kunne der anvendes et mere præcist ord f.eks. opdragelse, religion, familieværdier, samværsformer osv. Ved at få sat så mange nuancer på kulturforståelsen, skulle uddannelsen gerne kunne gøre deltagerne i stand til at se bag ved et udsagn som 'sådan er deres/vores kultur bare'. For kultur er ikke noget, der bare er. Kultur som argument lukker af for dialogen. Dialogen kan derimod fortsætte, hvis der tales om værdier og normer. Deltagerne fik gennem de forskellige reflekterende øvelser over kulturbegrebet en teoretisk tilgang til at se kultur som en fællesmængde, der altid udgøres af mange forskellige og foranderlige dele. De oplevede at være *"blevet klogere på det"*, at *"der er kommet flere lag på"* og *"at kultur er et stort begreb"*.

Der blev også arbejdet praktisk med det tværkulturelle møde i form af rollespil. Deltagerne har været meget optaget af den del af uddannelsen, der handlede om kulturmødet, og de ville gerne have haft flere rollespil, hvor konflikten også handlede om manglende kulturforståelse.

"Jeg savner, at vi kunne blande noget mere kultur ind i rollespillene. Det er fint nok, at underviserne taler om en masse teoretiske ting, men det er, når vi laver rollespillene, at jeg får noget ud af det. Når det kommer til kulturdelen har det været meget teoretisk. Og rollespillene har handlet mest om Peter og Hans og Grete, og ikke om Ahmed og Mustafa med Søren og Peter. Jeg ville også gerne have haft rollespil med piger. Der er et nyt problem, som der ikke er blevet taget hul på. Det har mest handlet om de hårde drenge eller om hverdagsproblemer, men ikke så meget om de problemer, som vi kommer til at opleve i fremtiden. Pigerne er begyndt at folde sig mere ud end de har gjort hidtil."

En anden deltager har savnet noget mere om, *"(...) hvordan unge indvandrere tænker, noget om hvordan deres reaktionsmønster er i forhold til andre danske unge. Nogle gange er der en forskel andre gange ikke. Jeg savner at gå i dybden og være mere konkret, f.eks. nogle rollespil, hvor det har en betydning, at en ung med indvandrerbaggrund reagerer anderledes end en dansk ung."*

Kulturforståelse, integration og racisme er vigtige og centrale emner for deltagerne. Det er emner, der er direkte relateret til deres hverdag, de unge de møder og den politiske debat, vi alle er vidner til. I mange situationer betyder kulturforskelle ingenting. Der er situationer, hvor en konflikt bliver opfattet som handlende om kulturforskelle, men hvor deltagerne har lært at se bag kulturbegrebet og få øje på, at det måske handler om noget helt andet. Men der er også situationer, hvor det kan være svært at afkode, hvad der er på spil. I nogle situationer er der tale om kulturforskelle, eller at kulturforskelle gøres til en del af konflikten, som når unge råber

racistiske skældsord efter hinanden, eller når unge oplever ikke at må komme ind på diskoteker pga. deres etniske baggrund. Det er i håndteringen af de situationer, at deltagerne efterspørger flere konkrete redskaber. *"Jeg kunne godt tænke mig de vise sten omkring integration. Hvad gør vi ude i klubberne? Hvordan afværger vi f.eks. skældsord og racisme i klubberne. Jeg ville gerne komme mere i dybden med dette."* De ville gerne have arbejdet mere med spørgsmålet, om der overhovedet skal være forskel i ens tilgang til konflikter i forhold til, om det er en rødhåret Jens eller en sorthåret Mustafa.

Os og dem

Når der arbejdes med at skabe kulturforståelse, er der hele tiden en sproglig udfordring til stede: hvordan undgår vi, når vi taler om unge med etnisk minoritetsbaggrund at tale om 'os' og 'dem' og dermed bekræfte og cementere en skelsætning? Dette forhold er uddannelsen også med til at gøre deltagerne opmærksomme på, og det giver anledning til megen morskab, da en deltager for at undgå at tale om 'danskere' og 'indvandrere' i stedet omtaler en af sine kollegaer som *"en ikke-arabisk talende kollega"*. Vi er tilbage ved det spørgsmål, som jeg også forholdte mig til i det indledende afsnit om sproget. Hvordan undgår vi at fastholde et skel, der hedder 'danskere' overfor 'ikke rigtige danskere' eller 'indvandrere', når der samtidig er en social virkelighed, hvor den forskel opleves at spille en rolle? Det lykkedes ikke på uddannelsen at sprænge den sproglige ramme, der er med til at fastholde forskelle. Til gengæld kunne det møde, der fandt sted mellem deltagerne, sprænge den indholdsmæssige ramme og bekræfte det, som vi alle egentlig godt ved, at det handler om at møde det enkelte menneske.

Sammenfatning

- Ønsket om at opnå en øget kulturforståelse er til stede blandt deltagerne.
- Det har været fint, at der har været teoretiske oplæg, som har nuanceret kulturbegrebet.
- Det er en udfordring at fremme selvindsigten og blikket for, at ens eget verdensbillede kun er et bud blandt mange.
- En øget kulturforståelse er vokset frem i det uformelle rum. Forståelsen er bl.a. opnået i kraft af, at deltagerne har villet møde hinanden som mennesker og således haft en interesse i forståelsen.
- Deltagerne efterspørger en praktisk kulturdel, hvor de får flere redskaber til at håndtere de konfliktsituationer, hvor kulturforskelle har betydning.

Praktikbesøg og formidlingsprojektet

Med til uddannelsesforløbet hører også praktik, der dels skulle foregå som gensidig besøg på hinandens arbejdspladser og dels som planlægning og afvikling af et mindre formidlingsprojekt målrettet andre unge. Ideen var, at dette forløb skulle være en træning i de kompetencer, som deltagerne tilegner sig under træningsforløbet, således at deltagerne både har et praksis kendskab til og føler sig trygge ved forskellige typer af konflikthåndtering og deres funktion som rollemodeller for andre unge.

Praktikbesøget lå mellem modul 3 og 4 og formidlingsprojektet mellem modul 4 og 5.

Deltagernes oplevelse af praktikbesøget deler sig i tre oplevelser. En tredjedel af deltagerne kom aldrig i praktik, fordi de ikke kunne afse tid til det. En tredjedel oplevede, at de ikke kunne bruge udvekslingspraktikken til mere end et hyggeligt besøg. En ville have foretrukket at besøge en deltager, der arbejdede på en tilsvarende arbejdsplads, dvs. at gadeplansarbejdere besøgte hinanden og klubmedarbejdere besøgte hinanden. Den sidste tredjedel syntes, at praktikken var en positiv oplevelse. En af deltagerne har oplevet besøget som *"super godt, man så hvordan tingene kørte i en anden kommune."*

Nogle af deltagerne har oplevet en vis uklarhed omkring praktikbesøget, og at det efterfølgende ikke blev sat ind i sammenhæng med resten af uddannelsen. Hvis man ønsker at gentage et forløb med udvekslingspraktik, anbefales det at gøre formålet mere klart, formulere konkrete opgaver i forbindelse med udvekslingen og at man på forhånd fastlægger tidsramme og dato for dagen, så det tydeligere fremgår som en obligatorisk del af uddannelsen.

Formidlingsprojektet har der til gengæld været stor tilfredshed med. Deltagerne var delt i tre grupper, der sammen skulle planlægge og udføre formidlingsprojektet. Det blev til tre forskellige projekter. Et undervisningsforløb i mægling med 8. klasses elever fra Frederiksberg, Kokkedal og Helsingør, en temadag for unge i Kokkedal og et besøg på børneasylcenteret Gribskov sammen med en 9. klasse fra Birkerød. Nogle af de ord, som deltagerne sætter på deres oplevelser er

- fået afprøvet den teoretiske viden i praksis
- fået erfaring med at undervise
- fået direkte respons fra de unge
- anerkende det jeg har lært, samt at det selvfølgelig er en stor udfordring for mig

- at min drøm kan lade sig gøre
- super optur, da eleverne bare var helt vildt på i forhold til mægling
- få forberedt et oplæg og gennemarbejdet det i gruppen

For flere af deltagerne har det været en stor udfordring og overvindelse at undervise andre unge i konflikthåndtering, og derfor er glæden og tilfredsheden efterfølgende enorm. *"Jeg kunne bruge [formidlingsprojektet] til at turde stå over for 15 børn og formidle. Jeg har kunnet bevise over for mig selv, at det er noget jeg kan, og derfor er jeg motiveret til et helt nyt projekt inden for den nærmeste fremtid."*

Blandt nogle af deltagerne var der et ønske om, at der på et eller flere af modulerne havde været sat mere tid af til planlægningen af formidlingsprojektet. Det skyldes den travle hverdag, som de fleste har i dag, der gør, at det er vanskeligt at finde tidspunkter, hvor alle kan mødes mellem modulerne. Det kan også opleves stressende at få ekstraopgaver oveni arbejdslivet.

Sammenfatning

- Praktikbesøget har for nogle af deltagerne manglet en grundigere introduktion og opsamling.
- Oplevelserne har været blandede. Nogle har ikke fået så meget ud af dagen, mens andre har haft stor glæde af besøget.
- Formidlingsprojektet er en god udfordring, der har gjort stort indtryk på deltagerne, og som har skabt en øget bevidsthed om, hvad de har lært, og hvad de gerne vil lære mere af. De fleste deltagere har været meget glade for formidlingsprojektet.

Den personlige udvikling

Fra undervisernes side er der blevet lagt meget vægt på den personlige udvikling, som kurset gerne skulle sætte i gang hos deltagerne. Det er ikke alene en forståelse for det faglige indhold, der har været målet med uddannelsen. Deltagerne har på en personlig måde skullet gøre det faglige indhold til deres for at kunne være autentiske rollemodeller i konfliktsituationer. Det opnås bl.a. ved at få indsigt i teorier om konfliktløsning, blive opmærksom på egen adfærd i konflikter, få

brudt vanetænkning og efterfølgende kunne gøre de nye erfaringer til en del af sig selv samt en åbenhed og forståelse overfor andre mennesker.

Netop denne del af uddannelsen kan måske betegnes som den største succes. Det går igen i samtlige besvarelser og interview, at uddannelsen har sat sig betydelige spor i hver enkelt deltager. Spor, der af deltagerne opleves meget positive og som har kastet helt nyt lys over deltagerens liv og færden både personligt og arbejdsmæssigt.

Sammenfatning

- De emner, der hører til en uddannelse i konfliktløsning, som f.eks. opmærksomhed på følelser og behov, indsigt i egne konfliktmønstre og værdier, øvelser hvor man åbner sig mv. er med til at sætte en personlig proces i gang. Den styrkes yderligere under de forhold, som internatet, hvor man er koblet fra sin hverdag, muliggør med lange samtaler, intenst samvær, fælles oplevelser mv.
- Deltagerne er selv bevidste om, at de har flyttet sig både fagligt og menneskeligt i løbet af uddannelsens halve år.

Spørgsmålet om, hvornår der sker hvad, hvorfor og hvordan er et overvældende spørgsmål, for der sker hele tiden noget, små og store ting, og det er et sammensurium af disse små hændelser, der har været med til at forme forløbet. Ovenfor har jeg berørt en række af eksempler både i det formelle og uformelle rum, der for denne deltagergruppe var eksempler på øjeblikke, hvor der skete noget særligt.

Jeg vil nu gå videre til det andet evalueringsspørgsmål.

2. evalueringsspørgsmål: Rollemodellen

Projektet tager udgangspunkt i erfaringer om, at nogle af de unge i klubberne og på gaden ofte støder ind i konflikter på grund af uhensigtsmæssige sociale omgangsformer. Hvis de unge ved, at der i klubben er en person, som de kender og har tillid til, og som de kan henvende sig til om konkrete konflikter, kan det være med til at løse eller nedtrappe konflikter og dermed bane vejen for nye og sundere relationer. Udgangspunktet for uddannelsen er, *"at et 'ung-til-ung princip', hvor*

unge således agerer rollemodeller overfor andre unge, på længere sigt kan være med til at styrke ungdomskulturen i en mere konstruktiv ikke-voldelig retning.⁸

Det andet evalueringsspørgsmål i denne rapport vil se nærmere på, hvordan tankerne om deltagerne som rollemodeller kom til at virke i uddannelsen

- Kan projektet kvalificere unge mennesker med baggrund i klub- og gademiljøet til at fungere som konfliktvejledere og være positive rollemodeller for andre unge?
- Kan projektet tilføre de unge en interkulturel kompetence, der gør dem i stand til at hjælpe andre unge med konstruktiv konflikt håndtering?

For at besvare disse spørgsmål vil jeg først se på, hvordan begrebet rollemodel har fyldt i uddannelsen. Dernæst vil jeg se på, hvordan uddannelsen har kvalificeret deltagerne indenfor konstruktiv konflikt håndtering og interkulturel kompetence, og hvilken virkning disse kvalifikationer har haft i forhold til deltagernes virke som rollemodeller.

Rollemodellen – og dens rolle i uddannelsen

I projektets udgangspunkt var målgruppen til uddannelsen tænkt som fortrinsvist at bestå af unge med etnisk minoritetsbaggrund mellem ca. 20 og 32 år, der arbejder med andre unge med etnisk minoritetsbaggrund. For at sikre forankringen af mere fredelig konflikt håndtering i lokalmiljøet skulle deltagerne være fast ansat i en institution eller lignende. Det vigtigste udvælgelseskriterium var dog, at deltagerne havde en god kontakt til de unge i lokalmiljøet.

Det viste sig, at det var vanskeligt at rekruttere deltagere til uddannelsen. For at få nok deltagere blev målgruppen derfor udvidet til yngre under 40.

At målgruppen blev udvidet betød også, at tankerne bag ung til ung princippet og rollemodelsfunktionen kom til at spille en anden rolle i løbet af uddannelsen, end det fremgår af projektbeskrivelsen. De ældste af deltagerne oplevede sig mere som voksne i forhold til de unge i klubben og ikke som en ung til ung. De var på forhånd meget afklaret omkring at være rollemodel for de unge i klubberne: *"(...) Jeg er jo allerede rollemodel i kraft af mit arbejde. (...) Jeg er meget bevidst i forhold til tøj, sprog, samtaleemner. Vi er rollemodeller. Jeg skal lytte på dem og vise*

⁸ Projektbeskrivelsen, s. 4

dem nogle andre veje. Jeg synes ikke, at rollemodellen har fyldt i uddannelsen. (...) Jeg har opnået meget selvindsigt, men jeg overfører det ikke direkte til rollemodellen. Jeg har ikke haft brug for det."

En anden af de ældste deltagere oplever, at han måske har været en slags rollemodel, for de yngre deltagere på uddannelsen. *"Måske kan jeg være en rollemodel for nogle af de andre på kurset. Måske er rollemodellen blevet en integreret del af min identitet i kraft af, at jeg har arbejdet med feltet i mange år."* Han giver udtryk for en meget afklaret holdning til, hvad en god rollemodel er: *"En god rollemodel er kendetegnet ved, at det kræver noget viden om, hvor jeg vil føre den unge hen, vide, hvad det er, jeg vil bidrage med, være nysgerrig. Man skal kunne se, hvor de unge er henne, og hvor er de på vej hen, være empatisk. En god rollemodel skal kunne stå fast og være urokkelig, når man skal være urokkelig."*

Selvom en god rollemodel kan beskrives på mange måder, er der blandt deltagerne klare forestillinger om, at en god rollemodel er et menneske, der er *"åbent og ærligt, god at snakke med, til at stole på, troværdigt, inspirerende, nærværende og kan fange de unges opmærksomhed."* Hvor nogle af deltagerne på forhånd har været meget afklaret omkring at være rollemodel, er andre i løbet af uddannelsen blevet bevidste om, hvordan de er rollemodeller. For nogle af deltagerne, der ikke til dagligt arbejder med andre unge, har uddannelsen og samtaler med de andre deltagere betydet, at de er begyndt at opfatte sig selv som rollemodeller og er blevet bevidste om, hvordan de kan være med til at påvirke andre unge eller er *"(...) blevet mere opmærksom på konflikter mellem venner"*.

Der er flere af deltagerne, der giver udtryk for, at rollemodellen ikke eksplicit har fyldt meget i uddannelsen.

"Jeg ved ikke, hvor meget rollemodel, det har handlet om. For mig har det handlet meget mere om konflikthåndtering og mægling. Vi har været inde på det, men det er ikke der, hvor jeg er blevet klogere. Jeg kunne godt have tænkt mig at have noget mere om rollemodel, for i det arbejde jeg har, der handler det meget om at være rollemodel, men nu har det været, som det har været, og den undervisning, vi har haft, har været meget spændende. For mig personligt har det været helt okay, at det mest har handlet om konfliktløsning og mægling. For meget ny viden kunne komme til at blande tingene sammen og så være blevet uoverskuelig."

Som deltageren her påpeger, så er det konflikthåndteringen og mæglingen, som det har handlet om. Det er de emner samt kulturforståelsen, der har optaget deltagerne, og man kan sige, at rollemodellen hele tiden har spillet en indirekte rolle, for det er en personlig tilegnelse af de områder, der styrker deltagerne som rollemodeller.

Konstruktiv konflikthåndtering og interkulturel kompetence

Som det allerede er beskrevet under det første evalueringsspørgsmål, så har deltagerne opnået en række færdigheder indenfor konstruktiv konflikthåndtering. De har fået indsigt i teoretiske modeller, der kan hjælpe med at gennemskue, hvad der er på spil i en konflikt, og de har arbejdet med områder som aktiv lytning, værdsættelse af sig selv og andre, evne til at sætte sig i andres sted, forståelse af konfliktdimensioner, hvordan dannes og forstærkes fjendebilleder, konfliktoptrappende sprog mv., der vil gøre dem i stand til bedre at kunne hjælpe de unge til selv at løse deres konflikter.

Uddannelsen har været igangsætter af en personlig proces, som alle deltagerne er blevet berørt af. Det er i denne proces, at de nye tillærte færdigheder kan gøres til en del af den enkeltes personlighed. Rollebegrebet kunne godt have fyldt mere i uddannelsen, så den ikke kun indirekte var til stede, men så hver enkelt mere direkte var blevet bevidstgjort om sig selv som rollemodel. Fem af deltagerne svarer nej til, at uddannelsen har ændret deres opfattelse af dem selv som rollemodeller overfor unge. Men det at være en god rollemodel er en proces, der fortsætter livet igennem, og uddannelsen har bestemt også for de deltagere, der ikke oplever, at uddannelsen har ændret deres opfattelse af sig selv som rollemodeller sat sig spor, som de fremover har med i deres møde med de unge.

Uddannelsen har ifølge projektbeskrivelsen haft et mål om *"(..) at de unge ved at deltage i projektet, ikke blot bliver bevidste om deres egen identitet og deres kulturelle selvforståelse, men også bliver mere bevidste agenter i samfundet. På længere sigt kan styrkelsen af deltagernes sociale kompetencer bidrage til, at de ikke blot reproducerer statiske kulturopfattelser, f.eks. i form af stereotype opfattelser af "dem og os", men er med til at formidle individuelle og dynamiske kulturformer til andre unge."*⁹ En øget fokusering på rollemodellen i forbindelse med forskellige af de teoretiske og praktiske emner og opfølgning på den enkeltes forløb, kunne måske have øget

⁹ Projektbeskrivelsen, s. 5

bevidstheden om, at de egenskaber, der kendetegner en god rollemodel har været gennemgående i løbet af hele uddannelsen. Men processen er blevet sat i gang, og da deltagerne er forskellige, er det forskellige aspekter, de tager med ud som rollemodeller. En hæfter sig ved, at han er blevet mere bevidst om det, han gør: *"Det har rigtig meget at sige, at man er bevidst om det, man gør, fordi lige pludselig begynder tingene at give mening."*

En anden deltager har fat i hele uddannelsens spændvidde, når han siger: "Jeg går ikke herfra bare som en bedre konfliktløser, men også som et bedre menneske."

3. evalueringsspørgsmål: Forankringen

Fra at have set på, hvordan rollemodelsbegrebet har virket for deltagerne i løbet af uddannelsen, skal det nu handle om det tredje evalueringsspørgsmål, om forankringen i lokalmiljøerne

- Hvilken virkning har projektet i forhold til forankring af konstruktiv konfliktløsning og interkulturel kompetence i lokalmiljøerne?

Det er indenfor dette område, at der ligger en vigtig nøgle til at opfylde projektets overordnede formål om

- 1) *at bidrage til at vende destruktive konflikter og grænseoverskridende adfærd hos marginaliserede unge med etnisk minoritetsbaggrund til fremadrettede, konstruktive reaktionsmønstre.*
- 2) *at bidrage til en øget forståelse for og evne til at fungere som ung med etnisk minoritetsbaggrund i samfundet.*

Midlet til at opfylde dette formål har været at uddanne unge mennesker til konstruktiv konfliktløsning og få interkulturelle kompetencer. Som det fremgår af besvarelserne, synes de to ovenstående evalueringsspørgsmål at være opfyldt. Det næste skridt er nu, at deltagernes kunnen forankres i deres lokalmiljøer.

I og med, at uddannelsen først lige er blevet afsluttet, er det ikke muligt at konkludere klart på, hvorvidt der finder en forankring sted i lokalmiljøerne. Men det er muligt at se nærmere på, hvordan deltagerne oplever, at deres viden har mulighed for at spredes i lokalmiljøet, og det er

muligt at se nærmere på, hvilke initiativer, der allerede er sat i værk eller som forventes sat i gang i den nærmeste fremtid.

Der er forskel på, hvor meget deltagerne oplever, at deres arbejdspladser har været involveret i deres uddannelsesforløb, og hvilke initiativer arbejdspladserne har tænkt sig at sætte i værk for at sikre en forankring i lokalmiljøet af deltagernes viden indenfor konstruktiv konflikthåndtering.

To af deltagerne arbejder ikke til dagligt i en pædagogisk institution og har derfor ikke en arbejdsmæssig omgang med unge. De har naturligvis ikke samme mulighed for at forankre deres viden gennem en institution. Men da deltagerne er blevet både inspireret og motiveret af uddannelsen, vil de igennem deres berøringsflader med andre unge i fritiden kunne sprede erfaringerne med konstruktiv konflikthåndtering og tværkulturel forståelse i deres lokalmiljø.

Resten af deltagerne oplever, at deres arbejdsplads på forskellig vis er interesseret og engageret i at få konstruktiv konflikthåndtering forankret.

For nogle handler det i første omgang om at give deres viden videre til deres kollegaer.

Hos andre er der allerede mere konkrete initiativer til forankring af elevmægling i gang.

Andre igen oplever en interesse, men er ikke helt klar over, hvordan deres viden vil blive forankret i deres lokalmiljø.

De deltagere, der har været af sted to fra samme arbejdsplads oplever, at det er meget vigtigt at kunne udveksle erfaringer med hinanden, når de kommer hjem fra uddannelsen. Det er noget, som de deltagere, der har været alene af sted i høj grad savner. Det kan være meget vanskeligt og uoverskueligt alene at skulle videreformidle sine erfaringer. Det er i begyndelsen også vigtigt at have en sparringspartner med fælles viden til at drøfte oplevede konfliktsituationer med.

For at kunne støtte hinanden i lokalmiljøet, blev deltagerne på det første modul inddelt i netværksgrupper og opfordret til at mødes mellem modulerne. Der er kun en af grupperne, der har mødt hinanden, og det er bare en enkelt gang. Selvom de fremhæver det som en meget positiv oplevelse, kunne det tyde på, at deltagernes hverdagsliv er for presset til, at der har været ro nok til at kunne skabe et frugtbart samarbejde på det område. Muligvis er hensigten med netværksgrupperne heller ikke blevet meldt tydeligt nok ud fra undervisernes side. En af deltagerne skriver i sin evaluering, at han havde opfattet, at de kun skulle mødes en gang.

Initiativer, der skal sikre forankringen

I forbindelse med uddannelsen blev der nedsat en følgegruppe, der skulle følge uddannelsens forløb og bl.a. tage initiativer til at sikre forankringen af deltagernes færdigheder indenfor fredelig konflikthåndtering. Der blev afholdt to følgegruppemøder hvortil der var inviteret personer fra Danmarks Pædagogiske Universitet, Statens Pædagogiske Forsøgscenter, Det Kriminalpræventive Råd, 2 af uddannelsens deltagere, en underviser, deltagernes arbejdsgivere, evaluator samt repræsentanter fra SSP i de områder, som deltagerne kommer fra.

På det første følgegruppemøde blev deltagerne enige om, at det er en langvarig proces at skabe opbakning oppefra i systemet. Følgegruppen rådede derfor til, at der blev startet en dialogplatform med bl.a. de direkte involverede, såsom SSP netværk og klubledere. At nå baglandet skulle ske på to niveauer: arbejdsgiverne skal informeres, men det er samtidigt vigtigt, at de påvirkes af deres medarbejdere. Samtidig gjaldt det om at få afklaret, hvordan strukturerne for at nå baglandet er i de forskellige kommuner.

Mødet mandede ud i en handleplan med følgende områder, hvor der er mulighed for at sikre en forankring af uddannelsens resultater

Konference Den 15. november afholdes en konference på Statens Pædagogiske Forsøgscenter, hvor erfaringer fra projektet viderefremmes til baglandet. Relevante aktører fra de involverede kommuner inviteres, primært SSP netværkene samt SSP netværk fra hele landet.

Arbejdsgiverdag Mulighederne for at afholde en dag med praktisk konflikthåndtering for deltagernes arbejdsgivere i løbet af efteråret undersøges, hvor de samtidigt vil få grundig information om, hvilke kompetencer deres medarbejder har fået på projektet. Arbejdsgiverne inviteres desuden med til følgegruppemøderne samt den afsluttende konference.

SSP styregrupper inddrages for at implementere konflikthåndtering i børne-unge-udvalgenes politik.

Tværfagligt netværk etableres mellem politi og deltagere. F.eks. kan politiet deltage med indlæg v. klubaftener, for at sikre "rygstøtte" til deltagerne. Omvendt kan politi og andre kontakte deltager-taskforce til at bidrage ved temadage, seminarer, konferencer osv.

Taskforce På det nuværende hold etableres et netværk, som kan kontaktes, når man har brug for en konfliktløser - både til praktiske konflikthåndteringer og til oplæg og lignende. Taskforce kan eksempelvis bruges til

- Temadage/oplæg – deltagerne kan holde temadage på deres arbejdspladser, evt. hjælpe hinanden i hold
- Gensidig sparring og idéudveksling
- SSP og andre kan invitere deltagere til at fortælle om erfaringer på seminarer, årsmøder osv.
- Danne konfliktvejleder-teams
- Talentudvikle blandt andre unge i lokalområderne

Opfølgingsmøder I januar henholdsvis maj 2007 afholdes opfølgingsmøder for det nuværende hold. Hensigten er at følge implementeringen, samt at etablere ovenstående taskforce.

Pixi-bog Evalueringsrapporten laves evt. også i en let tilgængelig pixi-udgave.

Ungdomsringen involveres for at nå klubber på landsplan, bidrager med sparring og formidling i forbindelse med udvikling af et mere permanent uddannelses tilbud til klub- og gadeplansarbejdere.

Sammenfatning

Der er, som det fremgår af ovenstående, tænkt mange tanker og sat adskillige initiativer i værk. Det er ikke alle dele af handlingsplanen, der kan virkeliggøres her og nu, men den viser, hvor mange muligheder, der er til stede for at sikre forankringen.

Vigtigt er det at konkludere, at deltagerne i løbet af uddannelsen er blevet rustet med redskaber og metoder indenfor konstruktiv konflikthåndtering og tværkulturel forståelse. De kan gå ud og gøre en forskel her og nu. Men skal deres nye viden og erfaringer for alvor forankres i lokalmiljøet, så kræver det, at der arbejdes målrettet derpå i så bredt som muligt et samarbejde, f.eks. med deltagerne, deres ledere, kollegaer, de unge i klubberne og på gadeplan, forældrene, SSP, Det Kriminalpræventive Råd, lokalpolitiet, sportsklubber, sagsbehandlere, skoler osv.

Konklusion: Virkningen

Efter at have sat dette punktum for besvarelsen af det tredje evalueringsspørgsmål, kan jeg nu sammenfatte og konkludere på forløbet og den indledende skelnen mellem

1. Hvordan virker uddannelsen?
2. Hvilken virkning har uddannelsen?

Som svar på det første spørgsmål kan jeg konkludere, at uddannelsen har virket igangsættende af en personlig proces, hvor deltagerne igennem især de praktiske øvelser forbundet med teori og fælles diskussion har fået en mere bevidst opmærksomhed omkring deres egne (og andres) værdier, ressourcer og snubletråde. De er også blevet mere bevidste om deres egne (og andres) handlemønstre i konfliktsituationer, grundlæggende teori indenfor fredelig konfliktløsning og kulturmøder samt øvelse i at spørge åbent ind til følelser og behov i konfliktsituationer. Denne læring er blevet forstærket af den sociale forståelse for hinanden, der voksede frem imellem deltagerne især i spejderhytten i Jægerspris, hvor der både blev spillet spil og leet samt drøftet kulturelt betydningsfulde emner i det uformelle rum. Den proces er nået dybere af, at uddannelsen har strakt sig over fem moduler fordelt over et halvt år. Den langstrakte periode har haft betydning i forhold til andre kurser om konflikthåndtering

“Den adskiller sig fra andre uddannelser ved, at den er så lang, så vi har bedre mulighed for at komme i dybden med stoffet. Jeg har mulighed for at dumme mig og få feedback og tænke over det. Der er lange forløb over flere dage, og man kommer tilbage. Det gør, at nogle ting sidder bedre fast. Det, der ikke sidder fast, er der nok ikke blevet arbejdet i dybden med, men det betydningsfulde er nået, og færdig bliver man nok aldrig.”

En anden deltager sammenfatter hvordan uddannelsen har virket på følgende vis

“Det lærerige har været at få sat nogle teorier på, få noget forståelse for, hvad det er, der kommer i spil i konfliktsituationer som f.eks. følelser. Hvad er det, følelser gør ved én i en konfliktsituation. Få systemiseret, hvad det er, vi som mæglere skal være opmærksomme på. Det at få sat mægling i system og skelne mellem mægling og konfliktløsning, klarhed omkring, hvilken rolle man er i. Få sat noget teori på konfliktløsning. Der gik en prås op for mig, at kultur er alt og ingenting. Jeg arbejder med kultur, men hvad er det lige, det er. Folks dagligdagseksempler har også været meget lærerige.”

Som svar på det andet spørgsmål kan jeg konkludere, at ovenstående har haft en personlig virkning for hver enkelt deltager, og at der er blevet formuleret ideer og planer om, hvordan konstruktiv konflikthåndtering og tværkulturel forståelse kan forankres i lokalmiljøerne. Disse planer og ideer er både formuleret af deltagerne og af følgegruppen. Det er vigtigt, at tankerne om forankring gøres fælles på tværs af miljøer og arbejdsgrupper. Hvis der arbejdes bredt og målrettet herpå, så er der en god mulighed for, at det kan lykkes – og det er der behov for.

”Der hvor jeg synes, at det er rigtig svært er i forhold til samarbejdspartnere, hvor jeg oplever, at der stadig er stor uvidenhed. En sagsbehandler havde det mål, at en mor skulle begynde at opdrage sin datter noget mere dansk. Du er forkert, vi er rigtige, det var sagsbehandlerens opfattelse. Det, synes jeg, er svært.”

Fremtidsperspektiver for uddannelsen

Den virkning, som uddannelsen har haft for de 14 deltagere, der fuldførte den, peger på, at uddannelsen er relevant som et mere permanent tilbud for klub- og gadeplansmedarbejdere. Jo flere medarbejdere, der har været igennem forløbet, jo lettere vil det være at forankre tankerne i lokalmiljøet.

Da jeg spurgte en af deltagerne, om han mener, at uddannelsen eller dele af den også kunne være noget, som de unge, som han møder på gaden, kunne bruge, svarede han

”Sagtens, jeg kan tydeligt mærke på nogle af de samtaler, jeg har haft i det sidste korte stykke tid, hvor jeg har fået en masse input herfra, at der er en forskel på de samtaler, jeg har haft før, og dem jeg har nu. De her drenge har også lagt mærke til, at jeg er begyndt at inddrage sådan noget som ‘hvad har du behov for?’ og ‘hvad føler du, når du kalder ham for de ting?’, det her med følelser og behov. I starten gjorde de meget grin med det. (...) ‘Hvad jeg har behov for, når han sviner mig til – hvad tror du selv?’

Men når man sætter sig lidt mere ind i det og undersøger det lidt dybere, så er det virkelig følelser og behov, der spiller ind. Vi er jo alle mennesker, og vi har jo alle følelser og behov. Det billede prøver jeg at give til de drenge her. For heldigvis har jeg fået det banket ind i mit hoved, at det er følelser og behov, det handler om et godt stykke af vejen, hvis ikke hele vejen, og det forsøger jeg at banke ind i hovederne på de unge. Og mange af dem eller nogen af dem kan godt

se fornuften i det og kan godt se, at det er jo følelser. Når han slår mig, så gør det ondt, og jeg har behov for måske en undskyldning eller at sige min mening. Jeg tror, at det handler meget om at sætte tingene i fokus. Jeg tror, at unge mennesker ville have rigtig godt af at få et indblik i sådan et kursus. Og jeg tror, at de godt vil kunne lide det. Man må i hvert fald sige, at det har da virket med de unge mennesker som jeg har snakket med, så hvorfor skulle det ikke virke for mange andre unge mennesker?

Deltagergruppen har, som det flere gange er blevet nævnt, været en sammensat gruppe med hensyn til alder, erhvervs erfaring, uddannelse, kulturelt tilhørsforhold og national tilknytning m.v. Denne forskellighed er i denne gruppe blevet oplevet som et gode, der har været med til at styrke den læring, der er foregået i det formelle undervisningsrum. Forløbet har vist, at deltagerne i de praktiske øvelser oplevede at være meget lige. I forhold til den teoretiske del påpeger enkelte deltagere, at de tror, at de fagligt ville have fået mere ud af undervisningen, hvis det havde været en gruppe med et mere ens fagligt udgangspunkt. Jeg mener dog, at det ekstra, som deltagerne har lært og fået forståelse for som følge af hinandens forskelligheder, bør have høj prioritet ved sammensætningen af den næste deltagergruppe. Forskelligheden er det så naturligvis vigtigt at tænke med og tage højde for i det teoretiske undervisningsrum.

Som noget af det sidste i evalueringsskemaet bad jeg deltagerne overveje, om de kunne komme i tanke om nogle særlige stjernestunder fra uddannelsen. Dem har jeg samlet, som deltagernes afsluttende kommentarer.

Stjernestunder

Følgende citater stammer fra deltagernes evalueringsskemaer

"Da vi i evalueringen af vores projekt fik feedback, og jeg fik den aha-oplevelse at bruge energien i konflikten som et fremadrettet redskab."

"PROJEKTET"

"Filmen "Min terrorist". Om man kan sige at det var særlig godt eller ikke, ved jeg ikke, men jeg synes, at det var en meget lærerig aften. Følelserne kom i den grad i spil. Læringsmæssigt var det en stjerneoplevelse, for det viser virkelig, hvad der sker, når følelser kommer i spil. Det viser hvor

meget følelser har betydning for konfliktsituationer. Jeg kunne abstrahere fra den følelsesmæssige del og anskue aftenen som læring."

"Fredsspillet. Det gav indblik i magt, og hvordan den kan bruges."

"At få sat nogle begreber på plads."

"At møde nogen nye mennesker."

"[En af deltagerne], han har kørt med os. Hans refleksion. Han kan sidde på vej hjem fra Rødovre og overveje. Næste dag nu skal du bare høre, nu har jeg fundet ud af det. At se et menneske vokse. Havde ikke troet, at han ville have interessen i det."

"At møde de mennesker, vi har været!"

"Det har været en positiv ting, at vi alle har været forskellige. Nu har vi talt på alle planer, det har jeg lært mere af end hvis det kun havde været pædagoger. Det har været bredere på flere planer. Nogle gange er man også blevet irriteret, det var udfordrende i formidlingsprojektet. En god rummelighedsøvelse."

"Det praktiske har været super at få med ind i uddannelsesforløbet – og rollespillet."

"Supervision med Kirsten på det sidste modul."

"Spillereglerne angående 3. partsmægling."

"Der har været så mange gode ting. Alt i alt synes jeg, at der er utrolig mange stjerner i det her mørke rum."

Efterspil

Den 13. september er 14 mennesker på vej.

De er alle på vej væk fra en spejderhytte klemmt inde mellem skov og fjord, men med utrolig højt til himlen. Med sig har de et træningsforløb i tværkulturel konfliktløsning, der gør, at de fremover vil kunne handle anderledes i konfliktsituationer end et halvt år før. Med sig har de også en masse gode oplevelser, erfaringer og erindringer om mødet med nogle meget forskellige mennesker – som mennesker nu er forskellige – og så alligevel ikke så forskellige.

“There is a field beyond right and wrong – I will meet you there.” Rumi

Litteraturliste

- Dahler-Larsen, Peter (2003): *Selvevalueringens hvide sejl*, Syddansk Universitetsforlag
- Det Kriminalpræventive Råd, Statens Pædagogiske Forsøgscenter, Center for Konfliktløsning (2006): *Projektbeskrivelse: Konfliktåndtering på gadeplan – et træningsforløb for unge klub- og gadearbejdere*
- Hasse, Cathrine (2002): *Kultur i bevægelse*, Samfundslitteratur
- Mørch, Sven (2005): "Projekt og evaluering" i Jensen, Torben Bechmann og Christensen, Gerd (red.) *Psykologiske & pædagogiske metoder*, Roskilde Universitetsforlag
- Staunæs, Dorthe (1998): *Transitliv – Andre perspektiver på unge flygtninge*, Forlaget Politisk Revy

"I starten synes jeg bare, at det hele lød spændende, og meget kunne jeg genkende fra mit arbejde. Men jeg tænkte også, at hvis jeg begynder at tale følelser til de her drenge, så vil de tro, at jeg er syg i hovedet. Men der tog jeg fejl. For når jeg tager det med følelser og behov og bruger det, så har det givet nogle helt andre effekter. Det har nok ligget på rygraden, men nu er jeg blevet bevidst om, hvad jeg gør, eller hvorfor jeg handler på en bestemt måde. Jeg har fået en masse gode redskaber og metoder til, hvordan man skal gøre. Det betyder, at jeg står meget stærkere nu, end jeg gjorde for et halvt år siden."

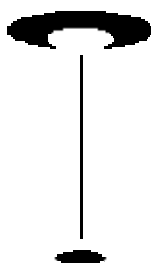
Projektdeltager og opsøgende gadearbejder



Det Kriminalpræventive Råd



Statens Pædagogiske Forsøgscenter



Center for Konfliktløsning