



# Opsamling

SEMINAR OM:

**GOD VEJLEDNING – BEDRE VEJLEDNING OG RÅDGIVNING**

TIRSDAG DEN 27. NOVEMBER 2007

PÅ SØRUP HERREGAARD



## Intro

En smuk, klar og kølig november dag, naturskønne omgivelser og det pittoreske Sørup Herregaard lidt uden for Ringsted udgjorde rammen for seminaret om: "God vejledning – bedre vejledning og rådgivning."

Det skulle blive en dag med alt fra konkrete fortællinger om vejledning fra virkeligheden over til helikopterture over dagens tema med mere filosofiske tanker og akademisk analyse.

Den klare novemberhimmel stod i skærende kontrast til den gråzone og suppedas, der omgiver vejledningen i praksis, hvor det kan være svært altid at omsætte gode intentioner til handling. Dagens seminar ville forholde sig kritisk til de vejledersituationer, seminarets deltagere dagligt befinder sig i. Der ville blive diskuteret etik, magtrelationer og spurgt provokerende ind til deltagernes egne vejledermetoder og -oplevelser.

Klokken 09.30 blev seminaret talt i gang ved Finn Andersen, som er formand for Det Lokale Beskæftigelsesråd i Ringsted. Finn Andersen sagde: "Jeres talrige fremmøde er specielt

glædeligt, når man tager i betragtning, at der for tiden er mange initiativer, der søger at samle og etablere netværk på tværs af diverse vejledningsordninger." Seminaret havde godt 50 deltagere, som var mødt op fra institutioner i lokalområdet, hvor vejledning indgår som en del af hverdagen.

Efter Finn Andersens velkomst blev dagens program introduceret af Jesper Møller, arbejdsmarkedskonsulent i Jobcenter Ringsted. I løbet af dagen ville deltagerne drøfte barrierer og muligheder i en øget koordinering af vejledningsindsatsen, løbende reflektere over de forskellige foredrag og ikke mindst få en masse relevant input.

Herefter overgav Jesper Møller ordet til dagens første foredragsholder Peter Plant, som er lektor og ph.d. ved Danmarks Pædagogiske Institut. Peter Plant kvitterede for præsentationen med ordene: "Ja, jeg har stort akademisk kørekort med anhænger", til udbredt latter blandt publikum.

# Indholdsfortegnelse:

Intro .....	1
Indholdsfortegnelse .....	2
Peter Plant om landskabsbillede over vejledningsindsatsen .....	3
- Vejledningens vilkår .....	3
År 2012 .....	4
En taksonomi .....	4
Den opsøgende vejledning .....	5
Borrdiskussion med refleksioner over taksonomi .....	5
Ungeteamet i Sorø .....	6
Ungeteamets hemmelighed .....	7
Peter Høilund og den anerkendende samtale .....	7
Retlig og institutionel anerkendelse .....	8
AB 101, AB 105, AB 106 .....	9
Den anerkendende kommunikation .....	9
Udsagn fra borrdiskussion .....	10
Nyt tværinstitutionelt samarbejde i Ringsted, Sorø & Slagelse .....	11
Afsluttende .....	11
Liste over tilmeldte deltagere .....	12

# Peter Plant om landskabsbillede over vejledningsindsatsen

Den 18. juni 2007 vedtog regeringen med støtte fra Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne og det Radikale Venstre en aftale om bedre vejledning til borgere og virksomheder, hvilket mundede ud i et Nationalt Råd for Voksenvejledning .

Peter Plants foredrag tog afsæt i puljen på 125 millioner kroner, der er afsat til hele VEU/voksensvejledning frem til 2010. Den primære opgave er at styrke opsøgende vejledning med særligt fokus på de kortuddannede, hvor der bl.a. skal etableres vejledningsnetværk, vejledningshjørner, uddannelsesambassadører, mv., hvortil der i alt er afsat 100 millioner kroner, se mere herom på side 11.

Der er desuden sat 13 millioner kroner af til et Nationalt Center for Kompetenceudvikling, hvis fornemste opgave er, at indsamle og formidle viden om voksen- og efteruddannelse og bidrage til den danske forskning på området. Centeret skal evaluere på voksenvejledningsindsatsen.

Yderligere er der sat 12 millioner af til en IT portal, som skal være en internetbaseret vejledningsportal (som [www.vidar.dk](http://www.vidar.dk)). Selve IT portalens indhold vil bestå af en oversigt over alle de offentlige voksen- og efteruddannelser, test- og karriereplanlægningsværktøjer og dokumentationsredskaber for kompetenceudvikling der findes.

Om det Nationale Råd for Voksenvejledning der nedsættes som led i styrkelsen af vejledningsindsatsen, fortalte Peter Plant, at dets hovedopgave er at følge og rådgive Undervisningsministeren om voksenvejledning. Arbejdsmarkedets parter, Beskæftigelsesministeriet og øvrige relevante ministerier vil desuden være repræsenteret i rådet.

Peter Plants pointe med denne indledning var at illustrere, hvor meget disse nye tiltag mangler fremsynethed og progression. Peter Plant havde meget hellere set tiltag som et nationalt call center, joffeeshops (en hybrid mellem et Jobcenter og en coffee shop). Og andre nye tiltag, som tilgodeså den sammenhængende vejledning med progression, kontinuitet og mere fokus på livslang vejledning, hvor der var et fælles læringsmål i vejledningen.

Efter denne politiske bredside tog foredraget en drejning, hvor Peter Plant fokuserede på selve vejledningens anatomi og stillede spørgsmålet:

## Hvad er vejledning?

Peter Plant indledte sit svar på spørgsmålet med at opstille et lille regnestykke, som fortæller lidt om vejledningens betydning:

Den amerikansk opfinder og forretningsmand Thomas Edisons definition på et geni var: 1% inspiration + 99% perspiration (sved) = geni.

I 2006 udkom Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance, som gjorde op med det ovenstående regnestykke og foreskrev, at definitionen på et geni snarere er: 1% inspiration + 29% vejledning + 70% perspiration = geni

Ifølge Peter Plant er uddannelses- og erhvervsvejledning en proces, der foregår i et samspil mellem oplysning, undervisning, praktiske aktiviteter og personlig samtale...(RUE' definition, 1995). Den er et særdeles nyttigt og magtfuldt redskab. Vejledningens betydning kan ikke understreges nok – den er en integreret del af vores samfunds struktur og et politisk mål.

Peter Plant mener, at fremtidens vejledning vil forankres og struktureres regionalt, hvor de forskellige aktører, som er involveret i vejledning kommer til at hænge sammen som perler på en snor, overlape hinandens dagsordener og overtage sags-gange flydende. Man kan forestille sig, at fremtidens vejledning vil være sammenhængende i alt fra jobcentre til kriminalforsorg og iværksættervejledning.

## Vejledningens vilkår

Peter Plant beskrev vejledningens nuværende styring som alt for centraliseret og for benchmark præget. Han fortalte, at: "Al vejledning gøres lige nu op i et ølkasseregnskab, hvor særlige vejledningsbehov udpeges ud fra, om samtalen tog mere end 17 minutter. Vi "tror, at vi ved" inden for dette felt, fordi der er så meget centralstyring. Vi glemmer, at folk er meget forskellige og ikke kan skæres over en kam."

Peter Plant mener, at der i fremtiden skal lægges større vægt på decentralisering og differentiering. I dag går UU (Ungdommens Uddannelsesvejledning) op til 25 år, men i virkeligheden er aldersgrænser ikke et parameter – det er en gammeldags og firkantet måde at putte folk i kasser på. Peter Plant eksemplificerede kassetænkningen ved at spørge publikum i salen: "Kan I huske, hvordan os over 50 for få år siden blev kaldt for 'erfaringsramt'? Nu kaldes vi for senioradviser." Sådan putter man folk i kasser, hvor man sætter mærkater og titler på grupper af mennesker. Ifølge Peter Plant er faren, at vi herved kommer til at prætere og glemme, at det er mennesker, vi har med at gøre.



## År 2012

Nu var vi nået til et punkt i Peter Plants foredrag, hvor han gav sin vision på tingenes tilstand i år 2012. Inspireret af salens udsmykning med bannere og plakater fra jobcentrenes voksenlærlingekampagne sagde Peter Plant, at fremtiden netop er opkvalificering. I 2012 er det det lokale arbejdsmarked, som styrer, hvad der skal sættes ind over for.

Hans håb er, at der i fremtiden lægges afstand til det kvantificerbare og at det kvalificerbare opkvalificeres. Peter Plant

mener, at tiden præges for meget af tal og kurver frem for de menneskelige værdier.

**Han underbyggede bl.a. sin tese således:**

”Lige for tiden hører vi ikke andet, end at vi mangler hænder på arbejdsmarkedet. Ikke på et eneste tidspunkt har jeg hørt nogen sige, at arbejdsmarkedet mangler hoveder.”

## En taksonomi

Peter Plant introducerede en taksonomi (en hierarkisk klassifikation), som kunne være parameteret for, hvilket niveau vejledningen befinder sig på, og hvor meget brugeren af vejledning inddrages.

Ud fra spørgsmålet: ”Hvordan kan folk være mere med i det, vi gør?” opstillede Peter Plant en taksonomi, som den amerikanske sociolog Sherry Arnstein opstillede i Arnsteins Levels of Engagement with Service Users fra 1969:

**Level 1:** At give information

**Level 2:** At få information

**Level 3:** At anvende fokusgrupper for at spørge ind til behov

**Level 4:** At lade bruger deltage i arbejde – ligemandsvejledning, hvor bruger bliver til

vejleder. Bruger deltager i at levere service (fx ledige der organiserer vejledning for hinanden)

**Level 5:** At lade bruger deltage i strategiske overvejelser – fx i årsplan

Peter Plant lod sig inspirere af ovenstående taksonomi og opstillede sin egen, hvorefter de forskellige borde skulle diskutere, hvor deres niveau for koordinering af vejledning befinder sig:

**Niveau 1:** Informere

**Niveau 2:** Samarbejde

**Niveau 3:** Samordne

**Niveau 4:** Integrere



## Den opsøgende vejledning

Inden diskussionen blev sat i gang ville Peter Plant komme med nogle bud på former for opsøgende vejledning, man som vejleder kan indtænke i kontaktfasen med brugeren:

- 1) Huskontakt, hvor vejleder kommer ud til brugeren i dennes hjem og giver vejledning
- 2) Arbejdspladsen, hvor vejleder laver vejledningshjørner med "tissepausevejledning" – altså en kort vejledning
- 3) Cykelvejledning, hvor vejleder 'fanger' bruger på vej fra A til B og laver cykeltid til vejledningstid

Peter Plant udpegede ligeledes muligheden for at inddrage fx SMStjenester i organiseringen af vejledning. Det gælder om at

benytte sig af de midler og "sprog", brugeren anvender og taler. Med et smil på læben reklamerede Peter Plant endnu engang for voksenvejledningspuljen på 125 millioner kroner, der bare venter på at blive brugt.

For mere info gå ind på: [www.vejlederforum.dk](http://www.vejlederforum.dk)

Nu blev ordet overladt til seminarets deltagere, som skulle diskutere ovenstående taksonomi af Peter Plant ledsaget af de to spørgsmål:

- 1) Hvor på denne skala ligger den nuværende koordination?
- 2) Hvor bør den ligge i fremtiden?

## Borddiskussion med refleksioner over taksonomi

Der blev diskuteret livligt blandt de syv borde med hver 6-7 personer. Vejledere, ledere, rådgivere og medarbejdere fra lokale institutioner, hvor vejledning er en del af hverdagen, udgjorde seminarets deltagere. Derfor blev diskussionen også spændende og nuanceret. Her er et udpluk af, hvad der blev sagt i plenum under formidling af diskussionen:

**Bord 4:** "Vi talte om, at vi ofte befandt os et niveau under informationsniveau. Dvs. man ikke nåede til at informere modtagerne af budskabet. Et andet hovedbudskab var, at samarbejde (bredt forstået) måtte ligge forskelligt alt efter arbejdsområde og ambitionsniveau. Det højeste ambitionsniveau måtte typisk ligge omkring samarbejde og samordne. Integration ville i de færreste tilfælde være målet. For den enkelte borger

kunne det optimale være, at tingene var integreret, således man kun skulle henvende sig et sted. Men vanskelighederne med at implementere dette ville være store – og måske i virkeligheden ikke særligt ønskværdige."

Peter Plant: "Ja, i USA har man integreret alt i et one-stop-center og med stor succes i øvrigt."

**Bord 6:** "Det vigtigste for os var at vide, hvor 'jeg' skulle gå hen, når 'jeg' havde en problemstilling. Dvs. at samarbejdsniveauet skulle fungere. Vi kom frem til, at vi rent faktisk også synes, at det niveau fungerer. Samordning og integration var ikke en problemstilling, vi forholdt os til; det må ledelsen tage sig af."



**Bord 2:** "Vi kom frem til, at vi alt for ofte ikke når til informationsniveauet. I jobcentrene har vi ikke meget tid og det besværliggør vejledningsindsatsen. Vi har ikke den tid, vi skal bruge! Men i fremtiden vil det være ønskeligt at nå til samarbejde/samordne-niveauet. Det vil være en ønskesituation. Men der er bestemt et stykke vej endnu."

**Peter Plant:** "Jeg forstår situationen er anspændt i jobcentrene. Det hører vi jo tit om i medierne. Jobcentrene er også blevet fusioneret, så det er forståeligt, at der er rigeligt at se til!"

## Ungeteamet i Sorø

Henriette Mogensen & Jacob Mortensen om Ungeteamet  
Idet Lilly Duedahl havde lagt sig syg med influenza, var Jacob Mortensen, souschef UU Vestsjælland, trådt til i 11. time som repræsentant. Sammen med Henriette Mogensen, faglig konsulent, Børne- Familieafd. Sorø Kommune, skulle han redegøre for de gode resultater oprettelsen af Ungeteamet havde ført med sig og fortælle om, hvordan teamet er struktureret.

Sorø Kommune ville gerne have fat i unge mellem 15 og 25 år med særlige behov. Man var nået til en erkendelse af, at man kunne løse denne opgave bedre. Målgruppen talte unge med såvel faglige som sociale problemer fra ressourcetsvage miljøer, unge der var droppet ud af en uddannelse og handicappede. Formålet var, at få flest mulige unge i uddannelse og at forebygge frafald og ledighed.

Det nye Ungeteam blev etableret i 2000 og startede egentlig som græsrodsbevægelse med møder i ungdomsklubben. Ungeteamet er struktureret således, at det består af en basisgruppe, hvor medlemmerne er:

**Bord 3:** "Vores bord blev enige om, at et af de største problemer er aldersgrupper og kassetænkning. Der går alt for meget tid med snak og konferencer uden nogen handling. Der er for meget korridorsnak, for lidt handling og for lidt konkret."

Efter en kort pause hvor deltagerne kunne puste ud ovenpå en god diskussion, var det blevet tid at høre lidt om Ungeteamet fra Sorø Kommune.

Ungdommens uddannelsesvejledning  
Jobcentret  
Børn- og ungesagsbehandler  
Voksensagsbehandler  
SSP

Derudover består teamet af ad hoc deltagere:  
Vejledere fra ungdomsuddannelserne  
10. klasse centret  
Produktionsskolen  
Ungdomsskolen  
PPR  
Integrationskonsulent  
Handicapområdet  
Frontmedarbejder

Basisgruppen og ad hoc deltagerne mødes ti gange årligt. I årets første halvdel deltager begge grupper og i anden kun basisgruppen. Pointen med denne opdeling er, at de første fem møder primært bruges som videndeling og de sidste fem til sagsbehandling. Derudover afholdes der en årlig konference med evaluering og kvalitetsudvikling i fokus.

# Ungeteamets hemmelighed

Sorø Kommune har haft stor succes med Ungeteamet og der er kommet mange unge væk fra Sorøs gader og ind på rette spor vha. teamet. Der er klart mindre ballade i byen end før Ungeteamet. Men hvad er hemmeligheden bag succesen?

Som I kan se i ovenstående, er der mange parter involveret og ifølge Henriette Mogensen og Jacob Mortensen, er det lige præcis dette, der gør Ungeteamet til en succes. Det er en helhedsorienteret indsats, hvor samtlige led i vejledningen er repræsenteret. Dermed bliver overleveringen mellem de forskellige aktører bedre og der sikres kontinuitet. Med Ungeteamet er det muligt at lave en familiebaseret indsats, koordinere arbejdsmetoder og gøre indsatsen over for den unge sammenhængende. Hvis man indfører denne samarbejdsaftale, så sikrer man fx, at man ikke aktiverer en uden i virkeligheden at kende pågældendes særlige behov. Desuden sikrer Ungeteamet, at man kan danne sig et billede af, hvordan 'gruppen' med særlige behov ser ud. Man får et overblik.

Henriette Mogensen fortalte om tiden før Ungeteamet og om en undersøgelse, der var lavet på Sorø Kommune, som skulle

kortlægge, hvor mange dage deres ansatte brugte på at være frustrerede årligt: "Det viste sig, at vi havde brugt 45 arbejdsdage!" Frustrationer over ikke at nå resultater og have overblik. Ungeteamet har vendt op og ned på dette.

Man har formaliseret samarbejdet, og dette afkaster en uvurderlig fælles samlet viden og giver et overblik. I Ungeteamet udnytter man hinandens kompetencer.

Henriette Mogensen pointerede, at en af de væsentligste årsager til de positive erfaringer i Sorø er, af UU er omdrejningspunktet og tovholder i Ungeteamet. Bl.a. fordi de ikke har nogen forvaltningsmæssige interesser.

Et Ungeteam i Ringsted Kommune er lige nu i støbeskeen inspireret af Sorø Kommunes.

Efter dette inspirerende oplæg om en vellykket koordination af vejledningen var det blevet tid til tre kvarters frokost, hvor alle informationerne kunne få lov til at bundfælde sig.

## Peter Høilund og den anerkendende samtale

Tidligere var identitet ikke noget, man satte spørgsmålstejn ved. Man blev født til en bestemt identitet afhængig af, hvad ens forældre havde af stand og erhverv. Nu er vi blevet frisatte individer og arkitekter i vores eget liv. Peter Høilund, som er professor på Institut for Samfund og Globalisering, Roskilde Universitetscenter, fortalte, at det er det højeste velfærdsgode, vi har i dag. Dog understregede han, at store grupper af svagt stille borgere, ikke havde dette gode.

De mennesker, der kontakter institutioner for at få vejledning, får ikke lov til at benytte sig af dette velfærdsgode. De får ikke lov til at forfølge deres værdier, dvs. den identitet som svarer til deres selvopfattelse viser tyske og danske undersøgelser (Axel Honneth, Nanna Mik-Meyer). De pålægges at påtage sig

den identitet, uddannelsesinstitutionen vælger for dem. Der er for så vidt intet galt med institutionernes værdisæt, men den helt centrale værdi er den, mennesket giver sig selv. Peter Høilund forklarede følgende: "Fx i en samtale med en konsulent fra jobcentret, risikerer brugeren at opleve, at få jobcenterets forestilling om et godt liv krænget ned over hovedet." Herved undermineres brugers selvagtelse, idet han fratages muligheden for at udfolde sin moralske dømmekraft i mødet med jobcenteret.

Det kan være særdeles svært at sætte sig ind i andres værdi-forestilling, men ikke desto mindre er anerkendelsen af andres værdier helt grundlæggende og en forudsætning for den gode vejledning.



## Retlig og institutionel anerkendelse

Peter Høilund tog udgangspunkt i den tyske filosof Axel Honneths anerkendelsesteori, hvor der opstilles tre former for anerkendelse:

Kærlighedsanerkendelse  
Institutionel/retslig anerkendelse  
Samfunds- eller solidaritetsanerkendelse

Kærlighedsanerkendelse er kendetegnet ved kontinuitet. Hvis et barn ikke oplever kontinuitet, vil det miste sin selvtillid.

På dette seminar vil den institutionelle/retlige anerkendelse være omdrejningspunktet. Der sker et sammenbrud, når den selvstændige dømmekraft hos den moralsk ansvarlige person møder retssystemet. Peter Høilund har talt med nogle unge fængslede fra Ungdomshuset der fortalte: ”at det var en chokerende oplevelse at møde retssystemet. Dommeren gad ikke høre på os. Vi blev ikke anerkendt som mennesker med en selvstændig moralsk dømmekraft.”

Medinddragelse af borgeren er helt nødvendig – det gælder også områder, hvor der er økonomi inddraget: Kontanthjælp, dagpenge, o. lign. Ifølge Peter Høilund mødes borgeren ofte med følgende fortællinger, når de kontakter en social institution.:

- 1) Jeg ved, hvem du er
- 2) Jeg ved, hvad der er godt for dig
- 3) Jeg har delvis de økonomiske midler til at gennemføre det

Der er altid et herredømmeforhold i disse situationer og herredømmer er på socialarbejderens side. Peter Høilund forholdt sig også til jobcentrenes meget omtalte kollektive personlige samtaler. Det er nemlig grundreglen for alle givtige, personlige samtaler, at de afholdes under fire øjne. Det er absolut nødvendigt for at skabe tillid.

# AB 101, AB 105, AB 106

Peter Høilund leverede også en bredside til det, i hans øjne og med salens samtykke, unødige bureaukrati i fx jobcentre med alle paragrafferne og ordningers uforståelige koder i ansøgningsformularer til borgere – AB 101, AB 105, AB 106, osv. De mange seminardeltagere fra jobcentret o.a. sad og nikkede og smilede, idet Peter Høilund gennemgik en af disse formularer med ordene: ”I skal være meget forsigtige med at lade sådanne papirer komme imellem jer og personen i en samtale. Et andet eksempel på denne afstandtagen mellem jer og borgeren er sætningen: ”Jeg skal lige finde dig i computeren/systemet.” Det er udtryk for at vi har glemt, hvad der essentielt er vigtigst: Mennesket.

Men hvad er det, der sker, når vi ikke gør det, som vi egentlig burde? Hvorfor er det, vi godt kan se, at der til tider er for

meget bureaukrati og alligevel ikke gør noget ved det? Peter Høilund fortalte, at vi via lydighedens etik udstiller ondskabens banalitet. Som eksempel på dette nævnte han den amerikanske socialpsykolog Stanley Milgrams’ kendte forsøg, hvor en autoritetsperson får en forsøgsperson til at give en anden forsøgsperson (som i virkeligheden er en skuespiller) ”stød”. Autoritetens stemme kan få os til at gøre meget og sætte vores egen moral og etik over styr. Peter Høilund nævnte også den tyske nazist Adolf Eichmanns udtalelser under sin rettergang, hvor han bl.a. bedyrede: ”Jeg har gjort alt så godt, jeg kunne gøre. Jeg gjorde, som jeg blev bedt om at gøre. Og det gjorde jeg godt.” Problemet er, at Eichmann ikke satte sig ind i andres sted. Peter Høilund konkluderede: ”Det er ondt ikke at sætte sig i en andens sted. Det er ondskabens banalitet!”

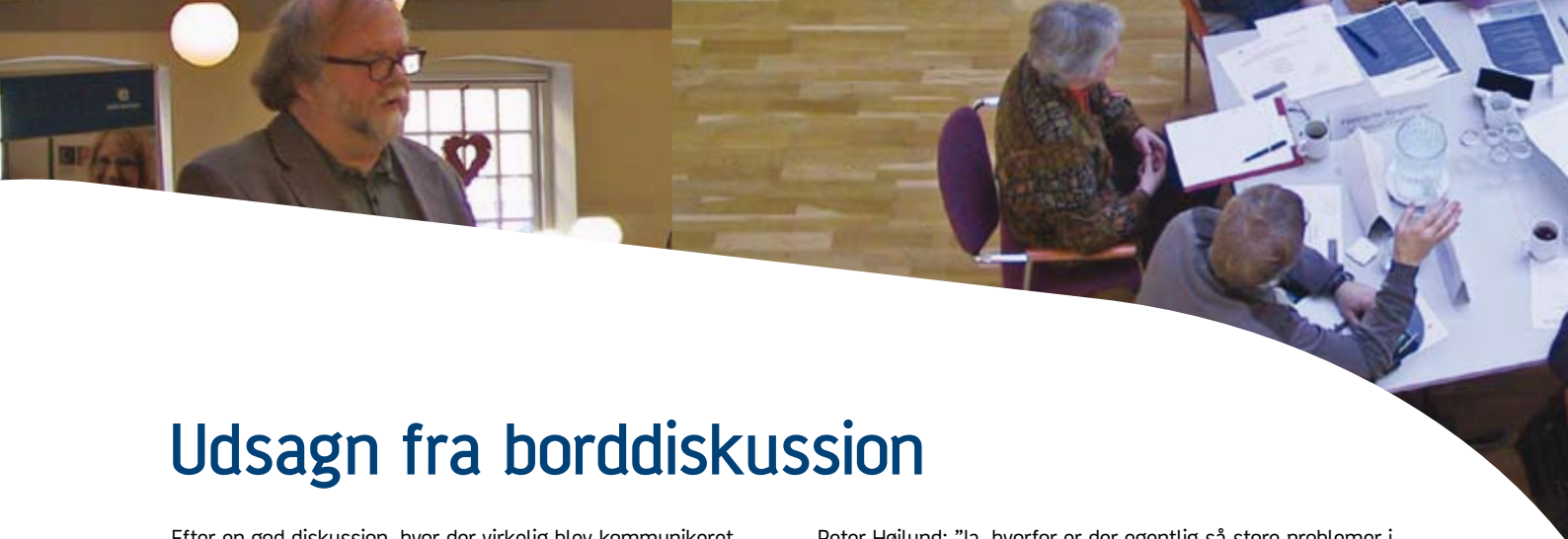
## Den anerkendende kommunikation

Som afslutning på sit foredrag gav Peter Høilund nogle bud på den anerkendende kommunikations anatomi. Ifølge Peter Høilund gælder det om at skabe et oplyst rum, hvor man møder borgeren i øjenhøjde, som et menneske. Derudover skal man som vejleder, og dermed som serviceyder, stille alle sine faglige våben til rådighed. Man skal engagere sig i borgerens livshistorie og frem for alt aldrig acceptere noget, som man ikke er sikker på, man kan stå inde for. Man skal altid søge den symmetriske kommunikation og give borgeren tid.

Peter Høilund sagde: ”Det eneste borgeren ønsker, er at blive set, hørt og forstået.

**Nu gav Peter Høilund deltagerne tre spørgsmål, de skulle forholde sig til i en borddiskussion i forlængelse af foredraget:**

- 1) Hvordan kan man i et afklaringsforløb sikre, at borgeren får mulighed for at spille en aktiv rolle i sagsbehandlingen? Herunder skabe en fælles faglig forståelse af begreber og præmisser?
- 2) Hvordan kan man i praksis bygge på borgerens egen konstruktive selvopfattelse (identitet)?
- 3) Prøv at fremdrage barrierer for 1 og 2



## Udsagn fra borddiskussion

Efter en god diskussion, hvor der virkelig blev kommunikeret frem og tilbage ved de 7 borde, var det tid til en formidling i plenum.

**Bord 2:** "Det er vigtigt, at man afklarar rammerne for den samtale, man gennemfører. Man afklarar præmisserne for samtalen og redegør for rollerne. Og til spørgsmål nummer 2 tror vi, at det er vigtigt, at man gør noget ud af små bedrifter – fx at møde til tiden fem dage i træk. Ud af disse små bedrifter og succeser skabes identiteten."

**Bord 3:** "Historik er afgørende! At lade vedkommende forklare og fortælle sin historie. Vi er jo alle sammen gode til noget – vi skal bare finde ud af hvad. Vi snakkede om, at det handler meget om indlevelse med personen."

Peter Høilund: "Lige præcis. Historik er utrolig vigtig. I historikken ligger selve nøglen til at finde ud af, hvem man taler med."

**Bord 7:** "Ligeværdige samtaler og afklarede roller. Vi skal hverken tale op eller ned til dem. Det gælder om at udvise respekt for, hvem de er."

**Bord 6:** "Vi blev enige om, at spillereglerne for mødet skal på bordet. Det gælder om at få det bedste ud af situationen. Møderne er jo ikke frivillige men del af en kontrol. Den anerkendende tilgang er en del af den professionelle ballast, men det kan være svært i tilfælde, hvor samtalepartneren har en skjult dagsorden eller ikke spiller med åbne kort. Eksempelvis kommer man ud for, at en person prøver at tale sig til en førtidspension, i stedet for at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet – eller trækker forløbet ud for at bevare sin kontanthjælp. Vi snakkede også om, at det for os gælder om at være nærværende over for borgerens livshistorie."

**Bord 1:** "Det lyder meget fint det hele, men der ligger en vanemæssig godhed i stedet for reel, sand godhed. Det er som om, at vi gerne vil det gode, men ikke er i stand til at gøre det gode."

Peter Høilund: "Ja, hvorfor er der egentlig så store problemer i praksis? Det anerkendende ligger virkelig i at være tilstede og anerkende historikken. Dokumentationsbehov, benchmarking underminerer kvaliteten og misbruges som redskab."

**Bord 7:** "Noget af det, der kunne være en barriere, er, at "vores" værdier slet ikke harmonerer med de værdier, borgeren kommer med – fx i forhold til det at arbejde."

Peter Høilund: "Det er sandt, og jeg har ikke det rigtige svar. Jeg tror ikke altid, borgerne kommer for at få det, de vil have."

**Bord 5:** "Vi ser på det således: Borgeren er styrmand, vejlederen er lods og i et afklaringsforløb skal man skabe et fortroligt rum. Man kan fx for at give borgeren en større selvforståelse anvende faglige redskaber såsom ved at præsentere borgeren for et tomt stykke papir, han så skal skabe en drøm meverden ud fra."

**Bord 4:** "Mødet med borgeren skal være respektfuldt. Med en ligeværdig samtale bliver det aldrig i en myndighed/borger samtale. Vi mener, respekten også ligger i at aktivere og st borgeren over for en opgave."

Peter Høilund: "Der er mange gode kommentarer. Grunden jeg siger det, jeg gør, er fordi jeg kender analyserne. De kluderer enstemmigt, at borgeren rent faktisk ikke anerkendes og inddrages, selvom vi har mange gode intentioner. I har nævnt ordet dagsorden nogle gange og en af faldgrubberne nemlig dagsordener. De stjæler fokus og nedbryder ligeværdigheden i samtalen. Måske skulle man tænke mere ud af boksen, ud af dagsordnen – eller lægge den frem, så den er helt synlig for borgeren."

Det var de sidste ord i Peter Høilunds spændende foredrag og givtige diskussion. Programmet havde i sidste øjeblik fået tilføjet et punkt, hvor Jimmi Bratved fra Selandia, Center for Erhvervsrettet Uddannelse, havde ti minutter til at fortælle om et nyt, stort tiltag.



## Nyt tværinstitutionelt samarbejde i Ringsted, Sorø & Slagelse

Blandt deltagerne på dagens seminar var kursuschef på Selandia, Jimmi Bratved som kunne fortælle, hvor nogle af de 125 millioner kroner som Undervisningsministeriet havde afsat til styrkelse af voksen- og efteruddannelse – og som Peter Plant indledningsvis havde nævnt – var blevet tildelt. Til region Sjælland var i alt afsat mere end 20 millioner kroner, hvoraf 2,8 millioner var tildelt til bl.a. oprettelse af et lokalt voksende netværk, dækkende Ringsted, Sorø & Slagelse.

Uddannelsesinstitutionerne SOSU Vestsjælland, VUC Vestsjælland Syd, SOSU Ringsted, VUC, EUC Ringsted og Selandia Slagelse er gået sammen i dette tværinstitutionelle samarbejde som løber i årene 2008 - 2009. Pengene skal bl.a. gå til et call-center (Uddannelsesrådgivning Vestsjælland), joffeshops og flere penge til opsøgende arbejde i virksomheder. Ideen er, at borgeren kun skal gå hen ét sted og få vejledning. Ligesom Peter Plant fortalte med den amerikanske model: One-stop-center.

### Afsluttende

Denne opfordring blev seminarets sidste ord fra foredragsholderne. Klokken var nu blevet 16, og seminariet lakkede mod enden. Finn Andersen lukkede og slukkede med ordene: "Tak for nogle spændende debatter og oplæg. Jeg håber, I kommer godt hjem." Det gjorde vi bestemt; vi kom ikke bare godt hjem, men kom også hjem med noget godt; en masse tankegods som kan bruges i de daglige vejledningssituationer. Vi blev mindet om, hvor vigtigt det er, at fokus bevares på mennesket og ikke på systemet og AB 105.

Jimmi Bratved opfordrede de tilstedeværende til at tage tråden op i forhold til et større netværk af samarbejde, idet de fire skoler gerne vil inddrage jobcentrene, AOF, sprogcentrene, Erhvervs- og Videncenter Vestsjælland, Faglige forbund, CVU, Produktionshøjskoler o. a. i et stort, samlet netværk i Vestsjælland.

Jimmi Bratved fortalte, at "Målet er at nå trin 3 på Peter Plants taksonomi, "samordne", i løbet af et par år. Hele projektet er på tegnebrættet og klart til at blive skudt af sted. Hvis en af jer skulle have lyst til at søge stillingen som leder for det her spændende tiltag, så er stillingen fri pr. 1. januar 2008."

**Vi bringer for god ordens skyld kontaktinfo på dem, du skal kontakte, hvis du vil høre mere om stillingen eller har andet, du vil vide mere om:**

**SOSU: Hann Vaagø Tost, tlf.: 59 44 31 33**

**VUC: Jørgen Kay, tlf.: 58 55 50 50**

**EUC Ringsted: Arne Ebbesen, tlf.: 57 68 25 00**

**Selandia: Lars Thore Jensen, tlf.: 58 56 70 00**

Solen var gået ned, og det var allerede tusmørke, men deltagerne forlod seminaret oplyste og snakken om dagens input gik livligt på turen ud til bilerne.

Tak for et godt og vellykket seminar om god vejledning.

**Og god jul og godt nytår.**

# Liste over tilmeldte deltagere:

Navn	Stilling	Virksomhed	Mail
Per Flor	Socialrådgiver	3f Midtsjælland	per.flor@3f.dk
Eva Huus		3f Midtsjælland	eva.kjerrumgaard@3f.dk
Christel Hemmingsen	Socialrådgiver	Børne- og Ungerådgivningen	clj@ringsted.dk
Katja Andersen	Koordinator	Børne- og Ungerådgivningen	kaan@ringsted.dk
Hugo Fauerskov	Rådgiver	Børne- og Ungerådgivningen	huf@ringsted.dk
Eva Ahrensburg	Projektkoordinator	Dansk Flygtningehjælp	eva.ahrensburg@drc.dk
Nana Folke	Praktikant/RUC	Dansk Flygtningehjælp	eva.ahrensburg@drc.dk
Theresa Barner Kleis	Sagsbehandler	Dansk Lønmodtagers A-kasse	thkl@dl-a.dk
Monica Revsbech	Sagsbehandler	Dansk Lønmodtagers A-kasse	more@dl-a.dk
Peter Plant	Lektor	DPU	pepl@dpu.dk
Birte Thernøe	Vejleder	EUC Ringsted	
Benny Petersen	Uddannelseschef	EUC Ringsted	bp@eucr.dk
Arne Ebbesen	Udviklingschef	EUC Ringsted	ae@rsh.dk
Henriette Mogensen	Gruppeleder	Familieafdelingen Sorø Kommune	hem@soroe.dk
Annelise Jensen	Vejleder	HK Sjælland	02aj@hk.dk
Annette R. Møller	Vejleder	HK Sjælland	02arm@hk.dk
Claus Oppermann	Kommunal jobcenterchef	Jobcenter Ringsted	cop@ringsted.dk
Susanne Frydenlund	Statslig jobcenterchef	Jobcenter Ringsted	suf@ringsted.dk
Birgitte Hertzum Møller	Erhvervsvejleder	Jobcenter Ringsted	birh@ringsted.dk
Hanne A. Malm	Erhvervsvejleder	Jobcenter Ringsted	ham@ringsted.dk
Winnie Atkinson	Faglig konsulent	Jobcenter Ringsted	wia@ringsted.dk
Bente Ryczek	Faglig konsulent	Jobcenter Ringsted	bry@ringsted.dk
Anette Svendsen	Socialrådgiver	Jobcenter Ringsted	ansv@ringsted.dk
Annette Walther	Socialrådgiver	Jobcenter Ringsted	annw@ringsted.dk
Anne Albæk	Socialformidler	Jobcenter Ringsted	suanal@ringsted.dk
Anita Lappenborg	Socialformidler	Jobcenter Ringsted	alap@ringsted.dk
Mogens K. Hansen	Socialrådgiver	Jobcenter Ringsted	mkh@ringsted.dk

Navn	Stilling	Virksomhed	Mail
Laila J. Valeur	Afsnitsleder	Jobcenter Ringsted	lja@ringsted.dk
Sonja Kløcker,	Socialformidler	Jobcenter Ringsted	sokl@ringsted.dk
Jeanette K. Larsen	Socialrådgiver	Jobcenter Ringsted	jeal@ringsted.dk
Jesper Switzer Møller	Arbejdsmarkedskonsulent	Jobcenter Ringsted	jesm@ringsted.dk
Finn Andersen	Udvalgsformand	LBR	fia@ringsted.dk
Henrik Kjær	Fmd. LO Midtsjælland	LBR	lawaetz-kjaer@mail.dk
Torben Seerup	Sekretær	LO Midtsjælland	ts@nnf.dk
Hanne Lind Jensen	Vejleder	Midtsjællands Aktiveringscenter	haj@ringsted.dk
Pia Mahnfeldt	Vejleder	Midtsjællands Aktiveringscenter	pma@ringsted.dk
Troels Brandt	Forstander	Ringsted Produktionshøjskole	troels@rphs.dk
Fritze Tillisch, vejleder	Vejleder	Ringsted Produktionshøjskole	fritze@rphs.dk
Peter Høilund	Professor	RUC	peterh@ruc.dk
Anne E. Nielsen	Uddannelsesleder	Selandia CEU	
Jimmi Bratved	Kursuschef	Selandia CEU	jibr@selandia-ceu.dk
Finn Kanstrup Hansen	Uddannelseschef	Selandia CEU	fkhr@selandia-ceu.dk
Gry Wallin	Kursuskonsulent	Slagteriskolen i Roskilde	gw@srts.dk
Jette Evon Deckers Jensen	Sagsbehandler	TL Sjælland	jej@tl.dk
Ulf Lindow	Vejledningschef	UU Vestsjælland	ullin@slagelse.dk
Jacob Mortensen	Souschef og koordinator i Ringsted	UU Vestsjælland	jamor@slagelse.dk
Jens Andersen	Vejleder	UU Vestsjælland	jcand@slagelse.dk
Kirsten Bondo	Vejleder	UU Vestsjælland	kibon@slagelse.dk
Nina Jacobsen	Vejleder	UU Vestsjælland	nijac@slagelse.dk
Sonja Rasmussen	Pæd. adm.	VUC Vestsjælland Syd	
Erling Bugge	Studievejleder	VUC Vestsjælland Syd	eb@vuc-vs.dk
Kirsten Holm Hansen	Studievejleder	VUC Vestsjælland Syd	Kirsten.Holm.Hansen@skolekom.dk
Peter Porsmose	Kommunikationskonsulent	Wanek & Myrner	peter@wanek-myrner.dk



