

”Jeg vil ikke være nogens opgave”

– om fællesskab, ligeværd, respekt og meget mere på Kragelund

Af Line Top Abildtrup, juni 2023

| | |
|--|----|
| Indledning | 1 |
| Tema 1: Ligeværd, respekt og fællesskab – Er det Åben Dialogisk praksis? | 2 |
| Tema 2: Intet om os uden os – hvad mon det egentlig betyder? | 4 |
| Tema 3: At være i netværk med eller omkring en beboer | 5 |
| Tema 4: Menneske og professionel – ny professionalisme | 7 |
| En afslutning | 9 |
| Litteratur | 10 |
| Kontakt | 10 |

Indledning

Kragelund er et botilbud i Aarhus Kommune, som gennem hele tilbuddets levetid har været et sted, der inspirerede andre tilbud rundt i landet. Gennem en årrække har det været arbejdet med Åben Dialog, som har sat Kragelund på landkortet.

I 2022 kastede Kragelund sig ud i at arbejde med en netværksorganisering. Det betyder, at de daværende teams af medarbejdere blev erstattet af netværk, hvor de mennesker der bor på Kragelund, beslutter hvilke medarbejdere, de gerne vil have som nære samarbejdspartnere i deres netværk.

Denne artikel er skrevet på baggrund af tre ”udforsknings-besøg” på samlet set 7 dage, som jeg foretog hen over vinter og forår 2022-2023. Ideen med udforskningen var beskrevet på denne måde i et opslag på Kragelunds opslagstavle forud for mit første besøg:

Ideen med mine besøg er, at jeg sammen med jer, der bor og arbejder på Kragelund, gerne vil udforske det I er i gang med omkring netværksorganisering og Åben Dialog og hvad der ellers er vigtigt omkring livet på Kragelund.

Håbet er at udforskningen både kan gøre jer selv og andre klogere og inspirere jer på jeres videre vej.

Jeg håber vi kan udforske sammen på kryds og tværs og på forskellige måder, så jeg vil gerne både invitere til uformel snak og samvær, dialogiske interviews samt små workshops.

Mit afsæt for at indgå i dette samarbejde med Kragelund er en stor interesse for, hvordan Åben Dialogisk praksis udvikler og udspiller sig i det sociale arbejde med mennesker med psykosociale

problemer. Jeg har selv arbejdet med dette i en årrække og oplever, at vi har et stort behov for at blive klogere på det vi gør, hvis vi gerne vil lykkes med at udvikle og forankre en Åben Dialogisk praksis, der er i overensstemmelse med Åben Dialogiske intentioner.

Lidt mere om, hvordan artiklen er blevet til

Artiklen baserer sig på både rammesatte og uformelle samtaler mellem mig og de mennesker der bor og arbejder på Kragelund. Jeg har i løbet af mine besøg talt med 13 ud af 17 beboere. 10 af beboerne har deltaget i en eller flere af de rammesatte samtaler. Jeg har talt med alle 19 medarbejdere og alle medarbejdere har deltaget i en eller flere af de rammesatte samtaler.

Artiklens temaer er skabt på baggrund af det, som jeg oplever som fremtrædende i samtalerne. Hvert tema afsluttes med et afsnit, der hedder 'tanker at gå videre med'. Ideen er, at hvert tema kan stå for sig – som noget man kan tage ud og arbejde videre med.

Tema 1: Ligeværd, respekt og fællesskab – Er det Åben Dialogisk praksis?

På mit første besøg på Kragelund stillede jeg primært spørgsmålet: Hvad er vigtigt omkring livet på Kragelund. Intentionen var at tage udgangspunkt i det, der opleves som vigtigt og så derefter undersøge om og hvordan det vigtige eventuelt hænger sammen med Åben Dialogisk praksis og netværksorganiseringen.

De ord der stod helt tydeligt frem i disse første samtaler, var ligeværd, respekt og fællesskab. Ikke et ord om "Åben Dialog".

En beboer fortæller: medarbejderne møder altid en med respekt. Jeg bliver lyttet til. Der er ikke nogen, der bestemmer over en. Der er omsorg. Der er åbenhed og nysgerrighed og den er gensidig. En medarbejder siger: At mennesker tager herfra og har en stemme – at de oplever, at det kan betale sig at ha' en stemme – dét er formålet med Kragelund.

Jeg spørger til, om der også er oplevelser med, at der ikke er respekt, ligeværd og fællesskab. Dem jeg taler med, tænker sig om, men der dukker ikke meget op. Lederen af Kragelund reflekterer over, at hun kan komme til at udelukke beboerne og primært tale med medarbejderne om spørgsmål vedr. Kragelund. Hun tænker over, om det handler om tempo, gamle mønstre, vaner og hvem der traditionelt 'sørger for' og hvem der 'modtager'. Det kan også være lidt svært at finde ud af, hvordan man får involveret beboerne i fælles beslutninger.

Hvad har det med Åben Dialogisk praksis at gøre?

Selvom ordene 'Åben Dialog' og 'Åben Dialogisk praksis'¹ ikke bliver brugt ret meget i samtalerne, så dukker ordene hurtigt op i mig, fordi meget af det, der bliver talt om, for mig at se forbinder sig til dette.

I en samtale siger en beboer fx: På hospitalet skal medarbejderne have svarene. Her på Kragelund kan man udforske og sammen gå vejen – finde svar sammen. Der er tid og ro. Medarbejderne deler deres mellemregninger. Det er et dynamisk sted – der er plads til forskellighed. En medarbejder siger: Det at kunne tale og reflektere og være i tvivl sammen – ligesom vi er i denne samtale – det sker også til hverdag i fællesrummet. Det oplever jeg som Dialogisk Praksis. En anden beboer siger:

¹ Jeg bruger både betegnelserne Åben Dialog og Åben Dialogisk praksis. Åben Dialog bruges ofte som betegnelse for en særlig måde at holde møder eller samtaler med et menneske og dette menneskes netværk på. (Åben) Dialogisk praksis bruges ofte som betegnelse for at bringe de samme ideer, forståelser og måder i spil i praksis mere generelt.

At turde stille sig derud hvor det er usikkert – og have troen på at blive grebet blødt. – Det er sådan det er her på Kragelund.

Jeg spørger til Åben Dialog og en beboer siger: Åben Dialog er tværfaglighed sammen med beboerne. En medarbejder siger, at det at arbejde med Åben Dialog har betydet mere refleksion – at de indre tanker kommer ud – mellem beboere og medarbejdere. Medarbejderen fortæller også, at de fleste møder bliver holdt anderledes nu. Der er mere fokus på, at alle har værdi, at alle skal høres. Der er mere fokus på det 'møde' den enkelte har i mødet. Tempoet er sat ned, så der er mere plads til at tale og lytte.

Er der tidspunkter, hvor der ikke skal være dialog?

Der dukker en tvivl op undervejs: Skal alting altid tages sammen og i dialog? Både blandt medarbejdere og beboere er der nogle der taler om, at det indimellem kan være godt, at medarbejderne tager over.

En beboer fortæller, at det kan være rart, at nogen tager over i perioder. Hvis man fx ikke tænker rationelt. At man ikke altid selv skal 'knække koden'. At man ikke altid skal tage stilling til alt. Jeg spørger, hvordan man som medarbejder kan vide, hvornår det er godt at tage over. Det afføder to historier om ufrivillige indlæggelser. I det ene tilfælde siger beboeren, at han bagefter kunne se, at det var godt, at han blev indlagt. I det andet tilfælde siger beboeren, at det var forkert, at hun blev indlagt. De to beboere er enige om, at der skulle have været mere gennemsigtighed og ordentlighed i begge situationer omkring de ufrivillige indlæggelser, og situationerne burde have været talt igennem med dem efterfølgende. En medarbejder sidder og lytter. Hun var med omkring den ene af indlæggelserne og hun fortæller, at det gør meget stort indtryk på hende at høre beboerne fortælle om det. De kigger på hinanden: Vi skal altså have talt mere om det her!

Eksemplerne fører til en snak om 'kendskab', som er et begreb, der gang på gang dukker op, når vi taler om respekt, ligeværd og fællesskab. Det er vigtigt at kende hinanden som mennesker. Der skal være gensidighed, så kendskabet skal gå begge veje. I denne samtale taler beboerne om, at kendskab og tillid er meget vigtigt, hvis andre skal tage over og træffe beslutninger på ens vegne. Og selvom der er kendskab og tillid – så risikerer man, at der bliver truffet forkerte beslutninger.

Tanker at gå videre med

Et spørgsmål der opstår undervejs, knytter sig til tankerne om 'at tage over' og til nogle af medarbejdernes italesættelse af, at 'gå ind i det dialogiske rum', som noget man gør en gang i mellem og så går man ud af det igen og gør noget andet. Det får mig til at tænke på, at man flere steder er optagede af, om Åben Dialog er en metode, et redskab, en bestemt måde at afholde samtaler på – eller om det er en måde at være og møde andre mennesker på. I en central bog om Åben Dialogisk praksis skriver Seikkula og Arnkil:

Dialogorientering er ikke en metode, men en måde at være mellem mennesker på, og dens kerne er den selvstændiggørende oplevelse, det er, når andre virkelig lytter og responderer. Vi vil endda hævde, at i enhver praksis, der fremkalder genstridige forandringer – uanset om man kalder den dialogisk eller ej – ligger der en dialogisk kerne: accept og respekt for den Andens anderledeshed og muligheden for at blive hørt for alvor som den respekterede Anden. (side 119)

Så hvad betyder det at gå ind og ud af 'det dialogiske'? Betyder det, at det kun er nogle gange, at man *virkelig lytter*, og at det kun er nogle gange, at man *for alvor* accepterer og respekterer den Anden? Hvad betyder det i forhold til tanker og erfaringer med 'at tage over'? Kan det 'at tage over' være foreneligt med en Åben Dialogisk praksis? Og hvis ja, hvordan kan det så se ud?

Tema 2: Intet om os uden os – hvad mon det egentlig betyder?

En af ledestjernerne som menneskerne på Kragelund har sat ord på, mens de udviklede og planlagde netværksorganiseringen, er inspireret af brugerbevægelsens slagord: "Intet om os uden os".

Under mine besøg opstår der mange overvejelser om dette. De handler både om, hvorvidt det er muligt at leve op til idealet og hvad der står i vejen for det. Men samtalerne udvikler sig også til overvejelser om, hvor bogstaveligt idealet skal forstås, og hvad det egentlig handler om?

En beboer fortæller, at det er irriterende, når kommunikationen mellem medarbejderne – om ham – ikke fungerer. Så oplever han, at han skal starte forfra hver dag. Andre beboere fortæller, at de finder det ubehageligt og problematisk, når medarbejderne taler om dem, uden at de er med. En beboer beskriver en oplevelse af at blive "gennemsigtig", når medarbejderne taler om ham, uden at han er med.

Nogle beboere taler om, at det er ok, at medarbejderne taler om dem – hvis det hjælper – hvis det er til ens bedste. Nogle medarbejdere taler om, at der kan være omsorgsmæssige grunde til at 'tale om', og der er medarbejdere, der mener, at man nogle gange må 'tale om', for at skåne beboeren.

Jeg spørger, hvordan medarbejderne kan vide, hvornår det opleves hjælpsomt og hvornår det opleves problematisk, at de 'taler om' beboerne. Flere beboere svarer, at det handler om, at medarbejderne kender en og at man kender dem, så man kan have tillid til hinanden. De taler også om, at det er vigtigt, at der ikke er noget, der er hemmeligt – at beboeren skal inviteres til at deltage i samtalen – men kan vælge det fra, hvis man ikke orker. Nogle medarbejdere taler om, at de har brug for faglig sparring med kollegaerne, hvor de taler om beboeren, uden at beboeren er med. Nogle tænker også, at der er noget, som beboeren ikke har gavn af at høre.

Nogle beboere taler om, at der er forskel på at 'tale om' mig og at vidensdele om mig. Det er ubehageligt, hvis man har betroet en medarbejder noget, og de så deler det. Medarbejderne skal spørge, om de må dele det, og de skal ikke dele for at dele (sladre), der skal være en grund. Det er vigtigt, at medarbejderne taler om en på en måde, der er respektfuld. Hvor der stadig er ligeværd. En medarbejder taler om værdighed, og understreger, at det er voksne mennesker, der bor på Kragelund, og de har ret til selv at træffe beslutninger. Han oplever, at det ikke er en selvfølge andre steder og han siger, at det er det der gør, at man kan gå hjem fra arbejde med en god smag i munden.

Nogle medarbejdere bliver optaget af at, 'intet om os uden os' vel ikke bare handler om at tale men også om 'at gøre'. De oplever ofte, at de har travlt med at løbe rundt og 'gøre' – uden at beboerne er med. Det rejser et spørgsmål om, hvem det er vigtigt for – alt det som medarbejderne gør – uden beboerne. Det bør være vigtigt for beboerne – men hvorfor er de så ikke med?

Tanker at gå videre med

Samtalerne på Kragelund rummer mange overvejelser om, hvordan 'Intet om os uden os' egentlig kan forstås, så det ikke bliver en floskel eller et ideal, som man ikke anser det for muligt (og måske ikke engang ønskeligt) at leve op til. Måske er det mere en indstilling og nogle principper i forhold til, *hvordan* man taler både 'med' og 'om', og hvad man kan tale om og gøre, uden at personen er med.

I en artikel om menneskerettigheder, Recovery og Åben Dialog skriver Karlsson og Borg:

Det er en fastholdelse af, at menneskeværdet og friheden til at bestemme over eget liv må være i centrum for samarbejdet med dem som ønsker hjælp. (...) Recovery-bevægelsen viser, at personer som oplever psykiske vanskeligheder og vanskeligheder i forhold til rusmidler, ikke har de samme rettigheder som andre samfundsborgere. Recovery indebærer at tage noget tilbage som er mistet eller taget fra en person. Det kan være rettigheder, roller, ansvar, afgørelser, håb og muligheder. (side 24, min oversættelse)

At de professionelle ikke træffer beslutninger, som involverer de mennesker det handler om, uden at de er med, står helt centralt i Åben Dialogisk praksis, og det gør det også på Kragelund, selvom der findes undtagelser.

Det kan dog være vigtigt at overveje nærmere, hvad vi egentlig forstår ved ordet 'beslutninger'. En del medarbejdere siger, at de har behov for at kunne sparre med kollegaer om beboerne, uden at beboerne er med. Hvis medarbejderne taler med hinanden om en beboer, uden at beboeren er tilstede, fx om hvordan medarbejderne oplever og forstår en situation med beboeren, hvad de observerer og tror der er på færde for beboeren, hvad de mener kan være godt at gøre eller ikke gøre osv. – rummer det så ikke også vurderinger og beslutninger, som har betydning for beboeren? En vigtig opmærksomhed kan være, om og hvordan beboeren involveres efter en sådan samtale.

Alle overvejelserne i samtalerne jeg har deltaget i, peger på, at der er gode grunde til at undersøge dette tema nærmere – medarbejdere og beboere sammen. Og måske viser alle overvejelserne også, hvorfor det kan opleves 'nemmere sagt end gjort', at arbejde med idealet 'intet om os uden os'. Som en af beboerne konstaterede: "Det er en svær en!"

Tema 3: At være i netværk med eller omkring en beboer

Som nævnt i indledningen nedlagde Kragelund i september 2022 deres team-struktur og overgik til en netværksorganisering, hvor hver enkelt beboer vælger, hvilke medarbejdere personen primært ønsker at samarbejde med.

En beboer fortæller om, at det at vælge netværk for hende betyder, at hun kan bevare sin integritet. Bevare sin selvbestemmelse. Hun fortæller om et andet botilbud, hvor hun oplevede at hun bare blev anvist, hvad hun skulle gøre og hvordan det gjorde hende ligeglad. Flere beboere fortæller om, at det er godt selv at bestemme, hvem man skal samarbejde med. Både beboere og medarbejdere taler om, at man kommer til at kende hinanden bedre, at man kommer tættere på hinanden. Og kendskab betyder noget i forhold til at få den hjælp, man har brug for – at det passer til en i stedet for at være noget foruddefineret. Kendskab knyttes sammen med gode relationer, ligeværd og gensidighed. Mange beboere på Kragelund taler om, at det er som en familie, samtidig med at det også understreges, at det ikke er helt det samme – for relationerne her er midlertidige. Flere

medarbejdere fremhæver, at beboerne også giver dem noget – fx hjælper dem med noget. Og så gør det at blive valgt noget godt for samarbejdet.

Flere er optaget af ordene 'om' og 'med'. At man ikke skal være et netværk 'omkring' beboeren, men et netværk 'med' beboeren. Intentionen er, at beboer og medarbejdere sammen skal have lige adgang til hinandens overvejelser – og ikke som før, hvor man var et team af medarbejdere, som først overvejede, afklarede og aftalte og først derefter inviterede beboeren ind.

John Shotter, en af inspirationskilderne i Åben Dialogisk praksis skriver om 'Medheds-tænkning' (witness) og 'Omheds-tænkning' (aboutness). I omheds-tænkning tænker vi *om* 'ting', som om de er 'derovre' og kun lader sig se 'udefra', som noget vi kan analysere. I Vesten er det den type tænkning, der stadig i det store og hele dominerer vores faglighed. I sin ekstreme form er det en monologisk indstilling, hvor den anden person bliver et objekt for en – man bliver "... *døv for den andens respons, forventer den ikke og anerkender den ikke som nogen afgørende kraft.*" I modsætning til dette står medheds-tænkningen. Her lader vi den anden "... *'fortælle' os, hvordan vi skal forholde os til den.*" Det er ikke nogen enkel sag, skriver han, men vi forsøger at "... *tænke 'med' en andens stemme, med andres ytringer i tankerne til at lede os.*" (side 99ff)

En beboer fortæller, at hun kun har været inviteret med på teammøde 2 gange på 6 år. Nu holder de i stedet netværksmøder, hende og de medarbejdere, som hun har valgt. Hun fortæller, at det er svært at få alle med, så ofte er de ikke fuldtallige på netværksmøderne – men der bliver ikke holdt møder uden hende. Hun siger: "Det er mit møde. På mine vilkår". En anden beboer siger, at han ikke har behov for møder. Han fortæller, at han bare taler med dem i sit netværk efter behov.

Der opstår en samtale om, hvad beboerne vælger deres netværk ud fra. Er det ud fra medarbejdernes kompetencer, eller er det ok at vælge, fordi man godt kan lide nogen? Og skal man som medarbejder have en bestemt rolle i et netværk, fx stå for handleplan, træningsaftaler, noget somatisk, samtaler osv? Nogle taler om, at tryghed ved et andet menneske måske er noget af det mest betydningsfulde i forhold til beboernes valg.

Medarbejderne er optagede af, hvordan de skal koordinere og planlægge i netværkene. Hvem griber opgaverne og hvordan foregår det? Og er det noget medarbejderne skal tage sig af – uden beboerne? Både blandt medarbejdere og beboere er der nogle der synes, at medarbejderne må tage sig af koordineringen, mens nogle beboere understreger betydningen af, at medarbejderne ikke holder møder om dem. For kan man koordinere og planlægge, uden også at komme til at forstå, vurdere og afgøre noget? Det kræver nok i hvert fald en meget stor opmærksomhed på, at der ikke sniger sig små 'skjulte' beslutninger og vurderinger ind i samtalerne om koordinering og planlægning.

Tanker at gå videre med

Undervejs i samtalerne opstår der et spørgsmål om, hvad vi egentlig forstår ved ordet 'netværk'. I Åben Dialogisk praksis står netværksfokus helt centralt, som noget der stiller sig på en grundlæggende forståelse af, at mennesker er deres relationer. Seikkula og Arnkil skriver:

"Mennesker fødes ind i relationer og lever i dem, og disse relationer udgør deres psykens organiserende dynamik. Relationelle praktikere tager dette som udgangspunkt. De behandler ikke mennesker som isolerede enkeltaktører, men snarere som aktører i netværk." (side 15)

I Åben Dialogisk praksis er der oprindeligt fokus på det private netværk, selvom det professionelle netværk også tænkes ind. Men hvad betyder det, når man på et sted som Kragelund begynder at understrege og fremhæve et netværksfokus i forhold til relationerne mellem beboere og medarbejdere?

Måske handler det om en fortsat bevægelse væk fra en traditionel forståelse af medarbejderne, som nogen der har til opgave at vide bedst, uden at være personligt involverede. Og måske hænger det også sammen med, at medarbejderne i et botilbud ofte udgør nogle mere betydningsfulde relationer, end i andre professionelle sammenhænge – både fordi man tilbringer mere tid sammen og fordi en del botilbuds-beboere har et sparsomt privat netværk.

Tema 4: Menneske og professionel – ny professionalisme

Noget af det der står tydeligt frem er, at beboerne oplever det som meget vigtigt, at medarbejderne viser og bruger personlige sider af sig selv. Flere beboere taler om, at på Kragelund er de som en slags familie, som venner. Det bliver knyttet til ligeværd – vi er alle lige, vi er alle mennesker. At møde hinanden som mennesker sættes overfor erfaringer fra andre steder, hvor medarbejderne bærer en maske som professionel, som en beboer udtrykker det. En anden beboer siger: På Kragelund er medarbejderne anderledes end andre steder. Her er det hjemligt. Andre steder er de robot-agtige, som om de følger en protokol.

Jeg spørger til, om det så betyder noget, at medarbejderne har en uddannelse. En beboer siger, at ja, det gør det. Så tør man gå til dem, når man har det svært. De bliver ikke forskrækkede og de ved noget om, hvad de kan gøre for at hjælpe. En anden beboer siger; nej, det at arbejde med mennesker handler om at være menneskelig – og det menneskelige er ikke noget man lærer, det kommer ikke fra en uddannelse.

En medarbejder fortæller om at have arbejdet på feltet længe, og hun ryster på hovedet over ting, hun har været med til. At komme på Åben Dialog kursus betød, at hun kom til at se meget anderledes på sin rolle. 'Det er en kæmpe befrielse ikke at skulle være ekspert', siger hun, og så fortsætter hun: 'Men jeg er stadig en fontæne af idiotisk viden.' Hun siger også, at hun godt kan forstå, at det kan være et svært skift. For hvis man ikke er eksperten, der skal have styr på og vide, hvad der skal gøres – hvad skal man så?

"Jeg vil ikke være nogens opgave"

Ordet 'opgaver' fylder en del i medarbejdernes fortællinger om livet på Kragelund. En medarbejder siger: At forstå noget som 'opgaver', gør det muligt at forholde sig til, hvad man skal, og 'vinge af'. I mange samtaler bliver 'opgaver' knyttet til det, der er krav om og som ofte hænger sammen med noget der skal skriftliggøres, dokumenteres etc. Det handler fx om LA2-skemaer², handleplaner, medicin håndtering, sundhedsfaglig dokumentation, kommunikation med sagsbehandler, læge osv. På den måde bliver dele af beboernes liv til medarbejdernes opgaver. En medarbejder bemærker, at ordet 'opgaver' føles som tingsliggørelse af mennesker, og hun spørger; 'Kan man vinge et liv af?'

Jeg lægger mærke til, at beboerne jeg taler med, ikke bruger ordet 'opgave' og jeg spørger dem, hvad de tænker om det. Der kommer svar som; 'Opgave' lyder klinisk, det lyder skole-agtigt og jeg vil ikke være nogens opgave.

²² Low Arousal 2 er en metode til at arbejde med forebyggelse og håndtering af voldsomme episoder

Måske er der en sammenhæng mellem brugen af ordet 'opgaver' og den oplevelse, som en del medarbejdere har med at have travlt og løbe rundt og 'gøre' uden beboerne. Hvis opgaver er noget, som medarbejderne har og ikke noget man gør sammen, hvad er det mon så udtryk for? Er opgaverne mon vigtige for beboerne? Hvis de er – hvorfor er beboerne så ikke med? Hvis de ikke er – hvorfor skal de så gøres? Måske dette også hænger sammen med 'medhedstænkning' og 'omhedstænkning' og det at være netværk med eller omkring en beboer.

Hvis man ikke har opgaver, hvad skal man så?

Under mine besøg bliver jeg optaget af, hvordan menneskerne på Kragelund egentlig taler om, hvorfor de er der. Når der tales om fællesskab, at være en familie/venner, om ligeværd og respekt – er det så det, man er der for? Som beboer og som medarbejder – som menneske på Kragelund. Hvad med forandring? Rehabilitering? Recovery? Opgaveløsning?

En beboer fortæller: Det er vigtigt, når man har været længe i lejligheden, at personalet kommer over og siger; 'Kom med over, kom med ud, lad os gå ud og handle'. Man har brug for input. Så man har noget at fortælle. Så man har noget at vokse på. Noget åndeligt. Så man ikke går til – og ryger ind og ud af 'psyk'. Man skal proppe gode oplevelser ind i dem, der har det psykisk dårligt. Man skal distrahere på en god måde. På 'psyk' er det koldt, her er det mere som en familie. Her er personalet sammen *med* beboerne. Jeg tænker ikke, at de *arbejder*. Vi er en stor familie. Vi hjælper hinanden. Vi holder hinanden oppe. Her bliver man ikke stemplet. At få et tilbud – det giver noget – også selvom man ikke kommer. Det er en lille ting. Små ting kan gøre en stor forskel.

En anden beboer siger, at det handler om at finde og forstå problemets kerne, for at man kan gøre noget ved det, for at man kan hjælpe. Man skal give sig tid til at skabe fælles forståelse, og man skal forstå detaljerne i det. En tredje beboer fortæller om at være faldet godt til på Kragelund. Det er godt, at her er nogen, som man kan tale med. Han har fået hjælp her og han vil gerne flytte for sig selv igen. Jeg spørger hvorfor og han tænker over det og siger, at det nok er konventionen, men også at det handler om selvstændighed.

En samtale mellem nogle medarbejdere handler om at støtte op om 'at kunne', overfor at kompensere. Det handler fx om, hvornår Kragelund skal betale for en taxa i stedet for, at man 'træner' i at bruge offentlig transport. Hvordan finder man ud af, hvad man skal og ikke skal? Og hvem finder ud af det? Hvem har 'magten' til at træffe beslutninger om det?

Nogle beboere taler om, at medarbejderne skal hjælpe dem med det, som de har behov for. Nogle medarbejdere taler om handleplaner, delmål, at beboerne skal blive klar til at flytte videre. Men egentlig oplever jeg, at der ikke tales ret meget om dette i de samtaler, jeg har deltaget i. Jeg tænker over hvorfor. Mon det er privat? Mon det forstyrrer oplevelsen af 'bare' at være sammen i et fællesskab? Måske er det svært at finde sprog for, hvad man skal sammen, uden at beboerne bliver 'forkerte' og medarbejderne bliver nogen, der skal 'få nogen til noget'.

Tanker at gå videre med

Jeg tænker over, hvordan sammenhængene er mellem respekt, ligeværd og fællesskab – forandring og Recovery – og så det medarbejderne taler om som opgaver. Når medarbejderne taler om opgaver fx i forhold til LA2, handleplaner etc., er det så det, de er der for? Eller hvordan understøtter opgaverne det, som de er der for? Spiller det godt nok sammen?

Når beboerne på Kragelund så stærkt giver udtryk for, at det er vigtigt at medarbejderne er medmennesker, ikke professionelle med en maske, hvorfor er det mon så? Måske bliver det muligt at opleve sig selv som menneske og ikke kun som 'en der er noget galt med' – når den anden er medmenneske og ikke (kun) professionel.

I Åben Dialog sammenhænge bliver der ofte talt om, at der ikke er en 'dagsorden'. Vi taler om ikke at være ekspert på nogen andre, og at vi ikke kan få nogen til at forandre sig. Men det betyder vel ikke, at vi ikke som samfund og som professionelle har et håb om at skabe forandring – bidrage til Recovery, et meningsfuldt og selvstændigt liv, selvhjulpenhed m.v. Jeg tænker over, hvordan vi kan tale om dette på måder, hvor vi bevæger os i medheds-tænkning, frem for omheds-tænkning.

En afslutning

Artiklen her har præsenteret nogle af de temaer, som opstod gennem samtaler med de mennesker, der bor og arbejder på Kragelund, med afsæt i spørgsmålene 'Hvad er vigtigt i forhold til livet på Kragelund' og '(hvordan) hænger det sammen med Åben Dialogisk praksis og netværksorganisering'?

Artiklen består af mange menneskers fortællinger – mange stemmer – der måske giver nogle svar, som kan inspirere til den fortsatte bevægelse, som menneskerne på Kragelund er i. En bevægelse der handler om at finde ud af, hvordan man kan være og arbejde sammen og hvad man kan være sammen om.

Artiklen rejser også mange spørgsmål til videre overvejelse, bl.a. disse:

- Hvordan kan vi egentlig i praksis forstå idealet 'Intet om os uden os' og hvad kan stå i vejen for at praktisere det?
- Hvordan ser Åben Dialogisk praksis ud i hverdagen – hvis vi forestiller os, at det ikke er noget vi kun gør ind i mellem i særlige Åben Dialogiske rum?
- Hvordan forstår vi egentlig begrebet 'netværk' – og hvad betyder det, når vi siger, at medarbejdere og beboere er i hinandens netværk?
- Hvordan kan vi tale om, hvad medarbejderne er ansat til – uden at gøre beboerne til objekter/opgaver?

Jeg vil afslutte med nogle forslag fra Tom Andersen – en af de vigtige inspirationskilder i Åben Dialogisk praksis. Det er min oplevelse, at forslagene både beskriver det, som de er rigtig godt i gang med på Kragelund, samtidig med, at de også kan inspirere på den videre vej:

1. Bliv deltager i stedet for at være observatør, 2. Opgiv tanken om, at folk kan forandres eller kontrolleres udefra. Det er bedre at samarbejde med dem på en sådan måde, at de selv finder frem til det nye og forandrer sig indefra, 3. Hold op med at diskutere og planlægge i lukkede rum. Snak hellere åbent med dem som det angår, 4. Anerkend den anden før denne anden erkendes, og 5. Undersøg din egen praksis og tænkning og de grundantagelser som er knyttet til dem. (s. 36f)

Tak til alle på Kragelund for at tage så godt imod mig og tak for, at så mange af jer tog imod mine invitationer til at tale med mig og hinanden og udfolde og udforske sammen. Det var ret forunderligt at blive en del af nogle af fællesskaberne på Kragelund for en stund.

Litteratur

- Andersen, Tom (2021), *Vandringer og veiskiller – En bok om berøring og deltakelse i psykiatri og annet fredsarbeid*, Fagbokforlaget, Bergen
- Seikkula, Jaakko og Arnkil, Tom (2015), *Åben Dialog i relationel praksis – Respekt for anderledeshed i øjeblikket*, Akademisk forlag
- Karlsson, Bengt og Borg, Marit (2022), *Menneskerettigheter, Recovery og Åpen Dialog – kan Relasjonell Recovery være en revolusjonær tilnærming i psykisk helse- og rusfeltet?*, *Nordic Journal of Wellbeing and Sustainable Welfare Development*, årgang 1, nr. 1, s. 21-34
- Shotter, John (2015), *Bevægelige verdener – Prospektive begreber til situerede sociale undersøgelser*, Forlaget Mindspace, København

Kontakt

Hvis du vil i dialog med os om artiklen, så er du velkommen til at kontakte os:

- Rikke Bjerregaard, leder af Botilbuddet Kragelund, rbi@aarhus.dk
- Line Top Abildtrup, selvstændig konsulent, lineabildtrup@gmail.com