

Lis Møller

Et hjem i et fællesskab

- ***Om Skurbyen i Aalborg, faglig refleksion og dialog***

Indhold

Forord.....	2
Socialt udsatte og hjemløshed	4
At have viden <i>og</i> være medmenneskelig.....	7
At være reflektiv og i dialog	9
Skurbyen i Aalborg	10
At have et hjem – om tryghed og sikkerhed	14
At være i fællesskaber – om samspil og relationer	20
At være levende – om væren og gøren.....	25
At være forbundet med omverden – om selvobjekter og psykologisk ilt.....	27
At mødes – den andens ansigt	31
At have værdi – om menneskelig værdighed.....	36
At være ligeværdige - men ikke ligestillede	39
At udtrykke ligeværd – om anerkendelse	42
At være passende til stede – om beroligelse i mødet.....	44
Eftertanker	47
Noter og litteratur	50

*Og hjertet er helt i skygge
Og hjertet er næsten hørt op
Til nogen begynder at bygge
En by der er blød som en krop*
Inger Christensen: Det 1969

Forord

Med dette hæfte er det min hensigt at rette søgelyset mod betydningen af faglig refleksion, selvrefleksion og dialog i arbejdet med udsatte mennesker i hjemløshed. Fokus vil være på de professionelles måder at være til stedet på i mødet, deres bidrag i samspil og deres fortolkninger og forforståelser – set i lyset af de særlige og komplekse situationer, mennesker i hjemløshed kan befinde sig i.

Perspektiverne i hæftet udspringer af mine erfaringer med supervision af Kirkens Korshærs Skurby i Aalborg og af en række andre forskellige sociale indsatser for udsatte mennesker, hvor kompenserende og skadesreducerende tiltag står centralt. Kendetegnende for dem er, at de overvejende karakteriserer sig selv med værdier som: omsorg, tillid, nærvær, respekt, rummelighed etc. Der er tale om værdier knyttet til det menneskelige møde, som ingen vist kan være imod, men som også kan blive noget overordnede og derfor upræcise som karakteristik, når det drejer sig om den specifikke indsats og begrundelser for tilgange og handlinger. Som pejlemærker i arbejdet får værdierne en stærkere præcision og bliver mere anvendelige og brugbare i dialoger om indsatser, når de kan begrundes med faglige refleksioner og løftes ud af den enkeltes subjektive vurdering og fortolkning af, hvad ordene dækker over.

Med Skurbyen som eksempel er det min hensigt at bidrage med perspektiver og begreber til brug i faglige dialoger og refleksioner over praksis, for uanset metoder og tilgange, og uanset hvilke socialpolitiske vinde, der blæser, er den professionelles

fagpersonlige refleksion og hans eller hendes evne til at indgå i dialog og begrunde egen praksis uomgængelig for kvaliteten af indsatsen. Hæftet er tænkt som inspiration til professionelle, der arbejder med mennesker i udsatte livssituationer og som afsæt for refleksion og dialog om egen praksis.

Jeg vil præsentere perspektiver på indsatsen i Skurbyen, der overvejende baserer sig på viden hentet fra psykologi, pædagogik og eksistensfilosofi. Hæftet er blevet til i dialog med medarbejderne i Skurbyen, der generøst og tillidsfuldt har delt deres erfaringer og viden med mig; men ansvaret for de uklarheder, fejl og mangler, der måtte være, er selvfølgelig mit.

Dette hæfte er til fri afbenyttelse med angivelse af kilde, hvis det benyttes i andre sammenhænge.

Aalborg, marts 2021

Socialt udsatte og hjemløshed

Der er tradition for at arbejde værdibaseret i socialt arbejde med hjemløse og med samfundets mest udsatte mennesker, og kirkelige organisationer står centralt i indsatserne; men inden for de senere år er man også her begyndt at tale om evidensbaserede metoder og effektmålinger¹. Offentlige bevillinger og fondsmidler til hjælpeorganisationer forudsætter i stigende grad, at indsatserne benytter sig af metoder, der kan generaliseres og har dokumenteret sikker effekt. Det gælder også i bestræbelsen på at løse hjemløshedsproblemet. Her fremhæves Housing First tilgangen² som evidensbaseret og som det, der skal sættes på. Det enkelte menneske skal have en stabil bolig med social støtte i form af en af tre forskellige typer færdigdefinerede bostøttemetoder. Det er grundtanken i Housing First.

I Kirkens Korshærs Skurby har man, længe før man begyndte at tale om det, haft Housing First som det bærende, for den enkeltes egen bolig er afsat for den individuelle støtte og det fællesskab, der er på stedet. Dog er der tale om en anden slags bostøtte end nogen af de tre metoder, der knytter sig til Housing First tilgangen, og beboerne kommer heller ikke til at vente på at kunne få bostøtte. Ventetid på bostøtte kan betyde, at muligheden for, at borgeren kan blive i sin bolig, forpasses. I Skurbyen er støtten fra medarbejderen og fællesskabet til stede som en integreret del af indflytningen. Som social indsats er Skurbyen et svar på komplekse sociale problemer, der ikke kan tilgodeses med tiltag, der sigter mod hurtig progression, eller at problemerne direkte forsvinder.

I de seneste nationale retningslinjer for indsatsen mod hjemløshed lyder det, at Housing First tilgangen baserer sig på opfattelsen af boligen som en menneskeret.³ At have en bolig er noget basalt; men der er forskel på at have tag over hovedet i form af en bolig og at have et hjem, så det, der står tilbage, er, hvordan en bolig bliver til et hjem? Hvordan der skabes fællesskaber, og hvilken form for social støtte, der skal være tale om?

Mennesker i hjemløshed er havnet i situationen af forskellige årsager og befinder sig i forskellige livssituationer, men langt hovedparten har ikke hjemløshed som eneste problem.⁴ For nogle kan det måske endda isoleret set karakteriseres som deres mindste problem, fordi det er afgrænset og kan løses relativt enkelt i det omfang, der er boliger til rådighed, som mennesker i udsatte livssituationer kan betale. For de fleste hjemløse er der tale om en livssituation præget af komplekse problemer, der forudsætter en indsats, der har gennemgribende opmærksomhed på kontekstens betydning for, hvad der kan lykkes, og det forudsætter professionelle med stor sensitivitet i forhold til den enkelte. Mennesker i hjemløshed er ramt af "vilde problemer"⁵ og indsatsens effekt kan ikke forudsiges med den type sikkerhed, der i større grad kan gives, når det fx drejer sig om de afgrænsede sundheds- og sygdomsproblemer, som evidensidealerne i udgangspunktet er hentet fra. Der er ikke glasklar forudsigelighed mellem input og outcome, når det drejer sig om det specifikke og enkeltstående, for konteksten, det menneskelige møde, samspillet og relationen er i særlig grad afgørende, når der er tale om et menneskes hele livssituation. Dette stiller sig ikke i modsætning til at indføre strategier og metoder, der har vist sig bedre og mere virksomme, end de måder problemerne tidligere er forsøgt afhjulpet.⁶ Tværtimod. Men det laver ikke om på, at enhver strategi skal udføres i det konkrete, og menneskelige forandringsprocesser er mere komplekse end målemetoderne. Derfor kan der ikke dokumenteres entydig sammenhæng mellem intervention og effekt, når det drejer sig om det enkelte menneske.⁷

Det er ikke alt, der virker, der kan måles; men der kan ofte peges på en vis sandsynlighed for udfald baseret på viden hentet fra de forskellige videnstraditioner, der beskæftiger sig med menneskers trivsel, udvikling og sundhed. Det er dog noget andet end dokumenteret effekt. Og et godt udfald for en indsats begynder altid med, at der skabes en alliance mellem den part, der har brug for indsatsen, og den, der skal yde den – uanset metoder.⁸

Indsatser mod hjemløshed og arbejdet med socialt udsatte forudsætter omfattende viden; men der skal være tale om viden, der er integreret i den enkeltes praksis og væremåde, for den udmøntes i mødet mellem den professionelle og borgeren. Der

findes ikke metoder i socialt arbejde, der kan anvendes uafhængigt af personer, samspil og konteksten, og det vil altid være nødvendigt med parathed til en vis grad af fleksibilitet og eksperimenteren i det konkrete. Det er en pointe hos professor Hanne Warming, at socialt arbejde altid vil indebære eksperimenter, og hun fremhæver, at "det kan vi så gøre mere eller mindre fagligt og etisk forsvarligt."⁹ Set i dette lys vil den professionelles viden og måde at være til stede på stå centralt, uanset hvilken bostøttemetode, der tilknyttes borgeren i Housing First initiativet, og den professionelles evne til refleksion og mulighed for faglig dialog med andre fagpersoner er (igen uanset metode) helt afgørende. Bostøttemetoderne kan ikke have effekt isoleret set. De kan som generel strategi være hensigtsmæssige, men indsatserne er afhængige af udmøntningen, og denne udmøntning bæres af fagpersonerne og de miljøer og fællesskaber, de er en del af. På spørgsmålet om evidensstanken i socialt arbejde gør mere skade end gavn svarer Warming direkte: "Ja, hvis det ekskluderer refleksion og responsivitet, fremfor at indgå som ressource i det ligeværdige samarbejde".¹⁰ Sagt med andre ord, man kan ikke erstatte det menneskelige samspil med metoder, og hvad der er viden på ét niveau kan forvandle sig til pseudoviden på et andet, hvis den ikke integreres og tilpasses det specifikke.

Indsatser for og med socialt udsatte og hjemløse rimer dårligt på tilgange og metoder, der forudsætter, at one size fits all. I nogle tilfælde ser det snarere ud som om, at indsatserne netop kan finde sted og fungere efter hensigten, fordi der *ikke* arbejdes på denne måde. Det er Skurbyen et eksempel på. Omvendt kan der her være brug for en skærpet opmærksomhed på, at den konkrete indsats er båret af faglig og kritisk refleksion og eftertænksomhed, og at ledelse og medarbejdere har viden og faglige begreber, der kan give et nuanceret sprog til erfaringer og erkendelser og muliggøre refleksive dialoger. Netop fordi dette får så stor betydning for kvaliteten af indsatsen.

At have viden og være medmenneskelig

Ordet evidens bliver ofte brugt som synonymt med kvalitet og faglighed. Det betyder, at tiltag, der ikke kan betegnes som evidensbaserede, kommer i risiko for at blive opfattet som fagligt mindre velfunderede; men omvendt også indimellem som mere menneskelige. Det er uheldigt, for der er tale om en falsk modstilling. Den indbyggede opfattelse er, at faglighed og medmenneskelighed er noget helt forskelligt og typisk stiller sig i modsætning til hinanden. Det fører af og til andre kendte modstillinger med sig, som fx mellem mødet og relationen på den ene side og faglig viden på den anden. Viden, faglige begreber, analytiske kompetencer, metodiske færdigheder og personlige og relationelle kvaliteter kan beskrives hver for sig, men udgør et hele, der tilsammen skaber fundamentet for den måde, den professionelle er til stede på.

De relationelle kvaliteter¹¹, der er til stede i mødet med den anden, er bærende i enhver indsats, og selv om ikke alt er relationer, som det af og til formuleres, så er der heller ikke nogen indsatser, der ikke bæres af det menneskelige møde og samspillet. Og der er på den anden side ikke noget samspil, der ikke påvirkes af vores viden og refleksionsniveau - eller mangel på samme. Der er med andre ord tale om gensidig påvirkning og snæver sammenhæng, for når vi mangler viden, vil vi typisk sætte ind med mere eller mindre reflekterede private forforståelser eller direkte fordomme. Som neurologen Antonio Damasio har formuleret det: "Du kan være ufølsom, ikke fordi du ikke ejer empati, men fordi du simpelthen er uvidende."¹² Manglende viden kan hæmme åbenhed og evne til at se og høre den anden i sin egen ret. Og omvendt: når vi mangler evne til at være nærværende og anerkendende¹³ til stede, men har specifik viden, vil denne viden ikke være brugbar for den anden. Mangel på følsomhed og empati kan få os til at behandle andre mennesker uværdigt og som ting, men det kan mangel på viden også, for det kan betyde, at den anden opleves uforståelig og så forskellig fra os selv, at personen fremstår som mindre menneskelig.

En medarbejder i Skurbyen fortæller: Der er meget store forskelle på, hvordan beboerne hos os bliver mødt i sundhedssystemet og i de kommunale forvaltninger, og det har store konsekvenser for beboerens mulighed for at bruge den hjælp, der tilbydes. Der er ofte en af os med, og

jeg har oplevet lidt af hvert i de møder. Lige fra stor forståelse og medmenneskelighed til direkte nedladende og krænkende attituder, som fx da en læge på sygehuset henvender sig til mig med formuleringen: "Kan du ikke få den idiot til at opføre sig ordentligt?". Heldigvis blev jeg ikke slået helt ud af kurs, så jeg svarede bare: "Hvem tænker du på?". Omvendt har jeg også mødt en anden læge, der med det samme vidste, at det var nødvendigt med god tid og som viste ægte interesse for at få kontakt og hjælpe.

At være reflektiv og i dialog

Som pejlemærker i arbejdet bliver værdier som omsorg, respekt, rummelighed etc. først anvendelige, når de kan begrundes med faglige refleksioner og løftes ud af den enkeltes subjektive vurdering og fortolkning af, hvad ordene dækker over. Hvornår er det fx et udtryk for omsorg, rummelighed og respekt at tilbyde alkohol til en beboer, og hvornår er det et udtryk for efterladenhed, grænseløshed og disrespekt? Hvornår er der tale om medmisbrug og ubevidst udlevelse af medarbejderens eget konfliktstof, og hvornår er der tale om konkret og specifik bevidst vurdering, der knytter sig til den andens aktuelle situation? At kunne skelne kræver viden, iagttagelsesevne og kritisk refleksion. Og det kræver selvrefleksion og villighed til at dele overvejelser med andre i dialog. Til dette rækker værdiordene og hensigtserklæringerne ikke i sig selv.

En medarbejder i Skurbyen fortæller: Ofte skal vi stå til regnskab over for andre, hvis vi giver en af vores beboere alkohol. Det kan være svært at forstå, hvis man ikke ved, at personen kan blive alvorligt syg og gå i krampe, hvis han eller hun ikke får alkohol. Jeg oplever ikke, at det har noget at gøre med at vedligeholde et misbrug eller at være medmisbruger. Der kan også være situationer, hvor alkohol kan være nødvendig for overhovedet at kunne komme til at hjælpe personen. Det kan fx være nødvendigt med lidt alkohol, for at en beboer kan mobilisere kræfter til at komme i bad. Vi har nogle gange brugt formuleringen "her er der af og til behov for vodkametoden". Ikke for at provokere nogen, men for at rette fokus ind mod, at nogle af vores beboere kan blive livstruende syge, hvis vi ikke akut hjælper dem med at få alkohol.

Uden konkret og specifik stillingtagen kan anvendelsen af "vodkametoden" karakteriseres som efterladenhed og vedligeholdelse af livstruende misbrug – omvendt i en konkret situation med specifik stillingtagen kan det betyde, at beboeren ikke bliver alvorligt syg og går i krampe, og i værste tilfælde dør. Her kan der ikke gives en retningslinje, der lyder: Her gør vi altid sådan med udlevering af alkohol, eller her gør vi aldrig sådan.

Skurbyen i Aalborg

Skurbyen i Aalborg har eksisteret siden 1997 og består af seks huse og et fælleshus. Aalborg kommune ejer boligerne, og beboerne er lejere efter almenboliglovens bestemmelser. Her bor mennesker, der i det meste af deres liv har levet socialt udsatte, og flere af beboerne er vokset op på institutioner. De har allesammen i større eller mindre grad tidligere været forsøgt hjulpet til at føre et mere socialt inkluderet liv, med misbrugsbehandling og med behandling for fysiske og psykiske lidelser. Flere af disse indsatser har haft positiv kortvarig effekt, men ingen af dem har haft tilstrækkelig langvarig, og de har ikke betydet, at personen har kunnet inkluderes i samfundet. Alle beboerne er eller har været i massivt misbrug, alle har været hjemløse, og ingen af dem er lykkedes med at bo i egen bolig, men har utallige erfaringer med ikke at kunne bo i eget hjem.

En af medarbejderne siger: For mange er det første gang i deres liv, hvor de bor et sted, de kan blive, og hvor fokus ikke er på, at de skal forandre sig. Vores beboere har mange erfaringer med at blive smidt ud af boliger og har levet et liv på gaden i flere omgange, og de fleste har også utallige nederlag med sig, der handler om ikke at kunne leve op til forventninger om at forbedre sig og leve på en anden måde.

De fleste beboere har opvæksterfaringer med at flytte mange gange og skifte institutioner for at blive udredt og behandlet. Det har givet en oplevelse af ikke at være i orden, der er gennemgribende. Der er tale om mennesker, hvis alternativ til Skurbyen er hjemløshed og et liv på gaden, og de er alle periodevis i større eller mindre grad i misbrug.

For et umiddelbart blik kan livet i Skurbyen se helt idyllisk ud på en sommerdag, hvor beboerne sidder uden for deres huse og drikker øl eller måske endda sætter gang i fællesgrillen og hjælper hinanden. Der kan på det nærmeste være kolonihavestemning over det, men den hjemlige atmosfære og fællesskabet laver ikke om på, at der er tale om mennesker, der bærer på store belastninger og skader både fysisk, mentalt og socialt og i varierende grad ikke kan drage omsorg for sig selv. Der er tale om

mennesker med en lav frustrationstærskel og svækket evne til affektregulering, selvrefleksion og selvkontrol - primært begrundet i opvæksttraumer, psykisk sygdom, et liv på gaden og misbrugsskader.

I Skurbyen er der meget få regler, og som grundtanke kan man ikke blive smidt ud. I stedet er der formulerede værdier og en række forventninger til medarbejderne, der hele tiden må være villige til at gå i dialog med hinanden og beboerne om deres initiativer og reaktioner, så indsatsen kan afstemmes efter de mennesker, der aktuelt bor der. Det stiller store krav til medarbejdernes fleksibilitet og selvrefleksion. Og det stiller krav til deres evne og villighed til at være i dialog med hinanden og beboerne om måder at være til stede på.

Som social indsats adskiller Skurbyen sig på flere måder fra andre tiltag. Der er tre fastansatte medarbejdere og tre faste vikarer. Den enkelte medarbejder er altid alene på arbejde, og ifølge medarbejderne giver det nogle helt særlige muligheder, for det betyder, at deres sociale kontakt altid er med en beboer.

En medarbejder siger: I socialt arbejde er der næsten altid 'et os og et dem' og der er altid tale om en form for magt i relationen, der skal håndteres, så der kan være ligeværdighed. At vi kun er én på arbejde, er godt for ligeværdigheden, og det mindsker 'os og dem' fornemmelsen. Døren til kontoret er altid åben, vi holder ikke møder og supervision i huset, og medarbejderen drikker kaffe sammen med beboerne i fælleshuset eller er på besøg hos en beboer, når man er på arbejde. Hvis man som medarbejder vil have kontakt med andre mennesker, er det beboerne man kan være sammen med. Det ser jeg som godt for ligeværdigheden.

I Skurbyen er der mulighed for at komme i kontakt med en medarbejder hele døgnet. De faste medarbejdere har på skift tilkaldevagt. Rent fysisk møder medarbejderen kl. 9.00 og forlader Skurbyen igen omkring kl. 16 eller 17, medmindre der er gode grunde til at blive længere eller gå tidligere, og har man tilkaldevagten efter kl. 17.00, kommer medarbejderen i Skurbyen om aftenen og går en runde mellem boligerne og ser, om

nogen ønsker et besøg. Det er en del af bo-aftalen, at medarbejderne kan låse sig ind i boligerne, hvis der skulle opstå grund til bekymring for beboeren. Samtidig har medarbejderne en uformel aftale med beboerne om, at hvis gardinet er rullet ned for vinduet, banker medarbejderen ikke på; ellers banker man lige på og hører, hvordan det står til. Der kan også være beboere, der kan have brug for at få udleveret medicin eller anden form for specifik hjælp.

En medarbejder fortæller, at de aldrig har haft nogen form for sammenstød om, at medarbejderen kan låse sig ind ved bekymring: Min fornemmelse er, at det giver en form for tryghed, at beboeren ved det. Det er kun sket nogle få gange, at vi har låst os ind hos en beboer, og hver gang har det i tilbageblik været godt, at vi gjorde det. Beboerne ved godt, at vi ikke har nogen interesse i at gå ind til dem, hvis de ikke direkte ønsker det, så den ordning fungerer egentlig godt.

Medarbejderne oplever, at kontakten om aftenen er meget vigtig og er anderledes end om dagen, også fordi den foregår i beboernes eget hjem. Det bliver tydeligt, at medarbejderen er gæst og beboeren vært og på hjemmebane, med hvad det indebærer af definitionsmulighed, kontrol og værdighed.

En af medarbejdernes opgaver er at bidrage til at skabe en hjemlig atmosfære med mulighed for positive fællesskaber. Det sker bl.a. gennem kaffe og morgenmad i fælleshuset fra kl. ca. 9.30, fællesspisninger til højtider, igangsættelse af udendørssamvær omkring en stor fælles grill om sommeren etc. Medarbejdernes opgave er også at hjælpe med kontakt til fx læge og at bistå med kørsel og deltagelse ved lægebesøg, at rette henvendelser til og besvare henvendelser fra myndigheder, at hjælpe med kontakt til familiemedlemmer, køb af inventar til bolig, blomster til haven, rengøring, oprydning, personlig hygiejne og samtaler om hvad som helst, beboerne kunne have brug for. Der er meget vide rammer for, hvilken form for håndsrækning, der kan gives, dog låner personalet ikke beboerne penge eller giver private gaver. Skurbyen rejser flaget til fødselsdage, giver gave på de runde fødselsdage og altid en

julegave til alle beboere. Ligesom der bliver holdt juleaften for alle den 24. december til frokost i fælleshuset.

At være medarbejder i Skurbyen betyder, at man skal være klar til at være i samspil med mennesker, der lever på en helt anden måde, end medarbejderen selv gør uden for Skurbyen, og i nogle tilfælde kunne opholde sig i boliger med meget ringe hygiejne. Medarbejderen skal kunne være til stede i samspillet med beboeren på en måde, så han eller hun bevarer sig selv uden at have som mere eller mindre bevidst mål at ville forandre personen; medmindre der er væsentlige grunde, som fx at beboerens adfærd kan være til skade for medarbejderen, for fællesskabet i Skurbyen eller akut for beboeren selv.

Det er bemærkelsesværdigt, at der er meget få konflikter i Skurbyen, også selv om beboerne af og til er på kant med hinanden. Politiet kommer sjældent, og det har typisk været i forbindelse med gæster, der ikke ønsker at forlade Skurbyen, at det har været nødvendigt at tilkalde hjælp fra politiet. Til billedet af Skurbyen hører også, at det kun er sket to gange, at en beboer er blevet bedt om at flytte. Den ene af dem flytter imidlertid ind i Skurbyen igen året efter. Princippet er, at man ikke bliver smidt ud. Det betyder også, at det er meget svært at få en bolig i Skurbyen, for der bliver først et hus ledigt, når nogen dør eller selv vælger at flytte. Det sidste er kun sket meget få gange. Når en bolig er ledig meddeler Skurbyen det til Aalborg kommune og de andre initiativer, der findes i byen inden for udsatte-området. Man kan blive indstillet af andre eller indstille sig selv til boligen, og hvem der får den ledige bolig afgøres af et visitationsudvalg, der består af repræsentanter fra Aalborg kommune og andre af Kirkens korshærs initiativer.

At have et hjem – om tryghed og sikkerhed

Skurbyen er som sted udviklet på den grundide, at mennesker har brug for at have et hjem og brug for mulighed for at leve i et fællesskab, også selv om den enkelte ikke umiddelbart selv hverken kan skabe et hjem eller indgå i fællesskaber. At have et hjem giver mulighed for at skabe en base, hvor man kan vende tilbage til og søge sikkerhed og tryghed og sætte af fra igen i en udadrettet aktivitet. Sådan fungerer hjemmet for de fleste af os, og sådan fungerer hjemmet for beboerne i Skurbyen. At indgå i fællesskaber giver mulighed for oplevelser af samhørighed og tilhørsforhold, og det er basalt for vores trivsel.

Oplevelsen af at have en base er noget grundlæggende for menneskers trivsel og evne til at fungere i verden. Grundstrukturen i forbindelsen mellem individet og basen kender vi fra tilknytningsteori, hvor basen er identisk med omsorgspersonerne; men den trygge base kan udvides og inkludere hjemmet og andre trygge steder, hvor vi kan opleve sikkerhed. En sikker base er for barnet der, hvor det kan søge sikkerhed og følelsesmæssig optankning og sætte af fra i ny udforskning af omverden og egne muligheder. Det særlige er, at dette medfødte behov for at knytte sig og have en sikker base er aktivt hele livet. Det er en pointe allerede hos tilknytningsteoriens ophavsmand, John Bowlby, der bl.a. skriver: "Selv om tilknytningsadfærden er mest iøjnefaldende i den tidlige barndom, kan den ses hele livet igennem, især i kritiske situationer"¹⁴. At leve i udsathed er at leve med mange kritiske situationer og i generel usikkerhed, så at give mulighed for at skabe sikre baser, dels i form af et hjem, dels i form af støttende personer, er i sig selv helende og stressreducerende.

En medarbejder i Skurbyen siger: De forskellige boliger i Skurbyen er blevet til hjem, der er mindst lige så forskellige som boliger alle andre steder. Vores beboere tager tydeligt boligen til sig og sætter ret hurtigt deres helt eget præg på den, og det ser helt forskelligt ud. Det sker nærmest uanset, hvor medtaget beboeren er. Noget andet, der efter min mening også er afgørende, er, at vores arbejde er organiseret, som det er, med tre faste medarbejdere, der alle kender beboerne indgående, og hvor beboerne kender os rigtig godt. Det er vigtigt, at der ikke går for lang tid

imellem, at vi er i Skurbyen. Vi arbejder ikke med bestemte metoder eller med generelle regler. Vi er sammen med beboeren om det, personen har brug for på de måder, der er mulige for beboeren. Vi har alle tre en god relation til alle beboere i den forstand, at vi er blevet betydningsfulde for dem, og de er blevet betydningsfulde for os. Vi involverer os positivt med hinanden; men det er forskelligt hvem af os, der bliver involveret i hvad. Det ser vi som en fordel, for vi er selvfølgelig forskellige, og det giver beboerne flere muligheder for at få støtte fra os.

Organiseringen med de tre faste medarbejdere (og få faste vikarer) skaber et overskueligt miljø, der giver mulighed for gensidige forpligtelser og mulighed for en forudsigelighed, der er tryghedsskabende og stressreducerende. Set i et tilknytningsperspektiv kan alle tre faste medarbejdere fungere som sikre baser for beboerne. Det samme kan Skurbyen som sted og beboernes egne hjem.

Som voksne kan vi også fungere som sikre baser for hinanden i symmetriske relationer. Det gælder også i Skurbyen, at beboerne nogle gange og i perioder *også* kan fungere som sikre baser for hinanden, men deres egen omfattende sårbarhed og misbrug gør det usikkert og ustabil. De har alle hver især det meste af tiden brug for støtte. I relationen til medarbejderne er der tale om en asymmetri, der indebærer, at medarbejderen har et større ansvar for, at relationen er sund og støttende for beboeren. Derfor er deres funktion som sikker base mere stabil og forudsigelig, hvilket styrker trygheden. Det betyder også, at medarbejderne både som enkeltpersoner og i fællesskab må påtage sig at være kulturskabende i fællesskabet og parate til at markere normer for, hvad der er acceptabel og uacceptabel adfærd, på måder, der er afstemt efter beboerne og intentionen med Skurbyen. Det indebærer, at medarbejderne ofte må tænke over og være i dialog med hinanden om, hvornår deres reaktioner (eller mangel på reaktioner) er et udtryk for rummelighed og accept, og hvornår der snarere er tale om efterladenhed og grænseløshed.

Forskellen mellem at være rummelig og blive for efterladende og måske direkte grænseløs bliver tit noget, man må forholde sig til og også tale

med kollegerne om, siger en medarbejder. Det kan handle om, hvordan en beboer behandler sig selv og sit hjem, og det kan handle om, hvordan beboerne behandler hinanden. Hvor beskidt og måske direkte sundhedsskadeligt må der fx være i en bolig, før vi reagerer og ser på forholdene som noget andet end et spørgsmål om, at det må beboeren selv afgøre? Og hvornår bliver måder at tale til og om andre så ubehagelige, at vi må reagere, fordi det bliver for nedgørende og måske direkte truende for andre. Vi er lidt opmærksomme på, at nedgørende tale er krænkende og ubehagelig, uanset hvem man er, og hvor man er. Og vi er også opmærksomme på, at vi i fælleshuset er sammen på måder, der ikke skaber sydebukke, eller gør nogen til klovne, fordi det måske er lidt underholdende for nogen lige i situationen. Det handler meget om, hvordan vi med vores væremåder og reaktioner får skabt en basis for kulturen, og det handler om, hvordan vi formår at bidrage både med nedregulering og afgrænsning. I fælleshuset er det medarbejderens ansvar, at alle kan være der og blive behandlet ordentligt.

At have et hjem som base er noget andet end blot at have en bolig, og det er kendetegnende for os som mennesker, at vi typisk begynder at indrette os og gøre steder til vores, når vi overhovedet kan komme af sted med det. At sidde i en bestemt stol, på en bestemt plads, drikke af den samme kop osv. er et udtryk for denne bestræbelse. Tilsvarende for mange af Skurbyens beboere, der sætter sig på de samme pladser i byen, når de går hjemmefra, og besøger de samme værtshuse. På denne måde skaber vi identifikation, der giver tryghed og stimulerer vores identitet. At have et hjem er også at have et sted, hvor vi selv har en vis kontrol og definitionsmagt, fx i form af indretning, normer og hvem vi ønsker, der er til stede i hjemmet. På den måde bidrager det at have et hjem også til oplevelser af værdighed. At have et hjem med vores egne ting er også en måde at symbolisere os på, forstået på den måde, at vi udtrykker os igennem hjemmet, og vi genkender os selv i hjemmets udtryk. At få mulighed for at skabe et hjem tilgodeser både vores selvstændighedsbehov og vores behov for tryghed, og begge dele er fundamentale for vores trivsel og livsudfoldelse.

I Skurbyen kan det være en opgave for medarbejderne at støtte beboerne i at skabe et hjem på deres egne betingelser, fordi dette basale behov ikke tidligere har haft direkte udfoldelsesmulighed. Behovet for tryghed og sikkerhed er søgt løst på andre måder, fx gennem misbrug og vedligeholdelse af kendte destruktive relationer, for behovet for en sikker base forsvinder ikke, fordi vi ikke har det. Det tager blot andre former.

Vi kan ikke overleve uden en eller anden form for sikker base, også selv om den sikre base ikke på nogen måde er sikker, men måske snarere direkte skadelig for os. Det er kendt fra børns opvækst i omsorgssvigtende og dysfunktionelle familier. Behovet for tilknytning og et sted at søge hen til og sætte af fra er biologisk funderet og ikke noget, vi kan beslutte os til ikke at have brug for, hvis vi ikke får tilbudt nogen eller noget, der er nærende for os. Det betyder, at den sikre base i praksis kan være et meget usikkert sted, som vi alligevel søger henimod, fordi det er kendt, og indoptaget i os som vores.¹⁵ Det gælder for børn, og det gælder for voksne. Basen giver os et sted at rette os mod, og en form for orientering i tilværelsen.

En medarbejder fortæller: Min erfaring er, at når der kommer en ny beboer, begynder personen tit at drikke meget mere, end personen plejer, og skeje mere ud eller måske isolere sig. Det er som om, den destruktive adfærd optræder lige i starten. Det tager så af igen efter nogen tid. Jeg opfatter det som om, at det hele lige bliver prøvet af. Lidt som: "Det kan da ikke passe, at der ikke bliver problemer, når jeg gør sådan her..." Den ny beboer skal også lige finde sin plads i fællesskabet, det tager også lidt tid. Vi forsøger med positiv opmærksomhed til den ny i form af interesse og at trække personen lidt ind i fællesskabet, fx om morgenen over kaffen. Bare det lige at sige personens navn nogle gange er godt. Når ens navn bliver sagt, er det en form for bekræftelse på, at man er set og til stede. Når det er sagt, skal man selvfølgelig passe på det ikke bliver kunstigt og for meget... Man skal selvfølgelig lige selv have lov at komme ind i fællesskabet, så godt som man nu kan; men vores åbne og ægte interesse i personen, betyder meget - kan vi se.

Et andet perspektiv på dette at nye beboere i Skurbyen ofte begynder at drikke mere og skeje mere ud i begyndelsen, som medarbejderen fortæller, kan være, at forandringen i sig selv skaber forøget stress, som personen umiddelbart reagerer på. Også selv om forandringen er positiv. Strategien er en kendt måde at meste på og en kendt måde til affektregulering. I takt med at trygheden øges, kan misbruget så også sænkes og trivsel øges og forbedres. I traumebevidst omsorg står tryghed altid som det første og helt centrale.¹⁶

Skurbyens beboere har alle sammen haft utrygge baser som det gennemgående i forhold til både boligsituation og i forhold til relationen til andre mennesker. Det skaber indimellem sammenstød mellem beboerne og mellem beboere og medarbejdere. En mere eller mindre ubevidst grundforståelse hos en beboer kan være, at relationer handler om magt og om at vinde eller tabe, eller om hvem der giver, og hvem der får. Som medarbejder kan det give en oplevelse af at blive mødt med forforståelser og forventninger, der ikke svarer til ens intentioner. Det kan fx være, at man bliver mødt med en opfattelse af, at man bare vil bestemme og have ret, eller at nogle andre beboere altid bliver tilgodeset. I de situationer er det en særlig udfordring at bevare sig selv og forsøge at komme igennem den andens negative forforståelse ved selv at være rolig, imødekommende og med korte sætninger sætte ord på ens intentioner, sådan som man selv oplever det. Fx: "Jeg pakkede egentlig bare maden væk, for at den ikke skulle blive dårlig af at stå ude. Du må meget gerne få mere." Og undlade at gå i diskussion lige i situationen. Senere kan det måske være muligt at tale om, at man slet ikke kan genkende det med, at man ikke skulle ønske beboeren fik den mad, personen gerne ville have. I nogle situationer kan det åbne for dialoger, hvor man lærer hinanden bedre at kende. I de situationer vendes sammenstød til en styrkelse af relationen.

Når medarbejderen mødes med negative forventninger, er det forskelligt, hvordan det håndteres i Skurbyen. Det afhænger af personen, relationen og den konkrete situation. Under alle omstændigheder stiller det krav til medarbejderens parathed til at håndtere sine egne følelser, for vi bliver påvirkede, når vi oplever os misforstået og negativt fortolket. Det gælder for medarbejderen, og det gælder for beboeren. De

situationer stiller krav til medarbejderens evne til både at bevare sig selv og justere sig efter beboeren.

Den manglende erfaring med at have trygge baser, der rent faktisk er trygge, kan også indebære, at det i perioder er vanskeligt for beboeren at værne tilstrækkeligt om eget hjem. Der kan være tale om, at en beboers hjem er i en tilstand, der selv med de mest rummelige perspektiver måske mere ligner en losseplads end et hjem og måske er direkte sundhedsskadeligt at opholde sig i eller være nabo til. Det stiller krav til medarbejderens evne til refleksion over egne vurderinger og krav til evne til at indgå i dialog med beboeren og hinanden. En anden situation kan være, at beboernes hjem i perioder kan være i risiko for invadering af andre, der tiltager sig plads og definitionsmagt. I de situationer er det medarbejdernes opgave at være opmærksom på, om beboeren er i risiko for at blive trængt ud af eget hjem.

En medarbejder siger det enkelt og ligetil: Her skal gæster være til gavn og glæde. Hvis beboeren bliver for trængt, begynder vi stille og roligt at tale med personen om, at vedkommende er på besøg og gæst. Det plejer at lykkes meget godt, men det kan godt tage nogle dage og uger at få skabt balance.

I enkelte tilfælde kan det være en udfordring for beboeren at ændre selvforståelse fra hjemløs til et menneske med egen bolig og et hjem at være forbundet med. Identiteten som hjemløs kan være en meget integreret del af selvforståelsen, og det kan være vanskeligt at gøre boligen til et hjem og en sikker base. Også her spiller medarbejdernes tilbud om støtte og evne til at fungere som sikker base en stor betydning.

At være i fællesskaber – om samspil og relationer

Der er forskel på at være i et samspil og at have en relation. Vi indgår i samspil med andre mennesker på mange forskellige måder, og de kan være mere eller mindre betydningsfulde for os - alt afhængig af situationen, hvem vi har samspil med og den relation, vi har til personen. Samspil kan defineres som interaktioner, der kan iagttages i det ydre. At have en relation er derimod en indre kvalitet, for når vi har en relation, er vi blevet betydningsfulde for hinanden, og vi er trådt frem med vores særlige individualitet. Ingen af parterne kan blot udskiftes med en anden, for vi er som personer blevet vigtige for hinanden og er ikke længere blot et menneske blandt mange andre. At etablere og vedligeholde en god relation stiller krav til begge parter i relationen.

I Skurbyen er arbejdet baseret på medarbejderens personlige nærvær og tilgængelighed – både fysisk og mentalt. Og uanset om der er skabt en egentlig relation, står det centralt, at medarbejderen bestræber sig på at være til stede på måder, der er kendetegnet ved relationelle kvaliteter som venlighed, tydelighed, empati, etisk opmærksomhed, mentalisering, afstemning, anerkendelse og selvafrænsning.¹⁷ At udvikle og vedligeholde disse kvaliteter som kendetegnende for ens måde at være til stede på forudsætter selvrefleksion og dialog med kolleger, og det forudsætter en kollegial kultur med støttende og åben feedback. Med lejrbaalsmetaforen fremhæver psykolog Per Isdal den afgørende betydning det har for professionelle hjælpere måde at fungere på, at de har mulighed for at dele tanker og følelser.¹⁸ Medarbejderne har hovedansvaret for kvaliteten af samspillet og må kunne formå at bidrage med relationelle kvaliteter, selv om beboeren måske ikke magter det. Heri ligger asymmetrien. Samspillet mellem beboerne har symmetrisk karakter (selv om deres samspil kan indebære asymmetri baseret på specifik magt og status), og karakteren af deres samspil kan variere meget, afhængigt af den aktuelle situation, den underliggende relation og parternes kompetencer i samspil. De forskellige typer samspil skaber tilsammen fællesskabet.

Relationer bygger på samspil, hvor vi lærer hinanden at kende, men en relation er mere end summen af en række samspil, og af og til vil en relation kunne udvikle sig

meget hurtigt, hvis parterne har været i særlige situationer sammen, der har givet en oplevelse af at blive betydningsfulde for hinanden.

En medarbejder fortæller: Beboeren og jeg har egentlig altid været på fin fod med hinanden, men der skete noget særligt mellem os den dag, hvor vi lige pludseligt var sammen om at hjælpe en person, der var faldet om ude på fællesområdet. Vi hjalp hinanden som makkerer lige i den situation. Jeg tror, det var godt for os begge to at opleve hinanden på den måde.

I Skurbyen står invitation til relation centralt, for det er i de gode og bærende relationer, vi har mulighed for at gøre positivt indtryk på hinanden, og relationen er i sig selv helende og nærende for livskvalitet og motivation til at indgå i fællesskaber. Vores evne til at indgå i gode relationer har at gøre med hvem, vi er som person, og særligt med de erfaringer med relationer, vi har og har haft igennem opvæksten. Og det har at gøre med vores viden og evne til at forholde os reflekteret til os selv og tage stilling til vores eget bidrag i samspillet. Der er tale om en evne, der kan udvikles hele livet, og som forbedres, jo mere vi integrerer selvrefleksion og dialog som en del af vores praksis.

Det er gennemgående for beboerne i Skurbyen, at deres relationserfaringer er præget af svigt og overgreb, men det særlige er, at beboerne relativt hurtigt efter at være flyttet ind danner relationer, der overvejende er gode – først til medarbejderne og efterfølgende til nogle af de andre beboere. Det ser ud til, at Skurbyens rammer og fokuseringen på det kompenserende og skadesreducerende skaber tryghed, og åbner for en basal tillid, der er afgørende for udvikling af en god relation. Samtidig er det også tydeligt, hvor hurtigt destruktive relationer kan udvikles i form af tilskyndelse til fornedrende handlinger, udpegning af syndebukke og udelukkelse fra fællesskabet. I et udviklingspsykologisk perspektiv kan det fortolkes som psykologisk umodenhed og ureflekteret gentagelse af barndommens relationstraumer, der særligt kalder på medarbejdernes evne og mulighed for at gribe ind, tage ledelse og skabe tryghed. I Skurbyen er der en særlig opmærksomhed på, hvordan beboerne behandler hinanden og at opretholde grænser, der skærmer mod fornedrende tale og handlinger.

Vores relationelle erfaringer i opvæksten danner afsæt for de indre arbejdsmodeller, vi skaber af andre, af os selv og af relationer mellem mennesker, og de arbejdsmodeller skaber udgangspunktet for, hvordan vi umiddelbart forstår ny situationer – heraf navnet arbejdsmodeller. Beboerne i Skurbyen har en indre utryghed, der udledes i overlevelsesstrategier, der kommer til udtryk på forskellige individuelle måder. Det må medarbejderne være parate til at være i og se bag om, og det kræver, at de nogenlunde kender til deres egne overlevelsesrettede væremåder og blinde pletter. At de nogenlunde har overblik over, hvornår de rammes på egne følelser og værdier og hvorfor.

At tilbyde mulighed for at skabe et hjem i et fællesskab og derved en fysisk base og trygge relationer, der baserer sig på åbenhed og respekt og ikke på fx magt, udnyttelse, konkurrence, afhængighed, dominans eller kontrol giver tryghed; men det kan samtidig være vanskeligt at indgå i på passende måder, og det kan være vanskeligt at tage imod den åbenhed og tryghed, der tilbydes. De gamle mønstre spiller ind og udledes stadig, og det må håndteres i fællesskabet.

Jeg oplever det sådan, at vi alle tre faste medarbejdere har en god relation til alle beboere, fortæller en medarbejder, og det er sjældent, vi bliver udsat for en hel masse negative forventninger og fortolkninger. Til gengæld kan andre, der kommer i Skurbyen for at reparere noget eller har en eller anden opgave at udføre, godt blive mødt med en masse mistro og nogle gange direkte fjendtlighed. Enkelte gange har vi været meget direkte overfor et par af beboerne i vores markering af, hvad der er acceptabel adfærd. Det skete fx i en situation, hvor en af vores beboere havde haft så dårlig en adfærd over for en udefrakommende, at personen var blevet skræmt og havde forladt stedet. Vi ved jo godt, at beboeren ikke havde til hensigt at skræmme og egentligt ikke rigtig havde ment noget med det, men hvor skal en person, der kommer her første gang, vide det fra? Det interessante er, at vores tydelige markering af, at den opførsel bare ikke var i orden, egentligt overhovedet ikke gjorde noget

negativt ved vores relation til beboeren. Tværtimod. Det blev vigtigt for ham at få rettet op på det og give personen en undskyldning.

Samspil i gode relationer er ikke fri for konflikter og uoverensstemmelser, så det er ikke nødvendigvis kendetegnende for en god relation, at der ikke er sammenstød; men i gode relationer kan uoverensstemmelser og konflikter ofte løses på måder, så det fører til, at vi styrkes i relationen. I konflikten og løsningen af den er vi blevet tydeligere for hinanden, og relationen har båret det smertelige og vanskelige imellem os.

Gode og bærende relationer baserer sig på, at vi som individ og medmenneske kan komme til at træde frem i vores egen ret. I Skurbyen begynder det med, at medarbejderne giver plads til beboeren og er åbent interesseret i, hvem beboeren er. Medarbejdernes bestræbelse er i mødet at se og høre beboeren og med deres væremåder vise accept og respekt, sagt med andre ord er det bestræbelsen at være anerkendende til stede¹⁹. Det kommer til udtryk på mange forskellige måder i det konkrete. Fx i understøttelsen af de individuelle valg beboeren tager omkring egen bolig og livsudfoldelse og en sensitivitet i forhold til livsvalg.

Det er tankevækkende, hvor stor positiv virkning det har på mennesker at blive set og hørt og respekteret som individ og medmenneske, siger en medarbejder, der også fortæller, at beboerne i Skurbyen ikke er mennesker, der er havnet i misbrug og udsathed, fordi de har været på det forkerte sted på det forkerte tidspunkt. Der er tale om mennesker, der gennemgående har levet i dysfunktionelle relationer og i stor usikkerhed på stort set alle livsområder.

De dysfunktionelle relationer og vagtsomheden tager beboerne med i Skurbyen, men tilbuddet om mere sikkerhed både fysisk og relationelt lukker op for andre samværsformer, som det er medarbejdernes opgave at understøtte og skabe rum for.

At skabe en god relation indebærer, at vi deponerer positiv følelsesmæssig energi i den anden person, som besvarer dette med imødekommenhed og støtte, og efterhånden kan tryghed opstå blot ved, at man tænker på personen eller er i nærheden af noget,

man forbinder med personen. Når det sker, er der sket en inderliggørelse af personen og hans eller hendes kvaliteter.²⁰ Der er sket en form for symbolisering af den sikre base og trygheden, og det giver selvberoligelse. Denne basale deponering af positive følelser i noget ydre, der bliver symbolsk, kan udvides til det af have et hjem, og mange af os kender til følelsen af trygge steder – måske karakteriseret ved bestemte steder, madretter, lyde og lugte.

At være levende – om væren og gøren

Vi skelner typisk mellem væren og gøren. Væren knytter sig til en indre oplevelse af at være i live og til stede. Gøren vedrører vores handlinger og udtryk og kan iagttages, derfor er det nemmere at beskrive gøren med ord. Samtidig ved vi godt, for vi erfarer det alle sammen dagligt, at der er en sammenhæng mellem væren og gøren, for der er forskel på måden, vi gør noget på, og der er forskel på måden, vi siger noget på. Vores ord og handlinger har en underliggende tone og tempo, en rytme, en klang, en intensitet – alt sammen ord, der vedrører væren og den følelse, der ligger bag udtrykket.

Professor og psykoanalytiker Daniel N. Stern, der med sin banebrydende forskning har revideret vores viden om menneskets udvikling, skelner mellem kategorifølelser, der er afgrænsede følelsestilstande som fx glæde, begejstring, vrede, bedrøvelse osv. og vitalitetsfølelser, der vedrører værensdimensionen og også ledsager enhver følelse, enhver handling og vores måde at sige noget på.²¹ Vores glæde eller bedrøvelse bor i vores vitalitetsfølelser i form af kropslige fornemmelser og oplevelser af, om følelsestilstanden er stærk eller svag, blød eller hård, bevægelig og flydende eller afgrænset osv. Man kan også sige det sådan, at vores indre liv i form af følelser og tanker forbindes med vores krop og sanser.

Det er en pointe hos Stern²², at vi som mennesker kan indgå i samspil, fra vi bliver født, og at vi har en medfødt evne til at afkode vitalitet som klangbund for udtrykket. Der er altså tale om noget grundlæggende for vores måde at aflæse andre på, og i ethvert samspil vil vitalitetsfølelserne være klangbunden for vores bidrag i samspillet og påvirke den andens oplevelse af vores væremåde og på den måde påvirke den andens reaktion. Set i dette lys er forestillinger om, at vi kan være neutralt til stede og ikke påvirke hinanden en illusion.

Vores aktuelle følelsestilstand (kategorifølelser), vores måde at være til stede på i tempo, tone og bevægelse (vitalitetsfølelser), vores tanker og intentioner vil alt sammen i en helhed være afsæt for det, vi siger og gør, og være det mest betydningsfulde i vores bidrag, som den anden reagerer på. Det giver derfor ikke

mening at undersøge samspil og parternes bidrag uden også at forholde sig til de indre tilstande, der sættes af fra, og det stiller krav til medarbejderens evne og vilje til at forholde sig undersøgende til selv, når en beboer reagerer u hensigtsmæssigt i samspillet.

Det betyder ikke, at det er op til medarbejderen, hvordan beboeren reagerer, men det betyder, at et centralt spørgsmål, der altid må ledsage ens praksis, er: Hvad bidrager jeg med i samspillet, der får den anden til at reagere, som personen gør lige nu? Eftersom vi hele tiden reagerer i forhold til hinanden og grundlæggende skaber hinandens forudsætninger for adfærd. Selvfølgelig, i betydningen medarbejderens evne til at indgå passende i samspil og forholde sig bevidst og reflekteret til sig selv og sine egne mønstre, er afgørende for kvaliteten i indsatsen. Det indebærer også vilje og evne til at være i dialog med hinanden om den praksis, man hver især udøver. I Skurbyen kan det være en udfordring, fordi medarbejderne altid er alene på arbejde. Den åbne refleksion over praksis finder oftest sted på personalemøder og i supervisionen, der også derfor bliver en vigtig dimension i indsatsen.

Beboerne kan altid mærke, hvordan vi har det, og nogle af dem kommenterer også på det, hvis de synes, de kan mærke, at vi er trætte eller slidte eller måske i særligt godt humør. I Skurbyen kan man ikke rigtig gemme sig selv væk, og når man går ind ad porten, så er man den, der er den – hvis man kan sige det sådan, for vi er jo kun en på arbejde ad gangen. Det kan godt være en udfordring ikke at komme til at køre hver sit løb, men virkelig huske at bruge hinanden til andet og mere end at overlevere beskeder. Det kunne vi godt blive bedre til. Også i forhold til at give hinanden feedback og at gå i faglig dialog om vores forskellige prioriteringer og opfattelser.

At være forbundet med omverden – om selvobjekter og psykologisk ilt

Vi er forbundet med hinanden i samspil og relationer, men vi er også forbundet med omverden i form af den følelsesmæssige forbindelse, vi skaber til både symbolske og fysiske fænomener. At have et hjem indfanger både det symbolske og det fysiske – at have et hjem repræsenterer tryghed, symboliseret i kraft af fænomenet 'hjem', der skabes af lugte, ting, minder mm, og det er samtidig fysisk set et afgrænset sted, der skærmer os mod vind og vejr, og hvor vi kan lukke døren for ubudne gæster.

Vores forbundethed med omverden kan forstås med begrebet selvobjekt²³. Normalt forstår vi begrebet objekt som noget ydre, der kan ses, vejes og måles, men det gælder ikke for selvobjekter. Her er der tale om en helt igennem subjektiv oplevelse af, hvad nogen eller noget har af betydning for vores livsoplevelse og trivsel. Selvobjekter fungerer som vitaliserende for os, og professor Sigmund Karterud, der er leder af Institut for mentalisering, definerer det som "den funktion og betydning et andet menneske, et dyr, en ting, en kulturmanifestation eller en idétradition har for opretholdelsen af ens følelse af at være et sammenhængende og meningsfuldt selv"²⁴. Hvorvidt noget eller nogen kan fungere som selvobjekt for os, handler om vores oplevelse og ikke om personerne eller fænomenerne i sig selv. Selvobjekter fungerer på den måde, at vi i kraft af dem oplever at blive opløftet, understøttet og vitaliseret²⁵. Selvobjekter tager afsæt i noget faktisk eksisterende, og er den følelsesmæssige oplevelse, vi umiddelbart har af fænomenet. Behovet for selvobjekter er almenmenneskeligt.

Når en beboer i Skurbyen pludseligt får en ny interesse og bliver meget optaget at plante blomster i den lille have uden for huset og have krukke med blomster, der bliver passet dagligt, kan det ses som udtryk for den vitaliserende funktion, de har for ham som selvobjekt. På tilsvarende måde kan en anden beboers daglige besøg i fælleshuset, hvor han læser avisen en times tid, forstås som denne aktivitets vitalisering af ham som person, og en tredje beboers hund har en parallel betydning for ham. Parallelt med beboerne er medarbejdernes selvobjekter også en forudsætning for deres trivsel.

Selv og selvobjekt er flettet sammen i personens oplevelse af sig selv som menneske i verden. Ikke forstået på den måde, at personen er sammenblandet med objektet, men at oplevelsen (selvobjektet) er en del af selvoplevelsen. Selvobjekter fungerer som psykologisk ilt, for vi kan ikke overleve uden, og alligevel lægger vi ikke mærke til dem. Vi mærker det først, når det mangler. Vitaliserende selvobjekter bidrager til vores følelse af at være os selv og til erkendelsen af, at jeg er mig og den samme over tid, selv om jeg forandrer mig.

I menneskelige fællesskaber fungerer vi som selvobjekter for hinanden. Vi påvirker uundgåeligt hinanden, og i Skurbyen er det tydeligt på daglig basis. Både den betydning medarbejderne har for beboerne, og i øvrigt omvendt, og den betydning beboerne har for hinanden. At være et modent og velfungerende menneske er at kunne forbinde sig med vitaliserende og understøttende selvobjekter. For beboerne i Skurbyen er det ikke en selvfølge. I deres misbrug af alkohol og stoffer bliver alkohol og stoffer også en form for selvobjekter, der umiddelbart giver en oplevelse af sammenhæng og vitalisering, selvom der samtidig er tale selvsabotage. Tilsvarende kan nogle af deres sociale relationer overvejende have destruktiv karakter – også selv om de opleves som uundværlige og konstituerende for personen selv. Der kan være tale om udnyttende og magtfordrejende relationer og om psykologisk vold, som medarbejderne i Skurbyen bliver vidne til og må forholde sig skadesreducerende til.

Det er tankevækkende, siger en medarbejder, hvor meget hjælpsomhed og positive følelser beboerne kan vise over for hinanden, når man tænker på den bagage, de har, koblet sammen med det aktuelle misbrug. Beboerne er også tit mere sociale og kan sætte flere ting i gang i fællesskabet, specielt om sommeren, end mange nok forestiller sig. Omvendt er det også virkelig ubehageligt, når det dysfunktionelle, og de negative spor udfolder sig. Det bliver så grænseløst, og det dysfunktionelle kan bare sætte sig igennem helt ufiltreret. Fx når den ene part i et forhold begynder at skade sig selv alvorligt for at få den anden til at reagere, eller når der bliver kørt så voldsomt på en person, at han eller hun bliver fysisk og smadrer ting eller bliver ekstremt truende. I de

situationer hjælper det tit, at vi bare lige viser os med god afstand og med rolig stemme spørger, om der er noget vi kan gøre. Eller vi kan komme med en afledende kommentar, som fx: "Jeg skal lige vise dig noget" Om det fungerer, og om det lige er det, der skal til, har selvfølgelig at gøre med, hvad det er for en situation, og hvem personerne er. I de situationer er det fuldstændig afgørende, at vi kender beboerne hver især så godt - og omvendt.

Medarbejderens passende tilstedeværelse kan, når et lykkes, bringe personen ud af dysfunktionelle automatreaktioner og kan, med deres måder at være til stede på, beskrives som understøttende og vitaliserende selvobjekter for beboeren. Det ses også tydeligt i fredelige situationer, som fx når der kl. 9.30 serveres morgenmad i fælleshuset og beboerne kommer lidt på skift. Medarbejderen sætter sig typisk i sofaen, snakker lidt, lytter meget, laver lidt mere kaffe og skærer et par skiver ost mere. Og ellers er han eller hun bare til stede og bidrager med psykologisk ilt, der afvæbner og skaber tryghed.

Relationen mellem beboere og medarbejder kan antage mange former. Indimellem ser det også ud som om gamle autoritetsrelationer udleveres, fx i form af små provokationer.

En medarbejder fortæller, at han har lagt mærke til, at hvis der fx opstår et skænderi mellem nogle af beboerne inde i fælleshuset ind over morgenkaffen, så ophører det nogle gange, hvis medarbejderen flytter sig væk og måske går ind på kontoret med en åbenstående dør. Det er som om energien daler, når vi flytter os: Indimellem får jeg indtryk af, at det nærmest er min tilstedeværelse, der holder energien oppe, så når jeg trækker mig lidt, er det som om, de overhovedet ikke gider at skændes med hinanden.

Medarbejdernes funktion som selvobjekt ses også tydeligt, når en beboer efter en tur i havecentret sammen med en medarbejder, får nye ideer til havens indretning og energi til at føre det ud i livet, samtidig med, at han tager initiativer til at fortælle om

sine bekymringer for kærestens misbrug og fortæller om den vold, der kan opstå imellem dem. Eller når det bliver for umuligt for en anden beboer at passe sin hund, fordi han er faldet og medtaget af slag efter faldet, og en medarbejder tager hunden med hjem i en periode, indtil beboeren er klar igen. Ikke fordi medarbejderen skal, men fordi det er muligt i situationen.

Ord som hjælpsomhed, venlighed, imødekommenhed og passende med- og modspil knytter sig til handlinger, som de nævnte, og netop disse ord kendetegner også et det menneske, der kan fungere som vitaliserende og understøttende selvobjekt. Jo mere tryk og tillid der er i relationen, jo mere kan medarbejderen fungere som medspillende modspiller²⁶ for beboeren og på den måde fungere som understøttende for personens måde at fungere på.

Når mennesker fungerer som vitaliserende selvobjekter, er deres måde at være til stede på kendetegnet ved aktivering af relationelle kvaliteter i samspillet. Relationelle kvaliteter er de træk, der er kendetegnende for en god relation; men pointen er, at selv i enkeltstående møder eller samspil, hvor der ikke er muligt eller basis for at udvikle en egentlig relation, er kvaliteten af samspillet afhængig af den professionelles evne til at aktivere relationelle kvaliteter i sin egen måde at bidrage på.²⁷

At mødes – den andens ansigt

I det åbne møde med den anden er vi modtagelige, og når vi mødes ansigt til ansigt, påvirkes vi direkte og umiddelbart af hinanden. Det kan være en årsag til, at vi nogle gange spontant skærmer os mod den andens blik og kigger væk, når vi ser gadesovere, syge eller tiggere i gadebilledet. Vi negligerer den anden og undgår den umiddelbare smerte i mødet. Måske fordi selve mødet kan opleves som en skamsituation; både den andens udsathed og vores egen hjælpeløshed gør os sårbare og nøgne i situationen. Måske fordi vi får en følelse af irrationel skyld, eller vi gribes måske af en indignation, som vi ikke rigtig kan dirigere nogen steder hen og handle på. Vi negligerer den anden og undgår på den måde påvirkningen. Flere hjemløse og synligt udsatte eller syge mennesker har beskrevet ubehaget i oplevelsen af at blive overset og følelsen af, at andre mennesker ikke tør se på dem.

En medarbejder i Skurbyen fortæller, at han stort set aldrig giver penge til hjemløse, der tigger; men at han altid ser på personen og hilser, og hvis det falder for, stopper op og snakker lidt: Jeg opdagede, at det gav mig et ubehag det med, at den ene part tiggede, og den anden part skulle give. Det føltes forkert for mig og bremsede kontakten. Efter jeg er holdt op med at give penge og bare fokusere på mødet, er det blevet rigtig fint. Jeg oplever det sådan, at bare dette med at man ser på personen med et åbent og accepterende blik og tilbyder at stoppe op, hvis det er... fungerer rigtig godt. Og i hvert fald er det sådan, jeg kan undgå, at det bliver helt forkert for mig, så jeg ikke rigtig kan være i kontakten.

Der er noget basalt i det menneskelige møde ansigt til ansigt, som vi påvirkes af, både når det finder sted, og når det *ikke* finder sted, fordi vi skærmer os imod det. Filosofen Emmanuel Levinas²⁸ forstår mødet med den anden, ansigt til ansigt, som stedet, hvor erfaringen af den anden som et unikt og uerstatteligt individ finder sted. Det åbne møde overskrider 'dem og os'-oplevelsen og umuliggør *både* assimilation og tanken om, at vi alle sammen er et 'os' og ens, og det umuliggør kategorisering og generalisering, der gør den anden til 'dem' og noget helt andet end os. Begge yderligheder indebærer, at vi ikke erfarer den anden, og det muliggør tingsliggørelse.

Kategoriseringen i 'os' og 'dem' er en spontan og elementær måde at organisere omverden og andre på, som typisk sker uden vi lægger mærke til det; men når vi lader den anden gøre indtryk på os, lukker vi op for en nuanceret fortolkning af den anden, der overskrider 'dem og os'.

I Levinas forståelse er den anden den *helt* anden, som forstyrrer os, fordi vi både møder et medmenneske *og* noget helt andet end os selv. Den helt anden kan vi møde i åbenhed og erfare i kraft af et værensoverskud²⁹, der rækker ud over os selv. Vi får øje på den anden som både unikt individ, der er forskellig fra os selv *og* som et medmenneske, vi kan række ud mod i respekt og åbenhed. I mødet ligger der hos Levinas en fordring om en respons, og det bliver tydeligt, at vi i mødet ikke kan undgå at reagere. Når vi måske bilder os ind, at vi ikke-reagerer, har vi allerede reageret med en skjult afvisning. Det ligger i ignorering som strategi, og hvis vi er i tvivl om, hvordan det virker, kan vi vende opmærksomheden om og huske vores egne oplevelser af ignorering, og de følelser af ordløs forkerthed, skam og afmagt, der typisk opstår, når vi bliver ignoreret.

Levinas er blevet betegnet som forskellighedens filosof: Den anden er "den fremmede, der forstyrrer hjemmets fred"³⁰. Når vi møder den anden som et menneske, der i mødet unddrager sig vores kategoriseringer (dem) og vores identifikationer (os), bliver vi udfordret. Vi må tåle at vores forforståelser forstyrres og tåle, at vi ikke kan kontrollere og vide noget sikkert og vist om det andet menneske. Det gælder uanset, hvor meget vi i øvrigt er forhåndsinformeret om personens problemer og historik. Viden om personen kan give os vejledning i forhold til, hvad der kunne være relevant at bidrage med, og hvilke initiativer og reaktioner, der ofte vil være relevante; men den kan ikke definere personen, og ethvert møde her og nu er i udgangspunktet nyt.

Det sociale fællesskab i Skurbyen mellem de seks beboere og mellem beboere og medarbejderne er et ansigt til ansigt fællesskab. Det sker i fælleshuset, i beboernes hjem og når beboerne har en medarbejder med til læge, på sygehus, til møde med offentlige myndigheder. Ansigt til ansigt møder mellem beboerne er lige så forskellige som samspil mellem naboer er i andre boligområder og har at gøre med, hvordan

relationen er, om der aktuelt er godt venskab, direkte konflikter mellem nogle eller måske blot mindre misstemninger. Det har også at gøre med, hvor påvirkede og medtaget personerne er af deres misbrug; men kernen er, at der i naboskabet i den afgrænsede kultur, Skurbyen er, opstår et fællesskab, der betyder, at der er interesse for hinanden. Der er skabt et 'vi', der giver oplevelsen af et tilhørsforhold. Det ses mest tydeligt, hvis nogen fx er syge.

Ansigt til ansigt møder mellem medarbejdere og beboer adskiller sig først og fremmest fra relationen mellem beboerne på den måde, at samspillet er asymmetrisk. Medarbejderen har et ansættelsesforhold og får løn for at være i Skurbyen, og beboerne har deres hjem der. Alligevel bliver der tale om en anden form for asymmetri end i de relationer, hvor den professionelle har et behandlingsperspektiv, en myndighedsopgave eller en pædagogisk eller sundhedsfaglig opgave, for mødet er ikke båret af medarbejderens opgave med at skabe progression i den andens liv. Det åbne møde er hele forudsætningen for medarbejderens indsats, for det skal utvetydigt baseres på det individuelle behov for støtte, beboeren har. Samtidig ser det ud som om, at det helt åbne og anerkendende blik fra den professionelle i sig selv er helende.

Medarbejderne i Skurbyen fortæller, at der skrives meget lidt om beboerne. På kontoret ligger et gråt kladdehæfte, hvor medarbejderen kan notere, hvis der er noget, der skal huskes, som en beboer har informeret om, eller som en medarbejder har lagt mærke til og vurderer er vigtig at fastholde. Nogle af beboerne beder direkte om, at specifikke oplysninger noteres i hæftet. Det virker som om, det af og til giver en tryghed, at det fastholdes; men der står ikke noget i hæftet, som beboeren ikke må læse og umiddelbart selv kan forstå.

I Skurbyen er der skabt en form for frizone, hvor der ikke er behandlingsmål eller indsatser baseret på handleplaner. Medarbejderne kan fx omtale stedet som behandlingsfri zone og udtrykke, at "her må man godt drikke sig ihjel". Det har givet anledning til refleksioner over, om man også godt må lade være med at drikke sig ihjel og stadig bo i Skurbyen, og om man kan indgå i et struktureret behandlingsforløb og

stadig bo i Skurbyen, hvis det er den drejning beboerens liv tager. Hvor velfungerende må man være, og godt må man have det og stadig bo i Skurbyen?

En medarbejder reflekterer højt over deres erfaringer og umiddelbare indstillinger og siger: "Gad vide hvor gode vi er til mennesker, der stopper med misbrug og vil noget andet... Vi kunne godt have et arbejds punkt i forhold til opmærksomhed på det."

De åbne overvejelser over, om medarbejderne har tilstrækkeligt øje for de bevægelser i en beboers liv, der kunne pege i andre retninger end den livsbane, personen allerede befinder sig i, er tilbagevendende temaer. Lige så vigtigt det er at fastholde, at det enkelte menneske er unikt og uerstatteligt, uanset hvilken livsbane, personen befinder sig på, lige så vigtigt er det at have øje for, at dette at være levende er at være i bevægelse, og personen kan have ønsker om at ændre kurs og brug for støtte til det.

At få øje på forandringer og potentialer forudsætter, at medarbejderen ser og hører beboeren og er åben for de ændringer, der kunne være undervejs. Det forudsætter også, at medarbejderen har et vist overblik over, hvad der driver hende eller ham i arbejdet i Skurbyen, og er opmærksom på, om de relationer, der skabes, primært baseres på faste positioner som: jeg hjælper/du er hjælpeløs, jeg er fornuftig og handlende/du er følelsesstyret og impulsiv, jeg yder og er givende/du er modtagende og taknemmelig, jeg kan kontrollere mine behov og min adfærd/du drikker uhæmmet osv. Der er ikke tale om bevidste og tænkte positioner, men snarere om ubevidste drivkræfter og dynamikker i relationen, som det kan være vanskeligt at få øje på, fordi de baserer sig på uintegrerede ubevidste dele af parternes personlighed, der gensidigt projiceres og bliver opfattet som en egenskab hos den anden.

Faste positioner giver en umiddelbar oplevelse af overblik og en vis kontrol, men de bremser opmærksomheden på bevægelser i os selv og den anden. Selvrefleksion, kollegiale dialoger og supervision er veje at gå i undersøgelse af egne drivkræfter – ikke primært for isoleret set at gå på opdagelse i sig selv, men i respekten for at vi udfolder os som relationelle individer, og medarbejderens manglende refleksion over egne mere eller mindre ubevidste drivkræfter og intentioner kan være hæmmende og

fastlåse den anden.³¹ Sagt med andre ord, medarbejderne må holde øje med sig selv og hinanden og finde gode måder at give hinanden feedback på, og de må kunne spørge til hinandens måder at være til stede på.

En medarbejder fremhæver, at de jo stort set kun kan give feedback til hinanden baseret på det, de hver især fremlægger og ikke i så stort omfang på noget, de konkret observerer hos hinanden: Det kræver virkeligt, at vi husker at være åbne over for hinanden, og der ikke går for meget plejer i den.

Selv om medarbejderne ikke i ret stort omfang ser hinandens praksis er det muligt at få øje på hinandens forforståelser og handlemønstre og i dialogen give hinanden feedback, men det forudsætter stor respekt for forskelligheder og evne til at tåle at være uenige. Denne form for dialog finder overvejende sted i supervision.

At have værdi – om menneskelig værdighed

I Skurbyen er formålet med den professionelle indsats at være til rådighed med praktisk hjælp, støtte, råd og vejledning og i det hele taget bidrage til, at beboerne kan bo i deres egen bolig, skabe et hjem og leve et værdigt liv på deres egne betingelser i fællesskab med andre. Det rejser med det samme spørgsmålet om, hvad der er værdigt for hvem, og hvordan værdighed kommer til udtryk.

Kan det fx være værdigt at drikke sig ihjel, og hvis det kan, hvordan skal det så se ud, for at det kan kaldes værdigt? Kan det være værdigt at leve i en bolig, hvor der er ekstremt snavset og rodet og i givet fald, hvor ekstremt snavset og truende for sundheden skal der være, før medarbejderne i Skurbyen taler med beboeren om situationen og sætter ind med rengøring? Hvornår kommer retten til selvstændigt at bestemme over eget liv og hjem i karambolage med værdighed? Er det værdigt for beboeren ikke at vaske sig og færdes rundt i snavset og laset tøj? Eller er det værdigt at leve i undertrykkende og skadelige relationer, uden nogen forsøger at stoppe det? I hvilket omfang skal man som medarbejder (og medmenneske) bevidne skadelige relationer uden at gribe ind? Der er tale om lille udsnit af spørgsmål, som medarbejderne hele tiden må tåle ikke at have et færdigt svar på, men derimod være villige til at forholde sig refleksivt og dialogisk til.

Medarbejderne i Skurbyen fortæller, at de oplever, at deres opfattelse af, hvornår noget er uværdigt i det konkrete kan være forskelligt; men når de kommer til at tale med hinanden om det, viser det sig tit, at deres forskellige vurderinger handler om, at de har set noget forskelligt og hørt noget forskelligt fra beboeren: Nogle gange kan jeg få noget at vide af en kollega, der så betyder, at min opfattelse af situationen må ændres. Det fortæller os, hvor vigtigt det er med dialogen med hinanden, så de forskellige perspektiver ikke skal konkurrere, og det ikke bliver et spørgsmål om, hvem der har 'ret'.

Medarbejdernes forskellige perspektiver skaber tilsammen et mere komplekst billede, der i højere grad afspejler situationen, end hvis de bare hver især var gået efter at

have ret i deres vurdering. Vurderinger, der vedrører andre menneskers liv, kræver mental balancekunst og evne til at navigere imellem på den ene side efterladenhed og på den anden side formynderi. Det forudsætter en åben og kommunikativ forholdemåde både i forhold til hinanden som kolleger og indadtil i forhold til en selv, så spørgsmålet om, hvor ens egne grænser og forståelser af værdighed kommer fra, kan aktualiseres og blive til noget, medarbejderne må blive klar over og tage stilling til. Uden denne dialog og åbenhed kommer medarbejderne i risiko for at udvikle en parallelforståelse af livet mellem mennesker, som særligt gælder for dem, der bor i Skurbyen, ligesom risiko for forråelse som forsvar mod afmagt kan blive en konsekvens.³² Det kræver vedvarende opmærksomhed at kunne skelne mellem rummelighed og grænseløshed og at kunne bevare accepten af livsmåder, der så tydeligt vedligeholder smerter og destruktion, uden at forvandle de mennesker, der lever sådan, til en anden slags end os andre.

Menneskelig værdighed har at gøre med at have værdi, fordi man slet og ret er et menneske, og heri ligger, at ingen med rette kan behandles uværdigt på grund af aktuell livssituation, adfærd eller andre karakteristika. Forståelsen af værdighed som basal værdi i synet på mennesket knytter an til en flere hundrede år gammel opfattelse af det særligt menneskelige og står også helt centralt i

Menneskerettighedserklæringen fra 1948. Dette blot for at fremhæve, at der ikke er noget hverken nyt eller særligt i at tale om værdighed; men samtidig er det vanskeligt at definere og skarpt afgrænse udover, at vi, fordi vi er et menneske, fortjener at blive behandlet med respekt og åbenhed i forhold til vores særlige individualitet. Det er nemmere at beskrive, hvornår noget er uværdigt og så den vej rundt udlede, hvad værdighed er.

Værdighed er et plusord og bliver nemt en slags honnørord i betydningen en erklæret værdi i indsatsen for andre mennesker. At erklære at andre menneskers værdighed er væsentlig for ens handlinger bliver derfor nemt lidt hult, hvis man ikke konkret undersøger, hvordan denne værdi kommer til udtryk i grundindstilling, prioriteringer og handlinger, der i praksis sætter rammer og grænser for, hvordan vi behandler andre og os selv.

I Skurbyen bliver værdighed som værdi formidlet blandt andet i form af afstemt omsorg og anerkendelse i mødet. Det bliver også formidlet i tilbud om ligeværdigt samvær, reflekteret feedback til beboerne, afstemt efter deres aktuelle mulighed for at bruge feedbacken. Værdighed kommer til udtryk i passende medspillende modspil,³³ og i form af nænsomhed i korrigerende reaktioner, så den anden ikke oplever at få ansigtet trukket af for åbent tæppe eller blive trængt op i en krog. Og det kommer til udtryk i afstemt hjælp til at være i kontakt med instanser uden for Skurbyen og nærmiljøet som fx læge, jobcenter, hjemmepleje etc.

Værdien om værdighed kommer også til udtryk i de situationer, hvor medarbejderen fremhæver sit eget perspektiv og egne grænser, fordi der heri ligger indbygget en opfattelse af den anden som et medmenneske, det er værd at engagere sig i. Som et menneske det er værd at markere sig i forhold til. Og værdighed kommer til udtryk i de normer for fællesskabet, som medarbejderne bidrager til at skabe, når de bremser nedgørende og krænkende adfærd mellem beboerne, som når en beboer fx får rollen som fællesskabets klovn, som det forventes han spiller til fulde for at blive accepteret. Ligesom det omvendt også kan ses i de henvendelser til beboerne, der bidrager til, at de kan træde frem i deres egen ret som individ og medmenneske. Det sker fx, når medarbejderen hæfter sig ved beboerens særlige kompetencer og erfaringer og forstørrer dem som værdifulde. Fx i form af "Var det ikke noget med, at du havde været i Tyrkiet på et tidspunkt, hvor du...."

Som mennesker er vi ligeværdige, selv om vi i det konkrete ikke er ligestillede. Det er grundpræmissen i enhver professionel relation. Derfor har medarbejderen i Skurbyen et større ansvar for kommunikationen og samspillet end beboeren, og han eller hun må opretholde evne til at behandle beboeren med værdighed og anerkendelse selv om beboeren ikke gør det samme.

At være ligeværdige - men ikke ligestillede

Noget af det særlige ved Skurbyen er, at stedet har døgnbemanding og at den enkelte beboer har mulighed for at få en bred vifte af hjælp og støtte, der ikke er aftalt på forhånd. Der er ikke berammet til et bestemt antal timer eller ydelser til en beboer, og indsatsen for den enkelte beboer kan variere meget fra uge til uge. Beboeren lever et selvstændigt liv på sine egne betingelser og kan skrue op og ned for både fællesskabet med de andre beboere og med medarbejderne. I perioder kan en beboer have meget brug for medarbejderens indsats og i andre stort set ikke.

Medarbejdernes tilgængelighed og den individuelt afstemte indsats sammenkoblet med deres fokus på ligeværdigheden, forstår de selv som afgørende for den kultur, de sammen med beboerne har fået skabt, hvor der stort set ikke er larm og ballade, og hvor den enkelte beboer har mulighed for at livskraft og individuelle ressourcer ikke bremses, men derimod får mulighed for udfoldelse. Ligeværdigheden mellem medarbejder og beboer betyder, at de begge som en selvfølge har lige meget værdi som mennesker, og det indebærer, at begge parters perspektiver, oplevelser, følelser, holdninger etc., har relevans og gyldighed; men i samspillet er de ikke ligestillede. Der er tale om en asymmetri, der giver medarbejderen en større definitionsmagt i forhold til at afgøre, hvad der fx er acceptabel og uacceptabel adfærd, og hvornår fx en bolig er så snavset, at der må tænkes på rengøring. Ligesom det også er medarbejderen, der har hovedansvaret for, at det sociale liv i fælleshuset foregår på måder, så ingen lider psykologisk overlast. Medarbejderen må gå forrest i forhold til udvikling af en kultur, der stemmer overens med intentionen med Skurbyen som sted, og medarbejderen må kunne handle på viden om, hvad der skal til, for at mennesker kan trives.

Asymmetrien indebærer, at medarbejderen har et større ansvar for kvaliteten af samspillet og må kunne reagere og handle afstemt og hensigtsmæssigt, selv om beboeren måske ikke gør det. Den ene part (medarbejderen) har ressourcer og kompetencer, som den anden (beboeren) har brug for. Asymmetrien er indbygget i samspillet og betyder, at medarbejderen også har en etisk forpligtelse til at se på beboeren som en anden og et medmenneske *i* en bestemt situation og *med* specifikke problemer og ikke som et menneske, der er identisk med sin situation eller sit

problemkompleks. For de fleste beboeres vedkommende er der tale om komplekse problemer, der i mange år har været definerede for beboerens liv og som beboerne meget ofte selv er kommet til at definere sig i forhold til.

Medarbejderen må kunne fastholde et blik på beboeren som noget andet og mere end sin livssituation, sit misbrug, sin diagnose etc. Kun på den måde er det muligt ikke at reducere den anden og derved bidrage til, at de spontane helinger, der kan opstå i mennesker, der bliver behandlet med respekt og værdighed, kan finde sted. Der er ikke tale om målrettede behandlingstiltag, men der finder alligevel helinger sted i form af fx genoptagelse af kontakt med familie, interesse for at skabe sig et hjem, interesse for fællesskaber, behov for at få sagt undskyld for dårlig opførsel og række en hånd ud mod andre, mod til at opsøge sundhedsfagligt hjælp til helbredsproblemer mm. Kort sagt: Der opstår initiativer, der retter sig mod andet end den umiddelbare overlevelse fra dag til dag.

En anden side af ligeværdigheden vedrører medarbejderens evne til at bevare sig selv, være kongruent til stede og ikke reducere sig selv til hverken en regulerende instans eller en tjenende ånd. Hvis medarbejderen reducerer sig selv til en funktion, sættes ligeværdigheden over styr, for ligeværdighed kan kun findes, hvis begge parter er til stede som subjekter. At være kongruent betyder, at der er forbindelse mellem det, man siger og viser udadtil, og det man føler, tænker og oplever. Med andre ord: Der skal være en bro mellem det indre og det ydre. Det betyder dog ikke, at man skal være gennemsigtig og udtrykke indre tilstande uden omtanke og fornemmelse for den anden og situationen. Tværtimod, for at være kongruent er at være i samspillet på måder, så man med sin autenticitet netop bidrager til tryghed og tydelighed, fordi man ikke anlægger en facade eller slet og ret siger noget helt andet, end man mener. Når det sker, skaber man typisk utryghed og forvirring omkring sig, og man taber positiv autoritet.

Det er lidt kompliceret det med ærlighed, siger en medarbejder, for vi kan alle sammen være enige om, at det er godt at være autentisk, og at det også har noget med ærlighed at gøre, men spørgsmålet er så, hvad

ærlighed dækker over? I hvert fald ikke bare det at sige lige, hvad man føler og tænker, for så mister man jo typisk blik for den anden. For mig er ærlighed noget med at få det, man siger og gør, til at have en forbindelse med det, man tænker og føler - koblet sammen med hensyn til den anden... det er kompliceret... og ja, så kommer der jo igen en vurdering ind, for hvornår tager vi så et passende hensyn. Det har også noget at gøre med empatien i situationen.

At udtrykke ligeværd – om anerkendelse

Opfattelsen af mennesker som ligeværdige uanset aktuel situation og ressourcer er en værdi og en holdning, der må formidles og komme til udtryk for at have betydning som andet end en erklæring. I det konkrete møde i samspillet med den anden kommer det til udtryk i anerkendelsen af den anden som medmenneske og individ – uafhængigt af adfærd og præstationer. Anerkendelse er på den måde noget helt andet end ros og positiv bekræftelse, for det knytter sig til vores interesse for den andens oplevelsesverden og indre drivkræfter og ikke til, om den anden handler på den ene eller den anden måde.³⁴

At være anerkendende til stede er ikke noget, man erklærer. Anerkendelse viser man med sin måde at være til stede på, og det kan komme til udtryk i både korte møder i form af et blik eller et tonefald og i længere mere dialogbaserede samtaler, hvor det aktualiseres i form af at lytte og vise accept og respekt ved at bestræbe sig på at se den anden i sin egen ret og formidle mening og sammenhæng i den andens udtryk. At være anerkendende til stede er at fastholde bevidsthed om, at vi i mødet med den anden både møder et medmenneske og noget helt andet end os selv, som vi må åbne os for. Anerkendelse af den anden forudsætter ikke, at parterne er enige, eller at den anden gør noget, vi finder specielt rosværdigt eller konstruktivt. Man kan altså godt være anerkendende og fremhæve sit eget synspunkt som forskelligt, ligesom man kan være anerkendende og bremse en bestemt adfærd.

Medarbejderne i Skurbyen er på forskellige måder blevet udfordret i dette at bremse uacceptabel adfærd. En af dem siger: Det er en stor værdi for os at være accepterende og rummelige, men der opstår selvfølgelig situationer, hvor der er noget adfærd, der bare ikke går, fordi den bliver for destruktiv for personen selv eller andre eller måske for fællesskabet i det hele taget. Det er ikke altid, jeg lige i tilbageblik tænker, at det var en god måde, jeg fik mig markeret på. Nogle gange har jeg tænkt, om jeg lød for sur, men det har aldrig ført til, at nogen af beboerne har vendt mig ryggen. Jeg vil også sige, at jeg er meget obs på kun at reagere på noget

meget konkret og lade være med at generalisere. Til gengæld må jeg indrømme, at jeg et par enkelte gange har råbt højt. Specielt den ene gang det skete, tror jeg det var meget godt... det skabte noget nyt i situationen, og måske har det også styrket vores relation. I hvert fald har jeg en fornemmelse af stor gensidig tillid.

En kendt udfordring i evnen til at være anerkendende er, at det kan være en barriere at tilbageholde rådgivning og bestræbelsen på at få den anden til at forstå noget bestemt, så specifikke mål kan opnås. I Skurbyen er der ikke denne udfordring, for her arbejdes der ikke med specifikke forandringsmål i indsatsen. Det giver en frihed i forhold til at bremse medarbejdernes eventuelle trang til rådgivning og vejledning for at få beboeren til at handle mere hensigtsmæssigt og fornuftigt og i stedet være undersøgende i forhold til, hvilke bevæggrunde, beboeren kunne have for en bestemt adfærd. Og det giver plads til eftertænkning i forhold til, hvordan medarbejderen med sin ændrede måde at være på, måske kunne ændre en uhensigtsmæssig adfærd hos beboeren. På den anden side er det også en særlig udfordring at være anerkendende til stede, når vi er sammen med mennesker, som reagerer tilsyneladende destruktivt, som saboterer deres liv og muligheder og vedvarende tilsyneladende spænder ben for sig selv. Der er tale om adfærd, som spontant kalder på lyst til korrektion, og det kan desuden være vanskeligt at finde mening og sammenhæng i livsbaner, der virker destruktive. Det kræver viden om misbrug, om traumer, om motivation, om psykisk sygdom og om subkulturer. Det kræver også viden om, hvordan kommunen er organiseret, og hvor beboeren kan få hjælp. Og det kræver evne til at samarbejde tværfagligt - og ikke mindst forudsætter det evne til selvrefleksion og dialog med kolleger, for hvor vi ikke har refleksion og viden sætter vores spontane forforståelser og kæpheste typisk ind bag om ryggen på os, og det er sjældent, det er gavnligt for den anden.

At være passende til stede – om beroligelse i mødet

Når vi oplever adfærd, der skaber problemer for personen selv eller andre, er en spontan reaktion hos mange af os, at vi må gøre noget. Noget skal fikses, problemer skal løses, og noget skal måske siges i bestræbelsen på at skabe positiv forandring og vende følelsen af uretfærdighed eller afmagt til genskabelse af orden, kontrol og magt situationen. Selv om vi kan se bag om adfærden og forstår den som udtryk for afmagt eller direkte lidelse får de fleste af os nemt en tilskyndelse til aktiv handling, og vi forstår ofte spontant gøren som den mest sikre måde at skabe forandring på. Det er i nogle situationer en helt passende måde at reagere på, men ikke i alle. Der er situationer og tilstande, der ikke forbedres af gøren, men derimod kalder på væren og vores evne til at være beroligende til stede. Dset vil ofte være en udfordring, for når vi handler, overdøver vi samtidig vores følelser af tvivl, og når vi gør mindre, kan det give en oplevelse af mindre kontrol. Der kan være tale om situationer, hvor den anden virker kortluntet, aggressiv, følelsesmæssigt oversvømmet og måske påvirket af alkohol og stoffer. Situationer, hvor adfærden skaber problemer for andre og fællesskabet - eller for personen selv. Her er opgaven først og fremmest er være til stede på måder, der bidrager til beroligelse og nedregulering og ikke andet. Den anden er typisk i en tilstand, hvor evnen til at tænke sig om og regulere sig selv er sat ud af kraft, så krav om at ændre adfærd vil typisk forværre adfærden, eftersom personen ikke er i stand til at regulere sig selv og opføre sig på en anden måde. Først når stormen har langt sig, kan det være muligt at gå i dialog om adfærden.

En medarbejder fortæller, at det næsten altid er tydeligt at mærke, hvornår det bedste, man kan gøre, er at skrue ned for sig selv: Når den anden bliver lidt for intens i blikket og måske brokker sig højlydt, så er det ikke lige der, man går i diskussion. Igen – medmindre vi kender personen så godt, at vi ved, at det typisk hjælper, at vi siger noget. Vi kender vores beboere så godt, at vi det meste af tiden kan mærke, hvornår det er en god ide at sige noget, der har til hensigt at stoppe personen, og hvornår det er bedst at være til stede på nogle måder, der giver personen lidt ekstra plads til at falde ned. Jeg synes mest, det er i forhold til gæster,

som vi ikke kender så godt, at det er vigtigt, at vi virkelig er vågne i forhold til ikke at være for markante i vores væremåde, når noget spidser til.

Når en anden person er i en tilstand af høj-arousal, og desuden måske påvirket af alkohol eller stoffer, vil korrigerende toner, forklaringer, krav om at tænke sig om, diskussioner osv. ofte bidrage til vedligeholdelse af den adfærd, man egentligt ønsker at ændre hos den anden. Det bidrager til at vedligeholde det høje arousal-niveau og skaber typisk oplevelser hos personen af ikke at blive forstået og behandlet retfærdigt. Det vil ofte være mere hensigtsmæssigt, at vi ser situationen som et samspil, hvor vi må sætte grænser for os selv (snarere end for den anden) og bremse vores umiddelbare lyst til at korrigere den anden. I stedet må vi sætte ind med væremåder, der bidrager til nedregulering. Neuropsykolog Bo Heilskov Elvén³⁵ har udviklet metoder, der er virksomme i de situationer. Han taler om en low arousal-tilgang, der kan bidrage til, at den anden nedreguleres, hvilket typisk vil være forudsætning for adfærdsændring.

Elvén fremhæver, at vi skal skelne mellem reaktioner, der har til hensigt at skabe forandring i form af erkendelse hos den anden, og reaktioner, der har til formål at skabe nedregulering og derfor overvejende handler om, at en situation skal håndteres, så der ikke skabes mere skade. Meget ofte kan vi komme til at reagere med forandringsmetoder, selv om situationen kalder på håndtering. Det sker, når vi vil have den anden til at forstå og tage ansvar for handlinger i en situation, hvor denne evne er sat ud af kraft hos personen. Ved at appellere til forståelse og stille krav, kommer vi, ofte i den bedste mening, til at sætte personen i en situation, hvor afmagten forøges. Det skaber typisk en forværring, og den problemskabende adfærd forøges.

I samspil, hvor det er nødvendigt at være til stede på måder, der bidrager til, at den anden beroliges, kan man fx vælge at trække sig lidt, at træde et skridt tilbage i stedet for frem. Den anden skal altid have en udvej, både fysisk og mentalt. Man kan sætte sig ned i stedet for at stå op, sænke sit toneleje og tale roligt eller helt lade være med at sige noget. Forskellige former for afledninger kan være nødvendigt. Man kan undgå

intens øjenkontakt og i det hele taget være til stede på måder, der ikke virker truende eller magtfulde. I mange situationer virker det beroligende at bruge ordet "ja", ligesom forskellige enkle udtryk for forståelse kan berolige.

De forskellige former for nedregulerende reaktioner kan udefra set ligne konfliktskyhed, og at vi går som katten om den varme grød. Der er på en måde også tale om konfliktskyhed og katten om den varme grød, for det handler om at undgå yderligere konfliktoptrapning, hvis den anden er i en situation, hvor konflikt kan blive destruktivt. Omvendt er low arousal tilgangen også noget helt andet end traditionel konfliktskyhed, for vi må som professionelle være opmærksomme på, hvorfor vi reagerer, som vi gør. Hvis vores reaktioner handler om, at vi egentligt er præget af frygt for den anden, og de situationer, der kan opstå, vil det ofte kunne mærkes, og så bidrager det ikke til beroligelse hos den anden. Det vil snarere kunne opleves som skjult afvisning i form af negligering, nedlæthed eller manglende lyst og evne til involvering etc.

Manglende lyst og evne til involvering er ikke i familie med low arousal tilgangen, og vi skal være opmærksomme på, at det ikke forveksles. Når vores reaktioner fungerer som støtte til den andens nedregulering, er de en integreret del af vores måde at være til stede på. Men vi er stadig til stede.

Eftertanker

At være levende er at være i bevægelse og forandring, nogle gange så det næsten ikke kan ses eller mærkes, andre gange så det er tydeligt og livsforandrende. Sådan er det også for beboerne i Skurbyen, selv om de alle har omfattende erfaringer med ikke at kunne leve op til krav om at ændre sig og følge en behandlingsplan eller bruge en indsats på en passende måde. De positive forandringer, der sker for beboerne i Skurbyen, kan ikke iagttages som en proces, der peger mod selvforsørgelse og uafhængighed af hjælp og støtte. Forandringerne er ikke forankret i bestemte metoder, men opstår og understøttes af den stressreduktion og heling, der opstår, når basale behov for tryghed og anerkendelse tilgodeses, og det er tydeligt, at det lukker op for lyst og evne til at leve i et fællesskab med perspektiver og ikke blot overlevelse fra dag til dag. Det kan være vanskeligt at dokumentere en direkte og målbar sammenhæng mellem beboerens liv i Skurbyen og de helinger, der opstår, men de kan i det specifikke ses som en forandring i beboernes måde at leve deres liv på og mest af alt – de kan opleves af den enkelte beboer. Også selv om de komplekse problemer ikke forsvinder.

At have et hjem skaber tryghed og forudsigelighed, og som forskel til et liv på gaden er der i Skurbyen en stor forudsigelighed i tilbuddet om døgnrytme, og i fællesskabets daglige liv og traditioner. Som det bærende er der også stor forudsigelighed i medarbejdernes måde at være til stede på – selv om den konkrete udmøntning kan være forskellig afhængigt af medarbejderen. Beboerne kan regne med, at medarbejderne er tilgængelige og indstillet på at involvere sig i både den enkelte og i fællesskabet. De kan regne med, at medarbejdernes måder at være til stede på skaber mulighed for, at der kan udvikles en god relation, der også kan bære uoverensstemmelser og mindre sammenstød. Og de kan regne med, at der kommer en, når de kalder – også selv om deres måde at kalde på kan kræve ekstra lydhørhed hos medarbejderne. Beboerne kan regne med, at den basale omsorg og interesse for dem er tilgængelig, og at de kan få støtte til at indgå i fællesskaber og det samfund, vi alle sammen er en del af.

At have et hjem er noget andet end at have tag over hovedet, selv om det ofte er dette at have en fysisk bolig og kunne beholde den, der umiddelbart refereres til, når der socialpolitisk tales om hjemløshed. Preben Brandt, formand for Projekt Udenfor, fremhæver, at hjemløshed også kan betyde ikke at høre til der, hvor man opholder sig, og være sat uden for fællesskabet.³⁶ Det er *også* et perspektiv, når det drejer sig om, at mennesker skal kunne leve i deres bolig og beholde den. Det drejer sig ikke *kun* om at finde en hvilken som helst bolig et hvilket som helst sted - eller at opføre en række nye boliger. I Skurbyens liv er det tydeligt, at netop dette at høre til og være en del af fællesskabet sammen med tilgængeligheden til medarbejderne, der også oplever at være særligt forbundet med Skurbyens liv og beboere, skaber *et hjem i et fællesskab*.

Det er langt fra alle mennesker i langtidshjemløshed³⁷, der har brug for at bo et sted som Skurbyen; men meget tyder på, at der er væsentligt flere, end der får mulighed for det. Og meget tyder på, at der bliver ved med at være behov for fleksible indsatser og fleksible bomuligheder i fællesskaber, der kan udformes på mange forskellige måder med støtte fra professionelle, der er tilgængelige og parate til at involvere sig fagpersonligt. Det vil sige involvere sig personligt (ikke privat) med afsæt i reflekteret viden og et genuint ønske om at forstå den anden og lade dette være afsæt for indsatsen.

Antallet af hjemløse i Danmark er steget i perioden 2009-2019, samtidig med at der siden 2009 er arbejdet med Housing First,³⁸ og der har været en række specialiserede indsatser og større tiltag. En opgørelse fra 2019 viser, at vi i Danmark har ca. 6400 hjemløse. Når det ikke er lykkedes at nedbringe hjemløshed har det mange årsager, og tallet gemmer på flere virkeligheder – ca. 30 pct. er unge i aldersgruppen 18-29 år, og ca. 80 pct har psykisk sygdom og/eller misbrug.³⁹ Langtidshjemløshed er et komplekst problem, der kræver komplekse løsninger. Flere peger på, at en helt overordnet mangel er, at vi i Danmark ikke har en centralt styret national og langsigtet strategi, som man fx har i Finland og Norge, der er lykket langt bedre med at reducere antallet af hjemløse med Housing First metoden.⁴⁰ Et bud på en virksom dansk Housing First strategi findes i Krakas rapport: *Sådan stopper vi hjemløshed – Det næste store skridt*, der er udarbejdet i samarbejde med Hjem til alle-Alliancen. Rapporten peger på, at

antallet af hjemløse vil kunne være halveret i 2030 samtidig med, at samfundet sparer penge på området.⁴¹ Det lyder godt. Og igen – det kommer til at stå og falde med udmøntningen. Hvilke boliger bliver der tale om og hvor? Hvilke fællesskaber bliver det muligt at skabe, og hvordan bliver de understøttet? Og sidst men slet ikke mindst: Hvilken form for bostøtte bliver der tale om? Det afgørende er ikke udelukkende, hvilken af de tre Housing First metoder, der bliver anvendt, helt centralt står også den del af indsatsen, der drejer sig om uddannelse af medarbejdere til at kunne varetage opgaven og kvaliteten af det tværfaglige samarbejde. For at kunne lykkes med bostøtten må søgelyset rettes mod, hvordan de professionelle er til stede i mødet med borgeren, og hvilke refleksionsrum de professionelle tilbydes til faglig dialog og kontinuerlig stillingtagen til egen praksis.

At være til stede i en social indsats for mennesker med komplekse problemstillinger stiller krav om fagpersonlige kompetencer, der ikke tilegnes en gang for alle. Enhver viden og enhver metode udfolder sig *i* samspillet, *i* det relationelle og menneskelige møde, derfor kan evidenslogikken blive udfordret, når den forsøger at tænke det personlige og specifikke ud af løsningen.

Vi skaber gensidigt hinandens vilkår for, hvordan vi er til stede i samspil, derfor begynder indsatser for og med andre mennesker med, at professionelle formår at forholde sig refleksivt til deres egen måde at være til stede på og være både indadrettet i selvrefleksion og udadrettet i mødet med den anden. For at det kan lykkes, er der brug for viden, der integreres i den enkeltes fagpersonlige væremåde, og der er brug for faglige fællesskaber, der understøtter refleksion og dialog om praksis. I Skurbyen sker det på deres måde, andre steder, med indsatser der fungerer under andre betingelser, kan det fungere på andre måder. Pointen er, at det skal indtænkes som en del af indsatsen – også selv om effekten ikke kan dokumenteres én til én.

Noter og litteratur

¹ Jan Sjursen m.fl. (red.) (2016) *Udsat for evidens – en antologi om evidensbølgens indtog på området for socialt udsatte*. Rådet for socialt udsatte www.udsatte.dk

² Se fx Socialstyrelsen (2020) Nationale retningslinjer for indsatsen mod hjemløshed <https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2020/nationale-retningslinjer-for-indsatsen-mod-hjemloshed>, Kirkens Korshærs nyhedsbrev (September 2020) "Støtte og bolig kan stoppe hjemløshed" www.kirkenskorshaer.dk, www.hjemtilalle.dk, Projekt Udenfor nyhedsbrev (september 2020) "Vi kan stoppe hjemløshed – ny rapport laver regnestykket" www.udenfor.dk, Tænk tanken Kraka og Hjem til alle – alliancen (2020): *Sådan stopper vi hjemløshed. Det næste store skridt*, kan fx hentes på www.kirkenskorshaer.dk og www.udenfor.dk

³ Socialstyrelsen (2020) Nationale retningslinjer for indsatsen mod hjemløshed <https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2020/nationale-retningslinjer-for-indsatsen-mod-hjemloshed>

⁴ Jan Sjursen m.fl. (red.) (2016) *Udsat for evidens – en antologi om evidensbølgens indtog på området for socialt udsatte*. Rådet for socialt udsatte www.udsatte.dk

⁵ Hanne Kathrine Krogstrup (1997) *Brugerinddragelse og organisatorisk læring i den sociale sektor*. Århus: Systime

⁶ Rapport fra Kraka og Hjem til Alle – alliancen (2020): *Sådan stopper vi hjemløshed. Det næste store skridt*, jf. note 2

⁷ Se evt. mere om evidensbaseret viden og andre typer viden i praksis i Lis Møller (2014): *Professionelle relationer*, kapitel 2. København: Akademisk Forlag

⁸ Relationens betydning i enhver indsats, der vedrører andre menneskers funktionsniveau, trivsel, sundhed, læring og udvikling, er efterhånden omfattende dokumenteret. For en nærmere oversigt se fx Lis Møller: *Professionelle relationer* Indledning og kapitel 5. København: Akademisk Forlag

⁹ Hanne Warming (2015) "Gør evidens mere skade end gavn?" s. 12 i *Social Kritik* nr. 143 www.socialkritik.dk

¹⁰ Hanne Warming (2015) "Gør evidens mere skade end gavn?" s. 12f. i *Social Kritik* nr. 143 www.socialkritik.dk

¹¹ Samspil, der lykkes, er præget af den professionelle evne til at aktivere relationelle kvaliteter i sin måde at være til stede på - afstemt efter person og situation. Relationelle kvaliteter kan oplistes som: Anerkendelse, Bevidsthed om asymmetri og ligeværd, Etisk opmærksomhed, Tilgængelighed fysisk og mentalt, Selvrefleksion og selvafrænsning, Passende omfang af forudsigelighed, Autenticitet, Interesse, Positive forventninger, Variation i kontakt og kommunikationsform, Afstemning, Venlighed, Mentalisering, Empati og evne til decentrering, Bevidsthed om egne forforståelser. Lis Møller (2019): *Relationelle kvaliteter – i mødet med voksne* s. 14. København: Akademisk Forlag.

¹² Antonio Damasio (2009): "Følelse er fornuft". Interview i Weekendavisen (Ideer), nr. 24, 12-18 juni.

¹³ Anerkendelse er her noget andet end ros og andre positive tilkendegivelser og vurderinger. Anerkendelse knytter sig til den grundlæggende opfattelse, at ethvert menneske har en personlig oplevelsesverden, der har gyldighed – også selv om vi ikke umiddelbart kan finde mening i den eller deler den. At blive mødt med anerkendelse er at blive set og hørt i sin egen ret, og det forudsætter ikke enighed eller påskønnelse. Jeg har flere steder skrevet om anerkendelse, se fx:

Lis Møller (2019) *Relationelle kvaliteter – i mødet med voksne*. København: Akademisk Forlag.

Lis Møller (2018) "Anerkendelse i samtaler" (2018) I: Helle Nørrelykke & Birte Hansen (red.). *Professionelle samtaler og empatiske relationer*. København: Hans Reitzels Forlag.

Lis Møller (2015) "Udviklingsstøttende relationer – at være anerkendende og bevare sig selv" I Benny Lihme (red.) *Det sociale betydning for mennesker med sindslidelse*. København: Akademisk Forlag,

Lis Møller (2014). *Professionelle relationer*. København: Akademisk Forlag.

Lis Møller (2008). *Anerkendelse i praksis – om udviklingsstøttende relationer*. København: Akademisk Forlag.

Lis Møller (2008). Anerkendelsens anatomi. I: *Fremtidsorientering*, nr. 2.

Lis Møller (2005). Anerkendelse i sårbare relationer. *Social kritik*, nr. 102.

¹⁴ John Bowlby (2001): *En sikker base. Tilknytningsteoriens kliniske anvendelser*, s. 35 København: Det lille Forlag

¹⁵ Se fx Jeremy Holmes (2003): *På sporet af den sikre base. Tilknytningsteori og psykoterapi*. København: Det lille forlag

¹⁶ May Bente Hagen (red) (2021): *Traumebevisst omsorg i psykisk helsearbejde*. Oslo: Universitetsforlaget

¹⁷ Se note 11

¹⁸ Per Isdal (2018): *Medfølelsens pris. Når professionelle hjælpere har brug for hjælp*. København: Akademisk forlag.

¹⁹ Se note 13

²⁰ Daniel N. Stern begrebsliggør dette fænomen med betegnelsen "fremkaldt ledsager", der henviser til, at den ydre trygge person bliver til en indre, der kan fungere som selvberoligelse, skabe tryghed og overskride oplevelsen af dyb ensomhed. Daniel N. Stern (2001) *Spædbarnets interpersonelle verden*. København Hans Reitzels Forlag.

²¹ Daniel N. Stern (2001) *Spædbarnets interpersonelle verden*. København Hans Reitzels Forlag, Daniel N. Stern (2004) *Det nuværende øjeblik i Psykoterapi og hverdagsliv*. København: Hans Reitzels Forlag og Daniel N. Stern (2010) *Vitalitetsformer*. København: Hans Reitzels Forlag

²² Daniel N. Stern (2001): *Spædbarnets interpersonelle verden*. København: Hans Reitzels Forlag

²³ Begrebet selvobjekt kommer fra psykoanalytiker Heinz Kohut, der med sine teorier om selvets udvikling var foregangsperson for udviklingen af selvpsykologien

²⁴ Sigmund Karterud og Jon T. Monsen (2000): *Selvpsykolog. Udviklingen efter Kohut* s. 16. København: Hans Reitzels Forlag

²⁵ Jan Tønnesvang (2002): *Selvet i pædagogikken – selvpsykologiens bidrag til en moderne dannelsepædagogik* s. 80. Århus: Klim

²⁶ Jan Tønnesvang (2002): *Selvet i pædagogikken – selvpsykologiens bidrag til en moderne dannelsepædagogik*. Århus: Klim og Jan Tønnesvang (2006): Individets tilstedeværelse i relationer – et selvpedagogisk perspektiv. I René Kristensen (red.) *Fantastiske forbindelser – relationer i undervisning og læringsamvær*. Frederikshavn: Dafolo.

²⁷ Se note 11

²⁸ Emmanuel Lévinas (2002) *Fænomenologi og etik*. København: Gyldendal

²⁹ Bernhard Taureck (1995) *Lévinas – en indføring*. København: Hans Reitzels Forlag og Pia Søltoft (2000) *Svimmelhedens etik. Om forholdet mellem den enkelte og den anden hos Buber, Lévinas og især Kierkegaard*. København: Gads Forlag.

³⁰ Peter Kemp (1992) *Lévinas* s. 44. København: Forlaget Anis

³¹ Begrebet "omformning" er et centralt i forståelse af, hvordan vores ubevidste materiale kan forhindre os i at møde den anden person i åbenhed. "Omformning" betyder, at det, jeg ikke kan forholde mig til i mig selv fraspaltes og omformes til følelser, egenskaber, holdninger eller kvaliteter hos den anden. Se Anne-Lise Løvlie Schibbye (2000) 2. udg. *Relationer. Et dialektisk perspektiv på eksistentiel og psykodynamisk psykoterapi*. København: Akademisk Forlag og Lis Møller (2014) *Professionelle relationer* s. 135ff. København: Akademisk Forlag.

³² Se evt. Dorthe Birkmose (2018) "Risikoen for forråelse" I Helle Nørrelykke & Birte Hansen (red.) *Professionelle samtaler og empatiske relationer*. København: Hans Reitzels Forlag og Dorthe Birkmose (2013) *Når gode mennesker handler ondt. Tabuet om forråelse*. Odense: Syddansk Universitetsforlag

³³ Se note 26

³⁴ Se note 13

³⁵ Bo Heilskov Elvén & Anna Sjölund (2019) *Håndtere, evaluere og forandre med low arousal og afstemt pædagogik*. København: Dansk psykologisk Forlag og Bo Heilskov Elvén (2018) *Kort og godt om konflikter & low arousal*. København: Dansk psykologisk Forlag

³⁶ Preben Brandt m.fl. (2013) "De, der er hjemløse" i *En pamflet om hjemløshed* https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/184078481/Pamflet_om_hjemløshed.pdf

³⁷ I Krakas og Hjem til Alles rapport (2020) *Sådan stopper vi hjemløshed – Det næste store skridt* (se note 2) defineres langtidshjemløshed som hjemløshed over 12 måneder.

³⁸ Jf. Socialstyrelsens nationale retningslinjer mod hjemløshed s. 5

<https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2020/nationale-retningslinjer-for-indsatsen-mod-hjemloshed>

³⁹ Krakas og Hjem til alle - Alliancen (2020) *Sådan stopper vi hjemløshed – Det næste store skridt* (se evt. også note 2)

⁴⁰ Jf. note 2

⁴¹ Jf. note 39 og note 2