



**”De er Børnetelefonen
– bare fysisk!”**

En undersøgelse af klubtilbuddene i UngRingsted på baggrund af et kompetenceudviklingsforløb med Ungdomsringen.

ungdomsringen
FORDI FRITID SKABER FREMTID

Støttet af:
BUPL's udviklingsfond

Udarbejdet af:
Gunn Brejnholt Falck

Indhold

Indledning	1
Rapportens formål og opbygning	2
Ungdomsprojektmodellen	2
Aktionslæringsbegrebet	4
Generelt om udviklingsforløbet	4
Klub K	5
Ungdomsproblem	5
Forandring mod mere mangfoldighed	6
Faglig udvikling	7
De unges stemme	8
KLUB SYD	13
Ungdomsproblem	13
Dem og os	13
Udvikling	14
Faglig udvikling	15
De unges stemme	15
Refleksioner	21
Mangfoldighed	21
Køn	21
Etnicitet	21
Nysgerrighed på ungeperspektivet	22
Aktiviteter	22
Voksenrollen	23
Refleksion i hverdagen	23
Tid og ro til udvikling	24
Afrunding	24
Litteratur	24
Bilag	24

Indledning

UngRingsted har i perioden januar – juni 2022 været igennem et udviklingsforløb støttet af BUPL's udviklingsfond og faciliteret af udviklingskonsulenter fra Ungdomsringen. Formålet med forløbet var, at klubmedarbejderne fik reflekteret over og udviklet deres fritids- og ungdomspædagogiske tænkning og praksis i ungdomsklubberne.

Udviklingsforløbet blev bygget op med inspiration fra aktionslæringen, en tilgang, hvor deltagerne, i dette tilfælde klubmedarbejdere, igangsætter forandringsprocesser, der tager afsæt i lokale udfordringer og behov.

Udviklingsforløbets pædagogiske bagtæppe har været Sven Mørchs socialpsykologiske teori om ungdommen og ungdomspædagogik. Mørchs såkaldte Ungdomsprojektmodel blev brugt som et planlægningsværktøj, der skulle sikre, at deltagerne handlede reflekteret i deres indsatser og aktiviteter med de unge.

Kombinationen af aktionslæring og Mørchs ungdomspædagogiske tænkning blev også anvendt i BUPL og Ungdomsringens 2-årige projekt Fremtidens Klubtilbud (Larsen, Lindeskov & Schultz 2021), og udviklingsforløbet i Ringsted har derfor også trukket på erfaringer og viden fra dette projekt.

Medarbejderne fra de to ungdomsklubafdelinger i UngRingsted mødtes i alt 5 gange. Først en Opstartsdag og herefter fire samlinger á 3 timer. Medarbejderne skulle mellem hver samling 'hjem' i klubben og afprøve forskellige ungdomspædagogiske indsatser, altså lave aktioner.

Undervejs i forløbet besøgte Ungdomsringens to tilknyttede konsulenter de to klubber flere gange. Under besøgene blev der udført observationer, ligesom unge i klubben blev interviewet. Alle medarbejdere blev ligeledes interviewet henimod slutningen af forløbet. Disse observationer, interviews samt erfaringer fra forløbet udgør denne rapport's empiri.

Rapportens formål og opbygning

Rapporten behandler de to klubafdelinger – Klub K og Klub Syd – i hver deres afsnit.

Rapporten afsluttes med et afsnit, der indeholder refleksionsspørgsmål, som tager udgangspunkt i temaer, vi har set komme til udtryk i klubberne. Refleksionerne er tænkt som inspiration til det videre fritids- og ungdomspædagogiske arbejde i UngRingsted.

Det er vigtigt at påpege, at rapporten ikke er den 'fulde sandhed' om klubberne, men derimod et øjebliksbillede. Havde vi lavet observationer i klubberne en anden dag, eller interviewet nogle andre unge, var der måske kommet nogle andre ting frem. Rapporten skal derfor i højere grad ses som et refleksionsredskab i klubbernes videre arbejde.

Ungdomsprojektmodellen

På forløbets opstartsdag blev deltagerne præsenteret for Ungdomsprojektmodellen, der under hele forløbet fungerede som redskab til udviklingen af den fritids- og ungdomspædagogiske praksis i klubberne.

Ungdomsprojektmodellen er udviklet af Sven Mørch (1993) med det formål at styrke fritids- og ungdomspædagogiske medarbejderes refleksion over deres indsatser for og med de unge. Hver klub blev bedt om at tage udgangspunkt i et konkret ungdomsproblem i klubben. Mørch taler om ungdomsproblemer, som de uundgåelige udfordringer unge møder i deres overgang fra barn til voksen. Denne overgang kan gives bedre eller dårlige betingelser, og hvorvidt den forløber godt eller skaber problemer for den enkelte unge afhænger af både samfundsmæssige betingelser og den enkelte unges livsbetingelser. Ungdomsproblemer forstås derfor som et grundvilkår for alle unge, men hvordan de tager sig ud, afhænger bl.a. af den unges økonomiske, sociale og geografiske betingelser (ibid., s. 25).

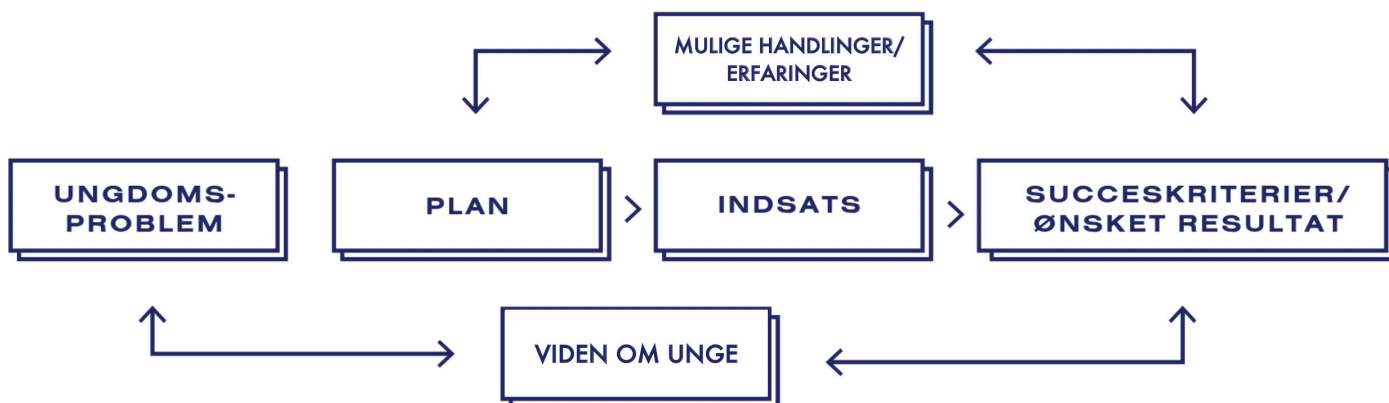
Ungdomsprojektmodellen skal, kort fortalt, hjælpe med at sikre, at fritids- og ungdomspædagogiske medarbejdere ikke skrider direkte til handling uden først at have undersøgt, hvad der er på spil for de unge.

Første fase i arbejdet med ungdomsprojektmodellen handler om at stille skarpt på målgruppens ungdomsproblem og herigennem opstille succeskriterier for indsatsen. For at kunne dette, må klubmedarbejderne 'svinge' i modellens nederste del og indhente viden om de unge. Klubmedarbejderne må altså gå analytisk til værks og søge at svare på spørgsmålet: "For hvem og hvordan er det et problem?", og herfra opstille mål og succeskriterier for indsatsen (Larsen, Lindeskov & Schultz 2021). "For hvem er det et problem" er et vigtigt hjælpespørgsmål, der sikrer, at der tages udgangspunkt i de unge. Et eksempel kunne være en klub, der oplever, at der ikke kommer nogen unge i klubben. Ved at stille spørgsmålet "for hvem er det et problem?", vil man kunne afdække, om det er et problem for de unge, fordi de er begyndt at hænge på gadehjørnerne og er i fare for at ende ud i kriminalitet, eller om det i virkeligheden er et problem for medarbejderne, fordi det truer klubbens, og dermed deres, eksistensberettigelse.

I anden fase tages de første skridt i planlægningen af de indsatser, der skal lede hen mod succeskriterierne. Efter at have indhentet viden om de unge, er det nu tid til at 'svinge' i modellens øverste del "mulige handlinger/erfaringer". Her kan der trækkes på egne og andres erfaringer med at arbejde med ungdomsproblemet, ligesom det er vigtigt at gå i dialog med de unge om både valg af aktiviteter og de opstillede succeskriterier.

I tredje fase planlægges og igangsættes indsatsen. Denne må hele tiden sættes op mod de valgte succeskriterier og det fremanalyserede ungdomsproblem. Det er derfor vigtigt, at klubmedarbejderne konstant er nysgerrige på, om ungdomsproblemet ændrer sig. Som de fleste, der arbejder med unge mennesker nok kan skrive under på, er ungdomslivet foranderligt, og Ungdomsprojektmodellen skal derfor ikke ses som et statisk planlægningsværktøj, men en dynamisk refleksionsmodel, der sikrer, at de pædagogiske indsatser, der igangsættes, altid tager udgangspunkt i de unge.

Ungdomsprojektmodellen kan derfor med fordel tages frem en gang imellem, f.eks. på personalemøder, som en støtte til genovervejelser over ungdomsproblemet, de opstillede mål/succeskriterier og de valgte indsatser – som en løbende justering eller formativ evaluering (ibid., s.43).



Ungdomsprojektmodellen af Mørch, S. [1993]
- Redigeret af Ungdomsringen.

Aktionslæringsbegrebet

Udviklingsforløbet er bygget op som en aktionslæringsproces. Det betyder, at deltagerne skal udvikle egen praksis med udgangspunkt i konkrete oplevede problemstillinger og dilemmaer. Således sikres, at de ungdomsproblemer medarbejderne arbejder med i forløbet er relevante for praksis, og at deltagerne har ejerskab til forandringsprocessen.

I løbet af samlingerne bliver deltagerne klædt på til at undersøge problemstillinger og forberede såkaldte aktioner eller små prøvehandlinger i hverdagen. Til de efterfølgende samlinger gøres deltagernes erfaringer og iagttagelser til genstand for systematisk refleksion, videndeling på tværs af klubberne og udvikling af ny viden, som igen kan være med til at kvalificere nye handlinger. Metoden er principielt en fortløbende proces, der styrker udviklingen af praksis gennem nysgerrighed og systematiske undersøgelser og refleksion. Deltagerne får derfor i forløbet kendskab til redskaber og metoder, de kan bruge til at videreudvikle praksis ud fra erfaringer og refleksion også efter kvalitetsudviklingsprojektet formelt er afsluttet.

Generelt om udviklingsforløbet

Udviklingsprojektet i Ringsted har grundet Corona været udskudt flere gange, og forløbet har til dels været præget af nogle ydre omstændigheder, der har påvirket udviklingsprocessen. Klubberne har undervejs i forløbet været udfordret af medarbejderskift og omrokering af personalets timer, der til tider har gjort det vanskeligt for medarbejderne at fokusere fuldt ud på den udviklingsproces, de har været i gang med. Her udtrykt fra en medarbejder:

“Vores største udfordring har nok været det der med, at så er vores vagter blevet byttet om og sådan nogle ting, og nogle har brugt alle deres timer og nogle medarbejdere er her ikke mere, og jeg synes, at vores største udfordring har været, at vi ikke rigtig har kunne fokusere på det ungdomsproblem, som vi gerne ville på grund af, at der har været så meget i baglandet, der har ligget og ja, været frustrerende.”

Det har ligget flere medarbejdere på at sinde at pointere denne uhensigtsmæssighed som baggrund for vurderingen og beskrivelsen af udviklingsprojektet. Det har i deres øjne været uheldigt, at perioden for udviklingsforløbet er faldet sammen med de strukturelle ændringer, der er blevet foretaget og har affødt usikkerhed og frustration i medarbejdergruppen. Når det er sagt, har personalet arbejdet intenst med deres problemstillinger ud fra de til tider udfordrende strukturelle forudsætninger, der har været.

Klub K

Klub K ligger placeret på samme matrikel som UngRingsteds kontorer, og det er også her langt de fleste tilbud om fritidsundervisning på forskellige hold foregår. Det er en klub med mange forskellige faciliteter. Man kommer ind i et stort fællesområde med køkken og høje og lave borde og sofakroge. Der er mange forskellige lokaler som gamerum, kreatum, dansesal og et stort lokale med bordfodbold, pool bord etc. I den ene ende af det store fællesrum er der sofaer og en storskærm, hvor der kan spilles PlayStation mv.

Der har været lidt udskiftning i medarbejdergruppen i Klub K undervejs i projektet. De fire medarbejdere, vi interviewede, har hhv. været i klubben i 3 år, 2 år og to medarbejdere har begge været der i ca. et halvt år.

Ungdomsproblem

Klub K startede ud med at fokusere på et ungdomsproblem omkring kulturen i klubben. De havde en oplevelse af, at der var nogle unge, der kunne være utrygge ved en særlig gruppe unge og den adfærd, de havde i klubben. Desuden observerede medarbejderne en kultur, hvor de unge ikke ryddede op efter sig selv og ikke tog ansvar og ejerskab for klubben. De beskriver selv deres fokus som et forsøg på at skabe mere mangfoldighed i klubben:

”Ud for mangfoldighed har det både handlet om at få gjort de ’farlige’ unge i gåseøjne og de ’farlige’ områder i klubben, afmystificeret til, at det ikke er farligt - det er ikke farligt, når man sidder med en hætte over hovedet eller man mumler og omvendt - de mørke hjørner behøver ikke at være farlige. Så det er lige så meget det der med at få det gjort til et mangfoldigt sted, hvor man kan føle sig tryk blandt hinanden.”

Ungdomsprojektmodellen har hjulpet medarbejderne til systematisk at undersøge de unges perspektiv i forhold til de problemstillinger, medarbejderne oplever, hvilket ifølge dem har været meget givtigt.

”Det hele har handlet rigtig meget om nysgerrighed. Og jeg synes virkelig, det har været vores bindeled i det hele at finde ud af, hvad er det egentlig, der er på spil i de unge? Og også prøve forskellige ting af. Som er det jakkerne, der skal af, eller er det rummet, der skal laves om, er det belysningen, der skaber stemningen, eller hvad er det for nogle små, hvad skal man sige tiltag, vi kan gøre for at gøre en stor forskel? Men i hvert fald rigtig meget det her med at være undersøgende, nysgerrig på de unge, men også at give plads til at... eller i hvert fald finde balancen mellem hvor meget skal vi selv være med til at styre, og hvor meget giver det mening, at vi tager tingene løbende og giver de unge mere plads til at styre. Hvordan kan vi lytte til de unges behov, men samtidig sige, at nu gør vi altså sådan her.”

Det at være undersøgende på de unge har altså tillige affødt en refleksion over, hvordan man som klubmedarbejder kan balancere rollen mellem at sætte nogle tydelige rammer og samtidig gøre plads til de unges bidrag og indflydelse. En anden medarbejder beskriver det således:

”Så det her med hele tiden at være nysgerrige på, hvor er de unge i dag. Har de haft en god dag, har de haft en

lortedag? Nogle unge har virkelig meget behov for at snakke om, hvordan det går. Andre går ind og så smider de sig i spejlsalen, og så vil de faktisk helst være fri for de voksne. Og det der med at finde en balance mellem at udfordre dem, men også give plads til, at det er en klub, hvor de bare skal have lov til at være sig selv. Og det synes jeg har været meget givende.”

Forandring mod mere mangfoldighed

Medarbejderne fortæller, at efter omkring tre uger, hvor de havde afprøvet forskellige tiltag for at skabe mere tryghed for alle unge i klubben, kunne de spore en forskel blandt de unge. Det var enkle tiltag, de havde foretaget, såsom at eksperimentere med belysningen forskellige steder i klubben og oplyse mørke hjørner, samt at de voksne har blandet sig mere på tværs af ungegrupperne. Da den spæde forandring var i gang, startede en ny årgang i klubben, hvilket forandrede præmisserne og vendte lidt op på strukturen i klubben, men medarbejderne pointerer, at de erfaringer de har gjort sig ikke er spildt og godt kan tages med videre og bruges med de nye unge for at forebygge utryghedsproblematikken og skabe en større mangfoldighed i klubben fra starten.

”Men jeg vil sige, at nogle af de erfaringer, vi har lavet, vil jeg på ingen måde sige, at det har været spildt, fordi vi netop kan tage nogle af de her ’uhyggelige-hjørne-erfaringer’ videre til næste generation.”

En medarbejder fortæller også om en anden bemærkelsesværdig forandring, projektet har affødt. Næmlig at fokus på mangfoldighed og tryghed i klubben har fået medarbejderne til at ændre syn på den ungegruppe, der tidligere har skabt utryghed.

”Jeg tror, det har været, at vi måske har ladet være med at se dem som farlige drenge. Det der med at du siger, at vi har ændret noget belysning og sådan - de har ikke fået det her narrativ på sig. Jeg synes deres narrativ er forsvundet. Vi omtaler dem ikke længere som ’Syd-drengene’ eller ’de farlige drenge’. Og på den måde, tror jeg virkelig, det er blevet så meget federe for dem. De åbner sig meget mere. Jeg får krammere, og jeg skal komme efter dig, og de kan næsten ikke holde ud, at de ikke skal se mig næste år, fordi de skal i 1. g og alt muligt. Så jeg synes virkelig, at der har været en ændring.”

Medarbejderne fremhæver desuden det tiltag, at de bevidst har forsøgt at opsøge nogle af de ungegrupper, de ikke normalt har så tætte relationer til, og tage nogle af deres kendte unge med. Fx har en af medarbejderne timer i begge klubber, hvilket har skabt en bedre kontakt mellem ungegrupperne. Det har øget kendskabet mellem medarbejderne og de unge, men også skabt en større interaktion de unge imellem på tværs af de tidligere meget opdelt fællesskaber. Det fortæller en af medarbejderne har været en stor succes:

”Det her med at være med til at blande dem på tværs af de fællesskaber, de ellers har været i. Det her med at kunne tage ’mine’ primære unge som jeg har haft god kontakt med og slæbe dem med ud i Syd og så slæbe nogle af dem i Syd med hened. Så de ligesom bliver blandet på tværs af kulturer og interesser, fordi man har de der relationer. Det har virkelig givet noget og åbnet op for nye fællesskaber. Det er som om man er begyndt at nedbryde de fordomme. Jeg kan også godt snakke med de andre og sådan. Og drengene er også blevet megagode til at snakke med pigerne, og det er ikke lige så farligt, som det ellers har været. Så jeg synes virkelig at det med, at vi selv har kunnet til en vis grad blande os selv i vores personalegruppe er med til, at de unge også

blander sig på tværs. Det, synes jeg, har været en stor succes.”

En af medarbejderne slutter af med at fortælle en solstrålehistorie fra projektperioden, der meget fint beskriver den begyndende udvikling, de har set. Hun fortæller om en dag, hvor hun 'overtager' en lidt sårbar og usikker dreng fra en af de andre medarbejdere, som har en tættere relation til drengen, men er nødt til at gå. Medarbejderen tager drengen med ud på basketbanen, hvor en af de store lidt 'hårde' drenge, som er en lederfigur i den gruppe, de har arbejdet med, er, og de begynder at spille. Efter lidt tid trækker medarbejderen sig, men de to drenge fortsætter spillet længe efter hun er gået, og den store dreng, som er dygtig til basket, opmuntrer den 'nye' dreng og lader ham til sidst vinde over sig. Medarbejderne fortæller om episoden:

”Lige der, da tænkte jeg bare okay, vi har gjort et eller andet rigtigt. Fordi efter den dag, da føler jeg bare, at jeg har set, fordi gør han det, så gør alle de andre drenge det også. Og der føler jeg bare, at jeg kan se den der kulturændring - altså vi kan faktisk godt være sammen med nogen, der ikke er ens egen. Uden vi behøver at gå at sige 'hold kæft du er grim' eller et eller andet. Og der gjorde det for mig, at jeg tænkte sådan, okay der er sket en eller anden form for ændring. Fordi han faktisk opførte sig med empati.”

Faglig udvikling

Udviklingsprojektet har ifølge medarbejderne i Klub K været med til at styrke det faglige samarbejde i personalegruppen. De fremhæver muligheden for at gå i dybden og reflektere over de pædagogiske problemstillinger som meget givende. De sætter pris på, at der har været tid til og sat en struktur på refleksionerne, så de har kunnet bruge hinandens perspektiver og faglighed til at undersøge problemstillingerne og derefter handle på dem.

”Jeg synes, vi er blevet bedre til at snakke om tingene og de problemer, vi observerer, samtidigt hvad kan vi gøre ved det i stedet for, at det bliver sådan, som jeg har oplevet før i tiden, hvor det var meget sådan: Det her det er et problem. Okay så kom der ikke rigtig noget videre på det. Hvor nu synes jeg, vi har nogle værktøjer og nogle spørgsmål, hvor vi kan gribe fat i noget og sige: Hey lad os prøve med det her. Skal vi prøve at skifte roller og se om det giver noget. Jeg synes, at vi snakker meget bedre - også selvom vi ser hinanden meget mindre, når vi så ser hinanden, så snakker vi meget mere professionelt. Meget mere fagsprog.”

Medarbejderne fremhæver også vigtigheden i, at ledelsen har taget del i udviklingsprojektet. De oplever, at det har styrket forståelsen og kommunikationen.

”Jeg synes også, det er virkelig godt, at ledelsen har været med her - når vi har snakket om især hvad der er gået galt. Fordi jeg synes faktisk, at efter de sidste par gange især efter sidste gang, der virkelig er sket noget.”
fortæller en af medarbejderne og en anden supplerer:

”Jeg synes, det er som om ledelsen har hørt os mere denne her gang, end bare til et almindeligt klubmøde. Det synes jeg har været virkelig fedt.”

De unges stemme

De unge i Ringsted kan frit bevæge sig mellem de to afdelinger af Ung Ringsted. Klubberne har åbent på forskellige ugedage, så det er muligt for de unge at benytte sig af de forskellige tilbud fra begge klubber, hvilket nogle af de unge benytter sig af. Alligevel er der en tendens til, at man i de unges optik 'hører til' en bestemt klub. Vi har interviewet syv unge i Klub K, hvoraf nogle af dem kommer i begge klubafdelinger, og ofte referer til begge afdelinger i samtalerne. Generelt er de unge meget glade for at komme i klubben. De beskriver klub K som mere blandet mellem køn og etnicitet end Klub Syd. Adspurgt om de unge i Klub K snakker sammen på kryds og tværs svarer to drenge fx:

Ung 1: *"Ja. Jeg vil sige, at nede i Syd, der er det lidt mere drengeklub. Her i K snakker man med alle, forstår du? Alle hernede siger hej. Det er lidt mere hygge og internationalt her."*

Ung 2: *"Der er mange forskellige, man ikke har set før."*

Ung 1: *"Nye hoveder."*

Ung 2: *"Ja, nye hoveder. Så de taler også på tværs, men der er også nogle, der holder sig for sig selv inden de kommer selvfølgelig."*

Det samme billede tegner sig hos to interviewede piger, der beskriver det sådan her:

Interviewer: *"Oplever I, at man snakker sammen på tværs af køn?"*

Begge: *"Ja!"*

Ung 1: *"Alle snakker med alle."*

Interviewer: *"Hvordan er det, synes I?"*

Ung 2: *"Det er nice, for så er der ikke det der dreng/pige."*

Interviewer: *"Oplever du, at der kan være det andre steder?"*

Ung 2: *"Ja, det plejer der faktisk altid at være."*

De unge, vi har snakket med i Klub K oplever således umiddelbart klubben som et mangfoldigt sted med plads til alle – som et frirum fra andre steder, de unge bevæger sig, og oplever at blive sat i kasser.

Fællesskabet

Fællesskabet i klubben fremhæves meget positivt blandt de unge, og de oplever det som et sted, hvor de kan være sig selv, hvilket følgende to citater beskriver:

Interviewer: *"Så I føler ikke, man skal være på en bestemt måde for at passe ind?"*

Begge: *"Nej. Slet ikke."*

Ung 1: *"Bare vær dig selv, forstår du? Hygge-hygge."*

"Jeg føler, at alle, der kommer, bliver en del af fællesskabet rigtig hurtigt, der er sådan plads til alle."

Det er tydeligt at fællesskabet i høj grad er båret af relationerne til de andre unge – til vennerne: De drenge, vi snakker med, er begyndt at trække flere af deres venner fra Klub Syd med ned i Klub K.

Ung 1: *"Det er blevet hyggeligere at være her, for før, hvor det kun var [vennens navn] og sådan, der var her, det var fedt, men ikke sådan særlig fedt, men når hele holdet kommer."*

Ung 2: *"Så er det sjovt, vi hygger os altid."*

Medarbejdernes indsats med at blande grupperne mere ser altså også ud til at have en positiv effekt blandt de unge – her beskriver en pige en dag i klubben, som hun synes var særligt god:

"Altså jeg var sammen med mine venner selvfølgelig, men så var der lige pludselig nogle andre, og så sad vi syv eller sådan noget inde i lokalet derinde, og så maledede vi og alt muligt. Og så fjollede vi lidt rundt med noget glimmer."

Vennerne er selvfølgelig udgangspunktet, men her beskriver pigen, hvordan det har en stor betydning også at møde andre, hun ikke umiddelbart kendte i forvejen. Hun betoner også medarbejdernes rolle i at få nye venner i klubben, der ligger meget i tråd med medarbejdernes forsøg med at trække unge med i nye grupper gennem relationen til de voksne:

Interviewer: *"Er de voksne gode til at få folk til at snakke sammen hernede?"*

Ung: *"Ja."*

Interviewer: *"Hvordan gør de det?"*

Ung: *"Altså hvis man hænger op ad en voksen, så går hun tit rundt med en, og så går vi rundt til alle mulige andre og så lige pludselig, så er man ligesom bare i den gruppe."*

Drengene har også et andet perspektiv på, hvad klubben kan for dem, som spiller ind i klubbens kriminalitetsforebyggende arbejde. Klubben tilbyder et rum, hvor de kan 'hænge ud' og slappe af, men samtidig et bedre alternativ til det fællesskab, de finder "på gadehjørnet":

Ung 1: *"Det er ligesom at være sammen, bare indenfor, forstår du? I stedet for at være på gadehjørnet og sådan noget der. Så er det bare federe at være her. Men der sker ikke noget dårligt her, vi hygger os bare. Vi kan købe Capri-Sun, spille FIFA..."*

Ung 2: *"Ja, det her det er et godt sted, hvis man gerne vil væk fra gaden."*

Ung 1: *"Der sker mange ting. Jeg vil hellere være her end at være sammen med de ældre og spille kasino hele dagen."*

Forholdet til de voksne

De unge sætter også stor pris på medarbejderne i klubben, som de oplever, de kan snakke med om alt. De synes, at det er meget nemmere at snakke med medarbejderne i klubben end f.eks. deres lærere eller forældre, og beskriver forholdet "ligesom et venindeforhold" og de "snakker samme sprog":

Ung 1: "De sådan, spørger ind til en og er interesserede og sådan noget. Snakker når man vil snakke og sådan... Hjælper os."

Interviewer: "Hvad hjælper de med?"

Ung 1: "Altså sådan diskussioner eller ting vi gerne vil snakke om."

Interviewer: "Hvad synes du?"

Ung 2: "Man kan snakke med dem om alt."

Interviewer: "Hvordan er det, hvis I nu skal sammenligne med forholdet til jeres lærere i skolen f.eks.?"

Ung 2: "Det er bedre! Sådan meget!"

Da vi besøger klubben, er det tydeligt, at der er rigtig meget humor i relationen mellem klubmedarbejderne og de unge, hvilket de unge også fremhæver som noget positivt i interviewene, som fx her, hvor en dreng beskriver forholdet til klubmedarbejderne:

Interviewer: "Er det anderledes end f.eks. jeres forhold til lærerne i skolen?"

Ung: "Ja, meget."

Interviewer: "Hvordan er det anderledes?"

Ung: "Her er de meget sjovere. Som i MEGET!"

Tre andre unge har følgende betragtninger:

Ung 1: "Det er meget hyggeligt. Jeg synes lærerne burde tage noter."

Ung 2: "Ja det burde de. Lærerne burde tage noter af [nævner tre medarbejdere] og alle de andre."

Interviewer: "Hvad er det, der gør dem så meget bedre?"

Ung 3: "De er bare rummelige, de forstår os og de er sjove."

Ung 1: "Sætter stemningen op."

Ung 3: "Det er ikke fordi de er sådan nu skal I gøre det her og det her, de skælder os ikke så meget ud. De giver os plads til at være os selv. De vil hellere have - det kan godt være, man er en total idiot, men man må godt være sig selv."

De lidt ældre drenge, vi har interviewet, skelner mellem 'de nye' og 'de gamle' klubmedarbejdere. De gamle er primært medarbejdere fra Klub Syd, som de "er vokset op med" og derfor har et helt særligt nært forhold til, og kan tale med også om personlige emner. De oplever, at der i Klub K er nogle strammere regler og større krav om deltagelse i aktiviteter, hvilket ikke altid er attraktivt for dem. Det spiller meget godt ind i medarbejdernes overvejelser omkring aktiviteter og krav til de unge vs. de unges muligheder for selvbestemmelse og afslapning.

Interviewer: "Når du siger, at der er nogle, der er lidt stramme, hvad mener du så?"

Ung 1: "Det er bare meget kedeligt at være her, fordi de sådan... Der skal hele tiden ske et eller andet."

Ung 2: "Ja, og der sker rigtig mange mærkelige regler. Man må heller ikke spise slik her længere, og det er jo en ungdomsklub, det er ikke en børneklub, forstår du?"

Interviewer: "Er det nogle nye regler?"

Ung 2: "Ja, jeg kan huske før i tiden, der plejede vi at købe alle mulige ting, jeg lavede en syg iskaffe og sådan noget der. Nu må vi ikke gøre det længere."

Interviewer: "Er det medarbejderne?"

Ung 2: "Nej, det er ikke medarbejderne, det er de nye ungeregler. Men jeg ved ikke, om det er de nye medarbejdere, det kunne godt ligne dem! Jeg nævner ingen navne."

Interviewer: "Med hvad så med de gamle medarbejdere, hvordan er jeres forhold til dem?"

Ung 2: "Det er jo dem, vi er vokset op med, du ved. Personligt startede jeg i klubben i Syd for mange år siden, der lærte jeg jo alle de gamle, der arbejder her at kende, så det er dem jeg bedst kan lide. Og så er der så kommet nogle nye."

Interviewer: "Hvad gør dem gode?"

Ung 1: "Jeg tror bare vi fik skabt et bånd til dem, du ved. Det er ligesom om, vi er venner på en eller anden måde. Men dem der er her nu, de er bare klubmedarbejdere."

Alligevel nævner de samme drenge, da de blev bedt om at beskrive en særlig sjov dag i klubben, en dag, hvor de havde en konkurrence om at spise forskellige 'ulækre' ting. Altså en voksenplanlagt aktivitet, som skabte rammen for fællesskabet.

Interviewer: "Hvad var det ved den dag, der var særligt?"

Ung 1: "Det var det der med, at alle var der, du ved, rundt om bordet."

Ung 2: "Fællesskabet."

Ung 1: "Ja, fællesskabet. Så det var meget hyggeligt."

Forslag til forbedringer

De unge er uden tvivl rigtig glade for klubben. Da de bliver presset lidt til at reflektere over, hvad der eventuelt kunne være bedre, foreslår et par af de unge, at det kunne være et forbedret udeareal.

Interviewer: "Er der noget I kunne tænke jer at ændre?"

Ung 1: "Jeg ved det ikke".

Ung 2: "Ville det ikke være bedre, hvis der var lidt sådan et ude-areal?"

Ung 1: "Jo! Hvis der var sådan gynger eller sådan noget."

Ung 2: "Ja, det kunne være SÅ hyggeligt! Ej, det er rigtigt."

Ung 1: "Eller hængekøjer udenfor."

Ung 2: "Ej, det kunne være fucking hyggeligt om sommeren."

Et par andre unge påpeger også, at de er ærgerlige over at skulle betale for maden i klubben, som før har været gratis. De efterlyser desuden, at der er flere penge til, at de kan være med til at handle ind til maden, hvilket de synes er rigtig hyggeligt og sjovt.

KLUB SYD

Klub Syd er en lidt mindre klub end Klub K og ligger placeret ved en idrætshal tæt ved Campusskolen, som er en overbygningsskole i Ringsted. Selve klublokalet består af et stort rum med et lille køkken, en del computere og nogle hænge-ud-møbler. Derudover er der et rum med sofaer og PlayStation samt et musikstudie, hvor de unge kan producere musik sammen med en særlig musikmedarbejder. Klubben har desuden adgang til sportshallen i forskellige tidsrum. Da vi kommer ind i klubben, er der god stemning og høj musik kører fra højttalerne. En del unge drenge sidder rundt omkring computerskærmene, hvor de afspiller musikvideoer, som de viser hinanden.

Der har som i Klub K været udskiftning i personalegruppen undervejs i udviklingsforløbet. Vi taler med tre medarbejdere i klubben. To unge medarbejdere, der har været ansat i hhv. to og tre år og en lidt ældre medarbejder, der har været ansat i klubben i 15 år.

Ungdomsproblem

Det primære ungdomsproblem, som Klub Syd har arbejdet med var, at de oplevede, at det kun var en lille kerne af 'de sædvanlige' drenge med anden etnisk baggrund end dansk, der kom i klubben. De ønskede derfor at skabe mere mangfoldighed både i køn og etnicitet blandt de unge – både for at få flere unge i klubben, men primært for at udfordre de lidt stereotype roller og fordomme om hinanden, de oplevede både hos de drenge, der kommer i klubben og de andre unge.

Dem og os

Medarbejderne i Klub Syd fortæller, at klubben har fået et ry for at være en klub kun for 'de hårde' drenge, og de vil gerne være med til at udfordre den fortælling. På den ene side for at nedbryde fordomme hos de andre unge og åbne deres øjne for, at det ikke er farligt at komme i klub Syd, og at de unge dernede er søde og rare. På den anden side oplever de, at de unge selv indoptager 'dem-og-os-fortællingen' og fx ikke mener, at de er i stand til at have danske venner. En af medarbejderne forklarer:

"Jamen altså helt lavpraktisk, så var der en ung f.eks., som italesatte, at han ikke kunne have danske venner, eller at han havde svært ved at vedligeholde den relation med de her danskere i hans klasse eller lignende, men at han prøvede, men ikke rigtig kunne finde ud af det."

Så projektet i Klub Syd gik ud på at skabe en større forståelse og kendskab til hinanden ungegrupperne i mellem.

Udvikling

I løbet af udviklingsprojektet har medarbejderne lavet forskellige tiltag for at arbejde med deres ungdomsproblem. Der blev ansat en kvindelig medarbejder i klubben, som startede en 'pigeklub' kun for piger i et særligt tidsrum i klubben for at tiltrække flere piger. Det havde en stor betydning, at den nye medarbejder fik en kontakt til pigerne og kunne trække dem med ned i klubben lige efter skole. Desværre er den kvindelige medarbejder ikke ansat i klubben længere, hvilket i medarbejdernes optik har sat udviklingen tilbage. De arbejder dog stadig med at åbne klubben tidligere og være på skolen, når de unge får fri for at trække dem med ned i klubben med det samme, hvilket de oplever har en god effekt. Desuden er der en anden kvindelig medarbejder, der har timer i begge klubafdelinger, som har videreført pigeklubben. Medarbejderne fortæller også, at de er positivt overraskede over, hvordan de 'gamle' Klub Syd-drenge har taget imod både de nye medarbejdere, men også det, at der kommer flere nye unge i klubben. De har oplevet, at når der kommer flere piger og unge med etnisk dansk baggrund, giver det en ny dynamik til den oprindelige ungegruppe i klubben. En af medarbejderne fortæller om, hvordan han har oplevet stemningen, når han er mødt ind på arbejde:

"... og så møder man bare ind til en helt anden dynamik, hvor der var flere unge, og de lavede alle mulige ting, som de ikke normalt plejede. Og så synes jeg faktisk også, selvom... Altså da [den kvindelige medarbejder] så ikke skulle være derude mere, som selvfølgelig var superærgeligt, men at se de unge drenges reaktion på, at de også syntes, at det var supernederen, at hun stoppede, det var faktisk meget fedt at se, at det man i starten måske havde tænkt "arh, de er nok mere til de mandlige medarbejdere, de vil nok ikke have piger og kvinder derop", at det egentlig bare så hurtigt havde rykket, at de syntes at det var ærgeligt, at hun skulle stoppe igen. Så det synes jeg egentlig var en god historie i en ærgerlig historie."

Det er særligt den større repræsentation af piger i klubben, medarbejderne fremhæver som afgørende for udviklingen. Pludselig er der sågar også piger med i musikstudiet "og sådan var det jo ikke før i tiden, der var det jo drengenes ting", fortæller en medarbejder, og hvor de før oftest brugte hallen til at spille fodbold, spillede de nu fx basket, hvor piger og drenge spillede sammen. De oplevede en forandring i energien, og at de unge i højere grad 'gad' klubben og prioriterede at komme. Her en samtale mellem to medarbejdere, der reflekterer over, hvilke succes historier de har set i løbet af projektet.

"Jeg synes helt sikkert også, at det var, da vi havde de onsdage, hvor man så så, at der kunne sidde fem piger inde i studiet, det har jeg aldrig i mit liv set. Og at der sad både drenge og piger sammen og spillede PlayStation."

"Ja, de spillede FIFA sammen."

"Ja."

"De sad og spiste mad sammen."

"Og spillede computer og sad, altså pigerne, de sad sammen med drengene. Drengene, de har sådan en gruppe, som der sætter sig ved computerne, og så sidder de og ser musikvideoer. Der var piger, der kom hen i den gruppe og satte sig og så det med dem. Og så lige pludselig ville pigerne også vise dem nogle fede musikvideoer, de havde set. Det er en af de succes historier, jeg har i hvert fald. Det syntes jeg var megafedt at se. Og også det, at man kunne mærke, at de unge ville gerne, de gad klubben, de hyggede sig."

Medarbejderne fortæller, at det i den sidste del af udviklingsprojektet har været svært at fastholde den gode udvikling efter den kvindelige medarbejder er stoppet, og der har været en del skemamæssige ændringer, der har vanskeliggjort et kontinuerligt udviklingsarbejde. De fremhæver dog, at de nu har en erfaring med, at det kan lykkes og håber at kunne starte op på den nye sæson med mere stabilitet til at fortsætte den gode udvikling.

”Som sagt, så så vi en rigtig god udvikling i den tid det var, men det skal være noget som er kontinuerligt i en længere periode. Så er jeg sikker på, at så vil der fortsætte med at komme flere piger og flere ’danske’ unge.”

Faglig udvikling

Medarbejderne i Klub Syd mener, at udviklingsprojektet har gjort dem mere bevidste i forhold til de handlinger, de gør, og de tiltag, de har lavet, har givet dem nogle gode erfaringer til det videre pædagogiske arbejde. De fremhæver fx ungdomsprojektmodellens udgangspunkt med en undersøgende tilgang til ungdomsproblemet, hvor personalet skal reflektere over, hvorvidt de problemer, de oplever i klubben, reelt er et ungdomsproblem – altså øvelsen, hvor man skal spørge sig selv: ’hvem er det et problem for?’. Det, mener de, er et godt opmærksomhedspunkt at *”have med i baghovedet når man sådan sidder på personalemøder og snakker om, hvordan det går i klubben.”*

Medarbejderne har desuden haft stor gavn af den faglige sparring klubafdelingerne imellem, som udviklingsprojektet har bidraget til. Det har været en øjenåbner at bruge hinanden på tværs af afdelingerne til at se perspektiver på en problemstilling, man som klub arbejder med. *”Nogle gange når man selv er i problemet, så kan man ikke se det, så det tror jeg faktisk godt, man kunne bruge mere af”* påpeger en af medarbejderne.

De unges stemme

Vi har lavet tre ungeinterviews i Klub Syd. Et med tre etnisk danske unge, der kun har været i Klub Syd et par gange, et med tre piger af anden etnisk oprindelse end dansk, der har benyttet sig af pigeklubben i en periode, samt et interview med fem drenge, der alle er kommet i Klub Syd i flere år.

Pige-/drengeklub

Pigerne, vi har interviewet, er alle meget glade for pigeklubben, hvor de efter skole en dag om ugen er alene i klubben med en medarbejder, inden der bliver åbnet op for det almindelige klubtilbud. For som de siger: *”Så er der mere plads til os andre”*. De mener dog, at drengene ikke er helt tilfredse med, at der er pigeklub. Her beskriver de, hvordan der er forskel på de to klubafdelinger ift. opdelingen mellem drenge og piger:

Interviewer: *”Hvad når der er almindelig klub, er I så sammen på kryds og tværs drenge og piger?”*

Ung 1: *”Nej ikke så meget her.”*

Ung 2: *”Nej mest nede i klub K, men det er fordi alle er her. Altså alle drengene er her.”*

Ung 1: "De vil helst bare være for sig selv."

Ung 2: "De vil være for sig selv. Fordi de er alle drengene, og så skal de være seje."

[...]

Interviewer: "Så er det meget forskelligt fra klub til klub, hvordan det er?"

Ung 1: "Ja, for hernede er der jo studie, og det er det, de gerne vil, og de har været vant til at have det for sig selv."

Ung 2: "Der har ikke været nogle piger her før os."

Interviewer: "Hvordan kan det være?"

Ung 2: "Fordi der har ikke været nogen, der har haft lyst til at være her, så er det bare drengene, der har været her. Pludselig kommer vi og overtager deres space."

Pigerne her giver udtryk for, at de godt forstår, hvorfor drengene, der plejer at have klubben 'for sig selv', ikke umiddelbart er så åbne overfor, at der nu begynder at komme piger i klubben. Men de oplever alligevel, at de trods det er venligt indstillede overfor dem:

Ung 1: "De sagde bare, at de ville godt have sådan nogle drengeture, hvor pigerne ikke er med. Ej, de er faktisk meget åbne i forhold til, at vi kommer ind og tager deres space."

Ung 2: "Altså jeg forstår det godt, at de har brug for at være hernede og hygge med det, og de har også været vant til, at vi ikke er her, og det er blevet en vane for alle, at her er der nogle bestemte typer og dernede [i Klub K] er der plads til alle. Der skal selvfølgelig også være plads til alle her, men jeg tror bare, folk hellere vil være nede i Klub K, også fordi der er mere plads."

Denne beskrivelse viser meget godt, den opfattelse af de forskellige klubafdelinger, som også medarbejderne beskriver, gør sig gældende hos de unge. Disse to etnisk danske piger, der ofte kommer i Klub K, har alligevel vovet sig ned i Klub Syd, fordi en medarbejder, som de har en god relation til, har trukket dem med i pigeklub. Og der er ingen tvivl om, at de synes det er hyggeligt, og også får noget ud af relationen til de drenge, der plejer at komme i Klub Syd. Det er bare lettere at være sammen med disse drenge i Klub K, hvor de ikke er alle sammen på en gang.

De tre andre piger, vi har talt med, som primært kommer i pigeklubben i Klub Syd er tydeligvis også rigtig glade for tilbuddet og fremhæver særligt maden og det at kunne hygge sig alene uden drengene – alligevel går det meste af snakken på, hvilke drenge de kender, og hvem de er venner med, så det betyder helt sikkert meget, at de har en relation til drengene i klubben også.

Den drengegruppe vi har talt med fortæller, at pigerne tidligere ikke kunne lide dem, men er det er blevet bedre nu. Ellers lader de ikke til at være særligt optagede af pigernes tilstedeværelse i klubben – det er i hvert fald ikke noget de giver udtryk for:

Interviewer: "Hvordan har I det med, at der er begyndt at komme piger?"

Ung 1: "Det er fint nok, det er hvad det er. Men vi er rykket videre fra dem."

Interviewer: "Så det I laver, har ikke så meget med dem at gøre?"

Ung 1: "Nej, egentlig ikke."

Ung 2: "De sidder lidt for sig selv."

Ung 3: "Vi har ikke noget imod, at de er her, men de er bare generte, de sidder for sig selv og sådan noget."

Så noget kunne tyde på, at det overvejende er i pigernes opfattelse, at drengene har problemer med, at pigerne kommer og "overtager deres space".

Forholdet til de voksne

Også i interviews med de unge i Klub Syd er det meget tydeligt, hvor stor betydning de voksne i klubben har i de unges liv.

To piger taler om pigeklubben, og at de godt kunne lide, da den kvindelige medarbejder, der senere er stoppet, var der:

Interviewer: "Og hvad var det, der gjorde det hyggeligt?"

Ung 1: "Vi snakkede bare, og det var ret hyggeligt. Vi kan snakke med dem om alt. De dømmes ikke en, man kan snakke med dem om alt. Og så er de sådan lidt: Ej, din idiot, men de dømmes ikke."

Interviewer: "Er det anderledes end med andre voksne?"

Ung 2: "Ja, fordi de er jo lidt yngre, men også fordi de sætter sig lidt mere ind i, nu fx hvor mig og nogle af mine veninder, vi snakkede om noget med vores lærer - megaligeglade, men når vi så kommer herved, bliver vi altid hårt af de voksne, og det er meget dejligt altså, fordi vi kan også sætte os væk og snakke, hvis det er det, vi har brug for."

De unge oplever, at de voksne i klubben viser stor indlevelse og tager de unge alvorligt i højere grad end andre steder. "Vi snakker samme sprog", fortæller de, men de har samtidig respekt for de voksne på en anden måde end for lærerne, hvilket i deres øjne også har noget at gøre med, at de voksne i klubben er tættere på deres egen alder.

I interviewet med de fem drenge beskriver de en meget tæt relation til de voksne i klubben. "Vi har jo kendt dem i rigtig lang tid", lader de os forstå. De fortæller også om en gang, hvor der kom en ny medarbejder, der ikke havde så meget held med at skabe en god relation til drengene, hvilket endte i en del ballade "Hun ville give os gifler i en skål, hun ville give os 4 gifler til 20 personer, hun købte kiks og vindruer til os", fortæller de. Det var i hvert fald i deres optik ikke den rigtige måde at nærme sig drengene på, og vi spørger dem, om det godt kan være lidt svært at komme i Klub Syd og være ny, hvortil de svarer:

Ung 1: "Nej nej! Det er nemt! Hvis du tager godt imod os, så tager vi godt imod dig."

Ung 2: "Det er førstehåndsindtrykket."

Ung 1: "Du kan ikke komme og give os vindruer."

Ung 2: "Vi er vant til noget andet jo."

Ung 3: "Det vedkommer ikke mig, hun må jo vide, at sorthårede er ikke som de andre."

I deres selvforståelse er "sorthårede" ikke som de andre – men det lader til at de to nye kvindelige medarbejdere, der er begyndt i Klub Syd har gjort en bedre figur end deres forgænger:

"Sådan en som [navn på medarbejder], hun kom med hende der [navn på medarbejder], eller hvad hun hed. De lavede pandekager med is til os, de lavede mad, vi havde det godt, vi tog godt imod dem, det var dem, der lavede musikquiz til os, i forhold til [den tidligere medarbejder], hun kom op, hun er sur, hun kan ikke lide at snakke med en og sådan noget. Det er ikke snacks det der, du kan ikke kalde det snacks."

Det handler altså om at afkode drengene og være ydmyg overfor det, de er vant til. Så er der ingen grænser for deres loyalitet. De beskriver de faste 'gamle' medarbejdere i klubben med stor respekt, som venner eller som storebrødre – der er ingen tvivl om, at de betyder meget for de her drenge.

Hvis du sidder alene eller sådan noget, så kommer de og spørger ind til dig og sådan noget. Du kan altid snakke med dem. Det er ikke sådan noget med, at du siger noget til dem, og så siger de det videre og gør grin af dig. De tager imod det og giver konstruktiv kritik, hvor de prøver at fortælle dig, hvad du kan gøre bedre, hvis nu du har problemer, så prøver de at opmuntre dig og få det til at blive bedre.

"De er Børnetelefonen – bare fysisk!"

Det er også nemmere at snakke med dem, fordi man har kendt dem i lang tid i forhold til, hvis det var nogle helt nye, der kom op, så ville man ikke kunne være så social med dem.

"Det er lige meget, om du sidder alene fysisk, lad os sige, at jeg sad der og de sad der, men også hvis du sidder alene psykisk, du føler du ikke passer ind i fællesskabet, så kan du stadig komme til [medarbejdernavn] eller [medarbejdernavn]."

Fællesskabet

De unge beskriver fællesskabet i klubben som meget rummeligt, og at det bidrager til, at der skabes relationer på tværs af alder. To af de unge vi har talt med i Klub Syd – men som også fortæller en del om det fællesskab, de oplever i Klub K, beskriver det således:

Interviewer: *"Kan I prøve at beskrive det fællesskab, I oplever?"*

Ung 1: *"Der kommer fællesskab på tværs af årgangene i hvert fald. At man kender flere. Men jeg tror også det handler meget om personlighed, og man er åben mod alle og om man klinger som menneske for at vi kan snakke ordentligt sammen, men der er plads til alle."*

Ung 2: *"Der er plads lige meget, hvem du er. Også selvom du er pissehamrende irriterende af en eller anden grund. Der er stadig plads til dig."*

Ung 1: *"Der er plads til alle."*

Nogle af de unge har antydnet, at det kan være svært (særligt som pige) at blive en del af det fællesskab, de såkaldte 'Klub Syd-drenge' har med hinanden, hvilket er helt forståeligt, da drengegruppen virker meget stærkt knyttet til hinanden. De beskriver det selv på denne måde:

"Vores fællesskab det er fedt. Vi er meget tæt relaterede. Vi er nærmest som en familie heroppe, det vil jeg sige. Der er meget kærlighed og barmhjertighed."

De mener ikke selv pigerne er en del af fællesskabet, fordi de er for generete, men adspurgt om man godt kan komme i Klub Syd, hvis man ikke er en del af deres gruppe, svarer de prompte:

Ung 1: *"Selvfølgelig kan man det."*

Ung 2: *"Nej, det er slet ikke svært. Nogle gange ser jeg, jeg ved ikke, hvad klasse han går i, han er vist 7. klasse eller sådan noget, han kunne godt ligne en nørd, men det betyder ikke så meget, fordi vi tager godt imod ham. Han er sjov, han er flink, jeg kan godt lide ham. Jeg har ikke noget imod ham, han har ikke noget imod mig. Vi spiller sammen og sådan noget."*

Så gæstfriheden hos drengene tyder på at være stor, hvilket vi også har mødt på vores besøg i klubben. Der kommer dog en anden interessant pointe frem i samtalerne om drengenes særlige fællesskab i Klub Syd og om muligheden for også at tage hen i Klub K. En af drengene snakker om anerkendelse, og selvom det er svært for ham helt at forklare, handler det om, at han kan være bange for, at de andre drenge vil se ned på ham, hvis han pludselig begynder at komme i Klub K.

"Så skal man også til at lære, hvordan det er dernede, fordi der er andre mennesker, og så er man jo ikke sammen med dem, man plejer at være. Og så er det meget med det der anerkendelse, så bliver han set som, at han hellere vil være sammen med dem end at være sammen med [de andre drenge]"

En af de andre drenge er dybt uenig i denne opfattelse og mener, at de er store nok nu til at acceptere, hvis nogen fra gruppen vælger andre relationer, men det tyder alligevel på en vis social kontrol i gruppen. Det er i hvert fald tydeligt, at de mener, at det er sværere at komme i Klub K, fordi de ikke kender så mange der, og de oplever, at

grupperne er mere opdelt. En af drengene prøver dog at overtale dem til, at det ikke er så svært, men påpeger at man selvfølgelig ikke skal komme der 'alene'. Omvendt mener de, at det er helt anderledes i Klub Syd, hvor det er nemmere at komme som ny:

Ung 1: "Men i Klub K, jeg har været der, det er meget sådan, hvor man er delt, sådan en gruppe piger, de går et sted og, altså det behøver ikke være en gruppe piger bare en gruppe fra en skole f.eks., og hvis man kommer måske to stykker, så er man kun to dernede, og så bliver det en lang dag, så man kommer måske til at være der en halv time eller sådan noget."

Ung 2: "Eller også så tænker man, at det er kedeligt, og så gider man ikke være der mere."

Interviewer: "Er der nogen, der kan føle sådan her?"

Ung 2: "Nej, for her er vi ikke så meget delt op."

Ung 1: "Det er ikke svært at etablere sig hertil."

Ung 2: "Stedet er også småt."

Ung 3: "Nej, det er ikke lige så stort som dernede. Her der ser du folk, du snakker med folk om de er nye eller ej."

Slutteligt fremhæver drengene også det, at der laves mad i klubben som noget fællesskabende:

Interviewer: "Er det godt der er mad?"

Ung 1: "Ja, det er fedt."

Ung 2: "Ja, det er god mad, vi laver. Og det der også er fedt ved det, det er, at lad os sige [navn på medarbejder], når han skal handle ind, så tager han nogle gange mig og [navn på kammerat] med, så hjælper vi med at handle ind, nogle gange med andre."

[taler i munden på hinanden. Siger de er med til at bestemme, hvad de skal have at spise].

Ung 3: "Ja, og med det nye køkken, man spiser sammen, og det styrker fællesskabet og sådan noget."

Ønsker til forbedringer

Vi taler med en dreng, der er i Klub Syd for første gang sammen med to af sine veninder. Han reflekterer lidt over forskellen på de to klubafdelinger, og efterlyser et sted i klubben, hvor man i højere grad kan være sig selv uden høj musik:

"Jeg synes K, det er lidt større og her [i Syd] der er sådan ret meget høj musik i det ene rum, og der er ikke rigtig andre rum man kan gå ind i, hvis man nu ikke har lyst til at høre musik. Man kan ikke rigtig indelukke sig."

Det samme påpeger de tre piger, vi har talt med. De sidder i det rum, hvor der er sofaer og PlayStation, men kunne godt tænke sig, at der var en dør ind til rummet:

Ung: "Vi elsker det her rum. Det er bare lidt ærgerligt, at der ikke er sådan en dør, men vi forstår det godt."

Interviewer: "Hvorfor er der ikke en dør?"

Ung: "Fordi der skal være åbent, så alle kan komme ind."

Refleksioner

Hvor rapporten indtil nu har behandlet de to klubber adskilt, vil denne afsluttende del pege på nogle temaer, der i større eller mindre grad kom til syne på tværs af klubberne, og som man med fordel kan have fokus på i det videre fritids- og ungdomspædagogiske arbejde i UngRingsted. Rapporten her kommer ikke med endegyldige svar og universelle løsninger, men udkrystalliserer nærmere nogle spørgsmål til refleksion, som kan være til gavn i det fremtidige udviklingsarbejde.

Mangfoldighed

Begge klubafdelinger har haft en overordnet problemstilling, der handler om at skabe større mangfoldighed i klubben og tiltag til, at de forskellige ungegrupper opnår et større kendskab til hinanden. Der er igangsat nogle initiativer, som ser ud til at have en begyndende effekt, hvor en medarbejder fx har timer i begge klubafdelinger og skaber relationer til ungegrupper på tværs. Det gør det mere attraktivt og trygt for de unge at blande sig med hinanden. Medarbejderne kan desuden forsøge sig med internt i den enkelte klub at blande sig og skifte roller for at interagere på nye måder med de unge.

Køn

Initiativet med at afholde pigeklub i Klub Syd er noget de piger, vi har talt med, sætter stor pris på. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at det pædagogiske arbejde med pigerne i klubben ikke kun kommer til at afhænge af en bestemt kvindelig medarbejder. På den måde kan personalet være med til at reproducere nogle stereotype kønsroller, og det bliver meget sårbart, hvis den pædagogiske succes afhænger af køn.

De mandlige medarbejdere kan med fordel udfordre sig selv til at forsøge at lave aktiviteter med pigerne og inkludere deres ønsker og behov i den generelle planlægning af klubbens virke.

Etnicitet

I forhold til etnicitet kan vi spore en udpræget 'dem-og-os tankegang' blandt de unge. Det er vigtigt at medarbejderne er opmærksomme på at udfordre denne selvforståelse hos de unge, hvilket de også giver udtryk for er et fokusområde. Samtidig må medarbejderne være anerkendende overfor de unges virkelighed – de må have respekt for deres selvforståelse om "at sorthårede er ikke som de andre", som en af de unge formulerer det. Hvis de unge skal føle sig velkommen – også på udebane – er det måske ikke befordrende at stille bestemte krav til påklædning og attitude. Hættetrøjer, kasketter og dynejakker er ikke nødvendigvis et udtryk for, at de unge er 'farlige', men kan

også være en måde at beskytte sig selv og sin identitet på i en ny og uvant kontekst. Hvordan kan de unge mødes og bydes velkommen i nye rammer på deres egne præmisser, samtidig med at de gængse stereotyper udfordres?

De unge drenge i klub Syd, vi har talt med, lægger stor vægt på vigtigheden af at kende hinanden fra 'gamle dage'. Hvilken betydning har dette for at inkludere nye og 'ikke-kendte' både unge og medarbejdere i fællesskabet i klubben?

Kan der skabes plads og rum til 'de gamle' uden det går ud over fællesskabet og muligheden for, at de nye bliver inkluderet?

Medarbejderne i Klub K reflekterer over, at de selv er begyndt at omtale en bestemt ungegruppe anderledes og derved være med til at ændre deres narrativ. Det kan være givtigt at være opmærksom på det interne sprogbrug i medarbejdergruppen i samtaler om de unge, og hvordan medarbejdernes italesættelse af en ungegruppe kan påvirke deres narrativ og rolle i fællesskabet.

Nysgerrighed på ungeperspektivet

Et af kerneelementerne i ungdomsprojektmodellen er at være konstant nysgerrige på de unges perspektiv, hvilket også ifølge flere medarbejdere har været meget brugbart i udviklingsprojektet. Personalegrupperne kan fortsat eksperimentere med at undersøge ungeperspektivet gennem små 'interviews', beskrivelser af situationer, feltnoter etc. som kan deles og gøres til genstand for refleksion blandt medarbejderne og bidrage til planlægning og evaluering af det pædagogiske arbejde.

Aktiviteter

Balancen mellem vokseninitierede aktiviteter og de unges selvbestemmelse og behov for bare at 'hænge ud' med vennerne er et dilemma nogle af medarbejderne reflekterer over i udviklingsprojektet. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er mængden af aktiviteter, der tegner kvaliteten af et klubtilbud. Nærværende voksne med øje for at skabe relationer og fællesskaber blandt de unge er den vigtigste grundpille. Pædagogik handler om at ville noget med nogen, men samtaler og samvær med de unge er også en betydningsfuld aktivitet i sig selv. En af de unge fortæller at: *"Det er bare meget kedeligt at være her, fordi de sådan... Der skal hele tiden ske et eller andet"*, hvilket umiddelbart rummer en modsætning: altså at det er kedeligt, hvis der sker for meget. Men det fortæller også, at de unge ofte nyder klubben som et frirum fra de mange krav, der ellers stilles til dem fra andre sider. Omvendt kan det være et vigtigt pædagogisk redskab at kunne mødes om et fælles tredje og bygge relationer og gode oplevelser sammen. Klubmedarbejderne kan med fordel løbende reflektere over denne balancegang, og hvordan de aktiviteter, der udbydes, modsvarer de unges behov gennem kontinuerligt at være undersøgende og medinddragende. Fx nævner flere unge det at være med til at planlægge og købe ind til madlavningen som en sjov, hyggelig og fællesskabende aktivitet.

Voksenrollen

Det er tydeligt, at alle de unge vi taler med, sætter stor pris på medarbejderne i klubberne. De fremhæver bl.a., at klubmedarbejderne er gode at snakke med, at de ikke føler sig talt ned til, og at de har det rigtig sjovt sammen med dem. De er *”sådan venneagtige”*, som en af de unge formulerer det.

Relationen mellem de unge og klubmedarbejderne er helt unik, så der skal naturligvis fortsat værnes om den tætte, ligeværdige relation, men klubmedarbejderne kan med fordel løbende reflektere over, hvilke slags voksne de ønsker at være i de unges liv, og hvilke fordele og ulemper der er ved at være *”venneagtige”*. Ved at være bevidst om dette og tale åbent om det i medarbejdergruppen, kan man sammen finde løsninger på, hvordan man eksempelvis sætter grænser overfor de unge på den mest hensigtsmæssige måde. I UngRingsted er der ansat nogle helt unge klubmedarbejdere og nogle lidt ældre. Det kan også være givtigt at være opmærksom på, hvilke forskelle i voksenroller det medfører, og hvordan det kan udnyttes mest gunstigt, så det ikke ender med, at der nogle, der er de ’rigtige voksne’, der sætter grænser og stiller krav og andre, der er mere ’venneagtige’ og ’ung med de unge’.

Refleksion i hverdagen

Klubmedarbejderne giver alle udtryk for, at det har været givende at have god tid på udviklingsforløbets samlinger til at reflektere over klubbens pædagogiske praksis. De giver dog samtidig udtryk for, at det kan være svært at finde tid til det i en travl hverdag, hvor personalemøder hurtigt kommer til at handle om praktikaliteter. Hvordan kan man integrere en systematisk, pædagogisk refleksion i hverdagen? Hvilke enkle greb/øvelser giver mening hos jer, så den systematiske refleksion ikke føles uoverskuelig, men rent faktisk er noget, man får gjort? Og hvordan kan ledelsen være med til at understøtte dette?

Særligt sparringen mellem kolleger på tværs af klubafdelingerne og det at få kendskab til hinandens praksis nævnes som givtigt. Hvordan kan dette kollegiale samarbejde på tværs styrkes og udvikles fremadrettet? Kan en større fælleshed blandt kolleger i hele UngRingsted også bidrage til større mobilitet mellem ungegrupperne på tværs af klubafdelingerne? Kan det fx være fordelagtigt at medarbejderne en gang i mellem ’besøger’ den anden klubafdeling og på den måde kan være med til at belyse evt. blinde vinkler i det pædagogiske arbejde?

Medarbejderne fremhæver desuden vigtigheden af, at ledelsen har været deltagende i projektet, hvilket har givet dem en følelse af at blive hørt og anerkendt. Kan den ledelsesinvolvering videreføres i det fremtidige arbejde?

Tid og ro til udvikling

Klubverdenen er jo ofte en omskiftelig virkelighed, der skal tilpasse sig ydre rammer, som ikke altid er muligt at forudse. Derfor kan det være svært at vide, hvornår det optimale tidspunkt for et større udviklingsprojekt er. Det har selvfølgelig været uheldigt, at dette projekt har været ramt af forskellige omstruktureringer undervejs, men det kan være hensigtsmæssigt at fokusere på de gode erfaringer og de tiltag, der er trods alt lykkedes i stedet for at klandre sig selv og omstændighederne for det, der ikke lykkedes. Vi anbefaler, at personalegruppen og ledelsen fortsat bruger de modeller og refleksioner, der har været en del af projektet i det videre arbejde, og at ledelsen tilstræber at sikre ro og stabilitet i medarbejdernes arbejdsvilkår i den kommende sæson, for at der skabes overskud til at fortsætte udviklingsarbejdet.

Afrunding

Vi har i denne rapport forsøgt at pege på udviklingspotentialerne i den fritids- og ungdomspædagogiske praksis i klubberne i UngRingsted. Men det er vigtigt at påpege, at klubberne allerede gør en stor forskel for de unge, der kommer der. Alle de unge vi talte med, giver udtryk for, at de er rigtig glade for at komme i klubberne, og de fremhæver både det gode fællesskab med de andre unge i klubben og deres tætte relationer til medarbejderne, som det også fremgår i de mange citater, der er medtaget i rapporten.

Litteratur

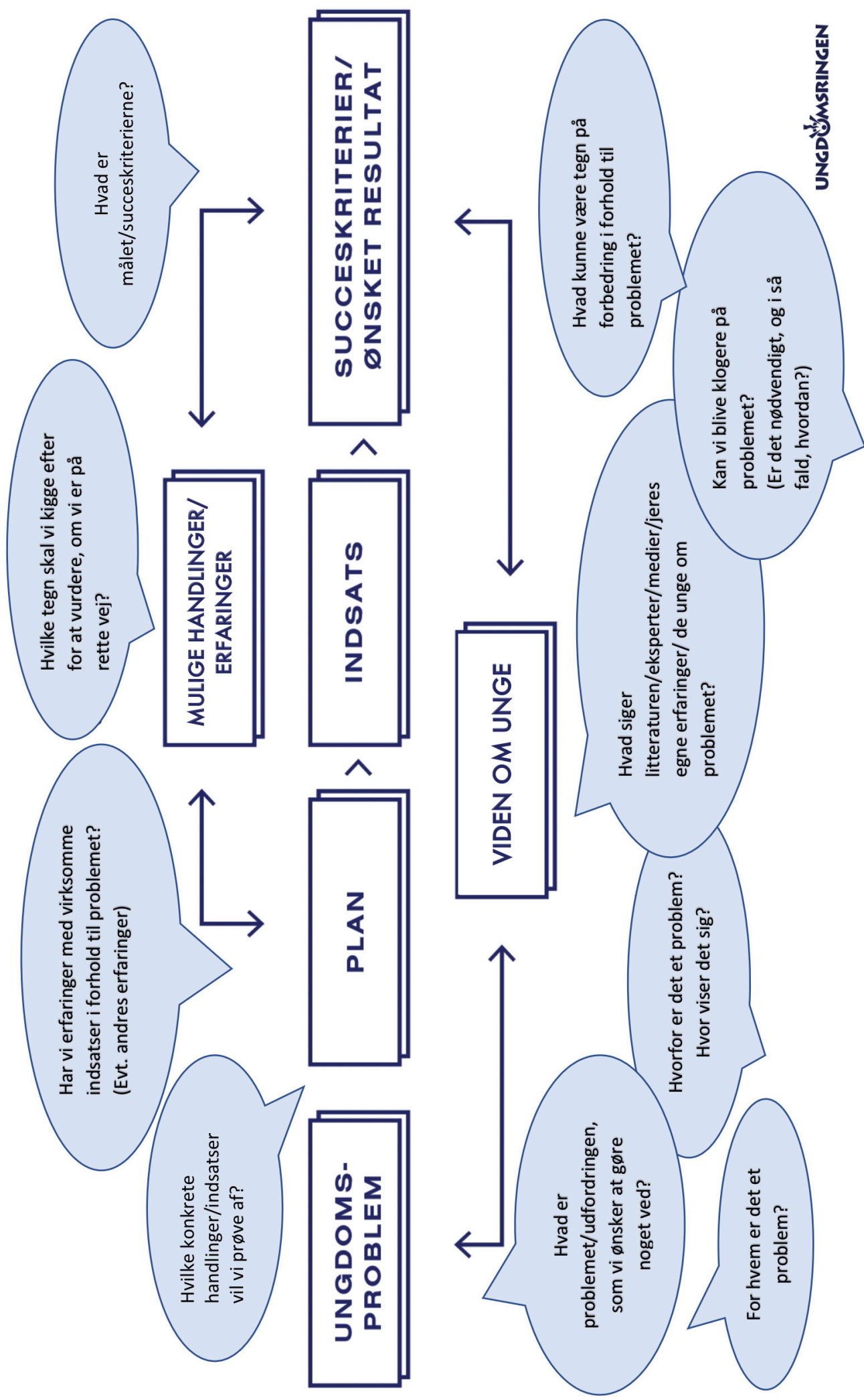
Larsen, J., Lindeskov, D.M., Schultz, C. (2021): Fremtidens Klubtilbud. Fritids- og ungdomspædagogik i teori og praksis. Ungdomsringen.

Mørch, S. (1993): Ungdomsprojekter. Rubikon.

Bilag

UNGDOMSPROJEKTMODELLEN
PROJEKTBESKRIVELSE
SPEED-REFLEKSIONSØVELSE

UNGDOMSPROJEKTMODELLEN (MED HJÆLPESPØRGSMAÅL)



PROJEKTBEKRIVELSE

Klubbens navn: _____

Hvad er problemet/udfordringen, som vi ønsker at gøre noget ved? ("Ungdomsproblemet")

Hvad er målet/succeskriterierne?

Hvilke konkrete handlinger/indsatser vil vi prøve af?

SPEED-REFLEKSIONS- ØVELSE

(2 X 20 minutter)

Den ene klub er Fokus-klub og den anden klub er Sparrings-klub

- Fokus-klubben udvælger en medarbejder, der skal fortælle om det, han/hun ser som den største udfordring i udviklingsprojektet lige nu.
- Den udvalgte medarbejder fra Fokus-klubben fortæller om udfordringen i 5 minutter.
- Der må ikke afbrydes.
- Herefter kan Sparrings-klubben stille opklarende spørgsmål til fortællingen i 3 minutter. Resten af Fokus-klubben må gerne bidrage til opklaring af spørgsmål.
- Alle fra Fokus-klubben vender sig nu med ryggen til, mens Sparrings-klubben i 7 minutter taler om, hvad det er, de hører Fokus-klubben sige, og kommer med forslag til handling.
- De sidste 5 min. vender Fokus-klubben tilbage til Sparrings-klubben og fortæller, hvordan de opfattede gruppens forslag og forståelse af udfordringen.

Der byttes roller og øvelsen gentages.

TIDSPLAN

5 minutter - Beskrivelse af udfordring (Fokus-klub)

3 minutter - Opklarende spørgsmål (Sparrings-klub)

7 minutter - Refleksion og handleforslag (Sparrings-klub)

5 minutter - Modtagelse af feedback (Fokus-klub)

Hjælpe spørgsmål / fokuspunkter:

Hvad var udfordringen fra begyndelsen?

Hvilke delmål satte vi sidst?

Hvad har vi gjort indtil nu?

Hvilke tegn på forandring har vi set?

Hvad siger de unge?