



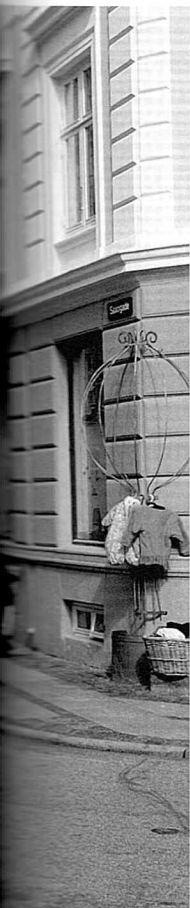
Fotos: Pelle Rink.



NÅR GODE IDEER UDFORDRES

– om aktivering i Sidegaden og om balanceakten mellem faglig og socialpædagogisk kvalificering.

Af Catharina Juul Kristensen




Ømdrejningspunktet for denne artikel er en analyse af aktiveringsindsatsen i Miljø- og beskæftigelsesprojektet Sidegaden (Sidegadeprojektet) på Vesterbro i København. Analysen omhandler de udfordringer Sidegadeprojektet i dag¹⁾ står overfor, heriblandt varierende økonomiske og menneskelige ressourcer, og balanceakten mellem faglig og socialpædagogisk kvalificering af deltagerne. Fokus er særligt rettet mod et af projekterne i Sidegaden, nemlig Café Sonja.

Sidegadeprojektet er en del af den frivillige sociale organisation Kristeligt Studenter-Settlement (Settlementet)²⁾, der gennem mere end 90 år har udført forskellige former for socialt arbejde på Vesterbro. Sidegadeprojektet blev startet i midten af 1980'erne. Det var dengang det første større beskæftigelsesprojekt i organisationen. I dag er det også det ældste³⁾. Med til de nuværende beskæftigelsesaktiviteter hører blandt andet Københavns Genbrugs Compagni, og det sociale integrationsprojekt for tyrkisktalende kvinder FamWork.

Analysen er baseret på egne feltstudier i Settlementet i 2001-2002⁴⁾.

Den konkrete problematik



Sidegadeprojektet, et innovativt alternativ til de eksisterende kommunale beskæftigelsesprojekter, er gennem årene blevet kendt for dets evne til at rumme mange forskellige typer mennesker, og at skabe et fagligt og socialt afsæt for deres videre færden. Her næsten 20 år efter dets opstart synes projektet dog at stå overfor nogle radikale udfordringer. Tiden, social- og arbejdsmarkedspolitikken og de arbejdsløse har ændret sig, og der er derfor nu en delvis uoverensstemmelse mellem det grundlæggende rationale for Sidegadeprojektet på den ene side og deltagerne og projektets økonomiske vilkår på den anden. Problematikken handler i bred forstand om ressourcer, altså manglen på økonomiske og menneskelige ressourcer.

Beskæftigelsesprojektet Café Sonja er, som de øvrige projekter i Sidegaden, baseret på ambitionen om at tilbyde meningsfuld beskæftigelse. Det vil sige arbejde med reelt indhold, fx. produktionen af noget, der skal bruges eller købes af andre i og uden for organisationen. Derudover er projekterne baseret på ambitionen om, at de res-

sourcestærke deltagere (fastansatte såvel som midlertidigt ansatte⁵⁾ og frivillige) skal hjælpe de ressourcesvage⁶⁾. Alle skal med et ældre motto i organisationen "Hjælpes ad" (Posborg 2001), og udnytte de ressourcer som alle, selv de såkaldte ressourcesvage personer, besidder.

Disse ambitioner er formuleret i en tid, hvor der var relativt høj arbejdsløshed og derfor også flere ressourcestærke arbejdsløse at inddrage. I midten af 1980'erne var der endvidere flere ressourcestærke frivillige der deltog i arbejdet i de forskellige projekter, bl.a. studerende, end tilfældet er i dag.

I dag tilhører størstedelen af de aktiverede i Settlementet den såkaldte restgruppe, dvs. en gruppe arbejdsløse der typisk er langtidsledige og som ofte har problemer udover arbejdsløsheden. Dette skyldes bl.a. den nu relativt lave arbejdsløshed, og de offentlige sagsbehandlers sortering af de arbejdsledige. Det, at mange af de aktiverede tilhører netop denne gruppe, er medvirkende til at besværliggøre opfyldelsen af ambitionen om at tilbyde meningsfyldt arbejde i et ressourcemæssigt blandet og dynamisk miljø.

Ressourceproblematikken viste sig i løbet af mine feltstudier også at udfordre en anden grundlæggende ambition med beskæftigelsesprojekterne i Sidegaden, nemlig *kvalificeringen af hverdagslivet*. Det vil sige ambitionen om både at tilbyde fagligt kvalificerende aktivering og aktivering rettet mod en kvalificering af de aktiveredes samlede hverdagsliv. Aktiveringsforløbene skal, som del af denne strategi, være individuelt tilpassede og fleksible. Manglen på ressourcer fremhævede en vigtig balanceakt for de fastansatte medarbejdere: afvejningen af forholdet mellem en fagligt kvalificerende og en bredere socialpædagogisk indsats. De skulle således ikke bare løbende tilpasse indsatsen i forhold til den enkelte aktiveredes faglige og sociale forløb, de skulle også forsøge at tilrettelægge de aktiveredes eget arbejde, så de kunne sætte ind netop der, hvor det var ønsket og nødvendigt.

De to skitserede udfordringer, ressourceproblematikken og balanceakten, vil blive uddybet og diskuteret i de efterfølgende afsnit. Først vil jeg rette opmærksomheden

mod Sidegadeprojektet og dets historie, og uddybe ambitionerne med aktiveringsprojekterne der.

Miljø- og beskæftigelsesprojektet Sidegaden

Miljø- og beskæftigelsesprojektet Sidegaden ligger i Saxogade mellem Istedgade og Estlandsgade. Denne korte del af gaden er naturligt afgrænset af den trafikerede Istedgade i den ene ende, og boldbanerne ved vejafskæringen ud for Oehlenschlägersgade Skole i den anden. Den udgør med andre ord et lille, geografisk set afgrænset hele. Dengang Sidegadeprojektet blev sat i værk, var Saxogade, som mange andre sidegader på Vesterbro, præget af tomhed og lukkede butikker⁷⁾. I dag er der igen aktivitet i alle butikkerne. Langt de fleste disponeres på forskellig vis over af Sidegadeprojektet.

I midten af 1980'erne var det ikke kun de lukkede butikker der prægede miljøet på Vesterbro. Der var også en relativt høj ungdomsarbejdsløshed, især blandt de unge mænd fra de traditionelle arbejderfamilier. Ambitionen med Sidegadeprojektet blev i erkendelse heraf at tilbyde meningsfuld beskæftigelse til nogle af disse unge, samtidig med at nogle af de mange lukkede butikker blev åbnet. Det var endvidere ambitionen at udvikle de enkelte butikker og værksteder i samarbejde med de lokale beboere. Det var som det formelle navn antyder både et (lokal)miljøprojekt og et beskæftigelsesprojekt⁸⁾.

Mange unge var dengang i en 'no-win-situation'. Samtidig med den høje ungdomsarbejdsløshed, blev der indført adgangsbegrænsninger til en række uddannelser, og der var mangel på praktikpladser efter EFG-uddannelsernes basisår. Hertil kom det stigende krav om formelle kvalifikationer på arbejdsmarkedet. De socio-kulturelle forandringer pegede endelig i retning af øget individualisering. De traditionelle køns- og klassebaserede normer og værdier var under hastig forandring, og intet fast blev sat i deres sted. Det var således i øget omfang den enkeltes eget ansvar at skabe et meningsfuldt liv (Bertelsen, 1991; Kristensen, 1998).

Sidegadeprojektet var tænkt som en platform for disse unge mænd og kvinder. De kunne her, som den daværende projektleder Johs. Bertelsen formulerede det, træde ind i deres tid (Bertelsen, 1991). Projektet skulle med andre ord være et miljø at deltage i på egne præmisser – og komme videre fra.

Sidegadeprojektet skulle vise sig at blive en succes. Ambitionerne om at inddrage lokalbefolkningen og udvikle projekterne nedfra lykkedes. Det var et projekt der ikke bare udgjorde et alternativ til de kommunale projekter, men som også gjorde en positiv forskel for mange af deltagerne (se fx Bech-Jørgensen, 2001). Mens det lokale og det mere udadvendte politiske engagement, der i starten tegnede projektet, skulle vise sig delvist at forsvinde, er butikkerne og værkstederne i dag en integreret del af hverdagen for mange. Her er et lidt anderledes udbud af varer og aktiviteter for de der blot er kunder, men også et sted hvor mennesker i alle aldre kan handle, bade, vaske, blive stamgæster, eller, for de voksnes vedkommende, blive frivillige medarbejdere eller komme i aktivering og revalidering.

Udbudet af butikker og værksteder har ændret sig gennem årene. I dag rummer Sidegadeprojektet beskæftigelsesprojekterne *Solhatten* – Sidegades helsebutik; en lille *massage- og zoneterapiklinik*; PC-værkstedet *EDBiksen*, hvor brugt computerudstyr repareres, opgraderes og sælges; *Mor-barn butikken Hva' så?*; et *litografiværksted*; *Café Sonja*, en lille café, hvor der sælges sund mad til billige penge; *Kontoret*, hvor Sidegades personalekonsulent har til huse; og Internet Cafeen *Nethulen* i en ejendom i Istedgade umiddelbart



overfor Sidegaden. Hertil kommer et *keramikværksted*; det kombinerede vaskeri og bad, *Saxobadet*; og *Slatten*, en klub for mandlige 'rødder'.

Café Sonja er, som jeg vender tilbage til, et af de ældste projekter i Sidegaden. Den blev åbnet i foråret 1986.

Ikke kun udbudet af men også aktiviteterne i de enkelte butikker og værksteder har undergået forandring. Café Sonja har eksempelvis ændret sig fra at være et rent beskæftigelsesprojekt drevet af arbejdsløse og frivillige, til en café, drevet af en fastansat leder, aktiverede og enkelte frivillige, der ikke bare serverer billig mad, men som også fungerer som uformelt værested for en mindre gruppe lokale psykisk syge beboere.

Udviklingen i Café Sonja illustrerer ikke kun cafeens særlige lokale forankring og funktion, men også udviklingen af Sidegadeprojektet fra et ikke-professionaliseret projekt, til et projekt med fastansatte ledere der er ansvarlige for den faglige og sociale indsats i forhold til de midlertidigt ansatte⁹.

Sideløbende med ansættelsen af faste projektledere har der fundet en ændring sted i antallet og sammensætningen af de frivillige medarbejdere. Hvor der tidligere var relativt få, men mange ressourcestærke frivillige, er der i dag et langt større antal frivillige, men ofte med færre ressourcer, fortæller flere fastansatte medarbejdere. De frivillige er stadig velkomne og deres indsats værdsat, men en del har, som mange af de midlertidigt ansatte, brug for social omsorg og støtte.

Sidegadeprojektet henvender sig i dag til voksne i alle aldre, og fra alle områder af København. Som i de øvrige projekter i organisationen tilhører størstedelen af de aktiverede i Café Sonja som tidligere nævnt den såkaldte restgruppe. De aktiverede i denne gruppe har ofte deltaget i en længere række aktiveringsprojekter uden at komme i arbejde eller på anden måde få afklaret deres situation (fx om de er bedre tjent med førtidspension). Gruppen består både af dagpenge- og kontanthjælpsaktiverede.

I Sidegaden har de fastansatte gennem årene oparbejdet ekspertise i at arbejde med netop denne gruppe. Dette arbejde er

blandt andet baseret på en ambition om en positiv udnyttelse af det asymmetriske magtforhold mellem dem selv og de midlertidigt ansatte, og i ambitionen om at muliggøre udveksling af viden og kunnen mellem de ressourcestærke og de ressourcesvage deltagere (gensidig læring).

Som jeg vender tilbage til er problemet imidlertid, at projekternes afsæt i meningsfyldt arbejde og gensidig læring fordrer en særlig fordeling af ressourcestærke og ressourcesvage midlertidigt ansatte og frivillige, en vis volumen i disse grupper og/eller mere end en fastansat medarbejder i hvert projekt.

Ambitionerne med aktiveringsprojekterne

I dette afsnit uddybes ledelsens og de fastansattes ambitioner med aktiveringsprojekterne, særligt projekterne i Sidegaden. Ambitionerne om at tilbyde meningsfuld beskæftigelse, individuelt tilpassede forløb og aktivering, der er rettet mod hele eller dele af hverdagslivet, er ikke bare de mest relevante ambitioner i sammenhængen her. De udgør også nogle af de mest grundlæggende ambitioner med aktiveringen i Settlementet. Til de nævnte ambitioner skal tilføjes de fastansattes bestræbelser på at skabe et rummeligt miljø i organisationen som helhed. Den tilstræbte rummelighed er blandt andet baseret på et tolerant menneskesyn (anerkendelse af andre menneskers livsmåder som ligeværdige), kombineret med mere eller mindre udtalte normer og værdier for acceptabel adfærd i organisationen (dvs. normer og værdier der muliggør, at der er plads til forskellighed samtidig med at visse grupper, fx pushere, udelukkes).

Rummelighedsbestræbelserne suppleres for de aktiveredes vedkommende med muligheden for at deltage i de mere eller mindre formaliserede aktiviteter i Settlementet (fx deltagelse i en af klubberne i Settlementet i Dybbølsgade) og dannelse af nye sociale netværk. De aktiverede kan derudover frivilligt benytte den gratis rådgivning i Settlementet i Dybbølsgade. Endelig har de aktiverede efter endt aktivering, til forskel fra mange andre beskæftigelsesprojekter, mulighed for at vende til-



bage til organisationen som frivillige eller brugere, hvis de ønsker det. Rummelighedsbestræbelserne suppleres med andre ord med tilbudet om en social base.

I forhold til ambitionen om at udbyde *meningsfuld beskæftigelse*, skal det her blot understreges at aktiveringsprojekterne ikke kun retter sig mod faglig kvalificering. Arbejdet er snarere en fælles aktivitet, hvori alle deltager efter bedste evne. Jeg har en sjælden gang imellem blandt fastansatte medarbejdere hørt arbejdet omtalt som 'det fælles tredje', altså som et samlingspunkt eller afsæt for projekternes øvrige aktiviteter.

I Sidegaden skal alle aktiverede ideelt set gives mulighed for at afprøve og udvikle deres sociale og faglige kvalifikationer med henblik på deltagelse på arbejdsmarkedet og/eller en styrkelse af deres samlede hverdagsliv. Denne tilgang, *kvalificering af hverdagslivet*, indbefatter ikke kun en forståelse af de aktiveredes hverdagsliv men også de betingelser der rammesætter det. Set fra et subjektivt niveau implicerer

håndtering og kvalificering af hverdagslivet følgelig

"det at kunne organisere hverdagen og dens gøremål på en praktisk og meningsfuld måde, at kunne begå sig blandt andre mennesker, og i forskellige sammenhænge, at have en fornemmelse af de betingelser der muliggør og begrænser ens aktiviteter, samt men ikke mindst bevidst at kunne påvirke disse betingelser og derved eget liv i en positiv retning" (Kristensen, 2003:173).

Analytisk set kan der skelnes mellem tre overordnede former for aktivering: 1) kvalificering til deltagelse på det ordinære arbejdsmarked (evt. revalidering eller uddannelse); 2) kvalificering af det øvrige hverdagsliv (fx at lære at opretholde egen husholdning og drage omsorg for sig og sine)/ kvalificering til et liv uden formelt arbejde; og 3) kvalificering af hverdagslivet som helhed; dvs. en indsats der retter sig mod de to ovenstående dimensioner.

Særligt på ledelsesniveau tales der også om *myndiggørelse eller empowerment* som

ideal. Kvalificering af hverdagslivet kan i min vurdering ses som et parallelt begreb til disse begreber. Den mest afgørende forskel er den politiske handlingsdimension, det at de generelle samfundsmæssige betingelser for de aktiveredes liv også søges forandret som en del af empowermentstrategien (se Kristensen 2003; Andersen et al., 2003)¹⁰.

Jeg vil nu vende opmærksomheden mod ressourceproblematikken som den tager sig ud i Sidegaden. Problematikken omhandler både organisationens økonomi og den periodevise mangel på menneskelige ressourcer.

Ressourceproblematikken

Settlementets økonomi er, som økonomien i flere andre frivillige sociale organisationer, baseret på en blanding af bl.a. offentlige tilskud (driftsoverenskomst på børne-/ungeområdet), midler fra offentlige puljer (fx Satspuljen og Storbypuljen), og fra private fonde og donorer. Settlementet modtager endvidere administrationsgebyrer for særlige grupper af aktiverede og revaliderer fra Københavns Kommune. Denne aftale er dog ikke fast.

Organisationens økonomi er altså i vid udstrækning baseret på tidsbegrænsede midler og ikke-bindende aftaler. Dette afstedkommer naturligvis en vis usikkerhed og udfordring i det daglige arbejde.

I den periode hvor jeg udførte mine feltstudier var organisationens økonomi mere end almindelig usikker. Ved årsskiftet 2000/2001 havde Settlementet et historisk højt underskud på ca. to millioner kroner. Ledelsen og de øvrige fastansatte var derfor nødsaget til at fokusere mere konsekvent på bl.a. beskæftigelsesprojekternes økonomi¹¹. Situationen kan således siges at have været radikaliseret i denne periode. Dette har naturligvis præget de fastansattes dispositioner. Spørgsmålene om menneskelige ressourcer og det vedvarende krav om at kunne balancere mellem hverdagslivskvalificeringens forskellige elementer er dog altid aktuelle og derfor altid nødvendige at forholde sig til.

Opretholdelsen af projekter baseret på meningsfyldt arbejde og gensidig læring

kræver en vis volumen eller særlig sammensætning af midlertidigt ansatte og frivillige medarbejdere. Det er med andre ord vigtigt, at der er menneskelige ressourcer nok til at udføre det arbejde der nu skal udføres, og til at projektlederen har tid til både at fremme den faglige kvalificering og yde en socialpædagogisk indsats.

I 2001-2002 var manglen på menneskelige ressourcer et tilbagevendende problem i Café Sonja. Antallet af midlertidigt ansatte, og naturligvis også deres arbejdsindsats, varierede betragteligt. Det samme gjaldt de frivillige medarbejdere¹².

I hvert af projekterne i Sidegaden er der kun en fastansat medarbejder, projektlederen. De øvrige medarbejdere er alle midlertidigt ansatte eller frivillige. I 2001-2002 var der udover projektlederen mellem 2-5 aktiverede og 1-4 frivillige medarbejdere tilknyttet cafeen af gangen. Derudover var der enkelte fleksjobansatte medarbejdere, revaliderer eller personer i samfundstjeneste. I en periode var der således kun tre midlertidigt ansatte (hvoraf den ene var sygemeldt) og to frivillige (hvis arbejdstid naturligvis varierede), mens der i en anden var fem midlertidigt ansatte og fire frivillige.

Der eksisterer mig bekendt ingen normer for hvor mange midlertidigt ansatte og frivillige der bør være i cafeen. Idealet er snarere at ansætte et antal medarbejdere (aktiverede og frivillige) der kan supplere hinanden og sammen sørge for, at de arbejdsopgaver der skal udføres for at opretholde cafeen nu også bliver det. Sammensætningen er altså vigtigere end antallet.

I de perioder hvor der er få eller en uligevægt af menneskelige ressourcer i projektet, øges arbejdspresset ikke bare for de mere ressourcestærke midlertidigt ansatte og frivillige, men også for projektlederen. Og, som jeg vender tilbage til i de efterfølgende afsnit, afstedkommer arbejdspresset også et tidspres. Et sådant tidspres kan gøre det svært at nå at få snakket mere grundigt med de midlertidigt ansatte, og yde den sociale omsorg der også er en del af arbejdet. Endelig afstedkommer volumen- og sammensætningsproblemet, at der i perioder ikke er mulighed

for faglig rotation og udvikling eller for gensidig læring for de midlertidigt ansatte.

Hvorfor er der et volumenproblem?

Den manglende volumen formodes overordnet set at skyldes to forhold: Den relativt lave arbejdsløshed og sortering af de arbejdsløse. Den lave arbejdsløshed ses naturligvis som et positivt forhold af de fastansatte medarbejdere. Den er isoleret set et luksusproblem for beskæftigelsesprojekterne.

Den lave arbejdsløshed indebærer naturligvis, at en stor del af de tilbageværende arbejdsløse tilhører den omtalte restgruppe. Fastansatte medarbejdere i Sidegaden vurderer, at der finder en sortering (*creaming*) sted af de arbejdsløse. Det er deres vurdering, at de kommunale sagsbehandlere og jobkonsulenter først henviser til de kommunale projekter, hvorefter de henviser til de frivillige sociale projekter. Projekter som Sidegaden tildeles således færre og mere 'tunge' arbejdsløse end de kommunale projekter¹³.

Creaming er ikke et ukendt fænomen i det offentlige system. Allerede i 1980 skrev Michael Lipsky om dette fra et amerikansk perspektiv. Lipsky sammenkæder *creaming* med arbejdsbyrden i den offentlige forvaltnings yderste led, altså blandt sociale frontmedarbejdere som fx sagsbehandlere og jobkonsulenter (*street-level bureaucrats*). Han skriver:

"Confronted with more clients than can readily be accommodated street-level bureaucrats often choose (or skim off the top) those who seem most likely to succeed in term of bureaucratic success criteria. This will happen despite formal requirements to provide clients with equal chances for service, and even in the face of policies designed to favor clients with relatively poor probabilities of success" (Lipsky, 1980:107).

Fænomenet sammenkædes ikke overraskende med forskellige forklaringer i de to nævnte kontekster. Sammenhængen mellem arbejdsbyrde og sorteringen af de arbejdsløse er dog, som visiteringsproceduren i Sidegaden viser, også relevant i en dansk sammenhæng.

I Sidegaden sker der en yderligere sortering, af de der henvises, ved de interne ansættelsessamtaler (visiteringssamtaler). Dette gælder særligt de mest ressourcetsvage arbejdsløse, og personer der ikke taler dansk. Derudover vurderes personalesammensætningen i de enkelte projekter også ved disse samtaler. Den interne visitering har både positive og negative aspekter. Den frasortering der finder sted sker som led i de fastansattes forsøg på at sikre et godt match mellem de arbejdsløse og de enkelte projekter. Et match der både er til de arbejdsløses og til projekternes fordel.

I perioder mangler der, som følge af den lave arbejdsløshed og den formodede kommunale *creaming* af de arbejdsløse, sammenfattende ikke kun ressourcestærke aktiverede, men også egnede aktiverede i det hele taget. Hertil kommer den omtalte periodevise mangel på ressourcestærke frivillige medarbejdere.

Afhjælpning af problemet

Særligt personalekonsulenten i Sidegaden har forsøgt at afhjælpe det menneskelige ressourceproblem gennem almindelig netværksopbygning; altså ved at opbygge og vedligeholde samarbejdet med fx kommunale sagsbehandlere og jobkonsulenter i AF. Derudover sætter hun regelmæssigt information op i butikkerne i Sidegaden om de forskellige aktiverings- og revalideringsmuligheder.

Aktiverings- og revalideringsprojekter må ikke annoncere offentligt efter arbejdsløse, heller ikke på jobformidlingerne eller i socialcentrene. Sidegadeprojektet har naturligvis formelle jobnumre i AF, hvor de arbejdsløse kan søge oplysninger om aktiverings- og revalideringstilbuddene. Disse beskrivelser forsvinder dog let i mængden, og bliver igen måske ikke altid oplyst og informeret direkte om af de kommunale socialarbejdere, vurderer personalekonsulenten (interview).

Fra ledelsens og de fastansatte medarbejders side har man endvidere forsøgt at lave en hvervekampagne for at tiltrække flere faste, ressourcestærke frivillige til organisationen. Denne opmærksomhed søges blandt andet skabt gennem oplysning

om organisationens forskellige aktiviteter på Settlementets hjemmeside, i lokalavisen og gennem personlige kontakter.

Tilbage er spørgsmålet, hvorfor Settlementet ikke ansætter nogle flere faste projektmedarbejdere, da dette ville kunne løse en del af det menneskelige ressourceproblem. Svaret er både organisationens noget usikre økonomi og ambitionen om gensidig læring blandt deltagerne. Sidegadeprojektet har historisk set modsat sig traditionel professionalisering og hvad der i en periode blev betegnet "pædagog", altså pædagogstyring (Bertelsen, 1991). De har i stedet vægtet en høj grad af deltagerstyring i projekterne.

Jeg vil nu vende opmærksomheden mod balanceakten mellem faglig og socialpædagogisk kvalificering.

Hverdagslivskvalificeringens svære balance

Balanceakten mellem faglig og socialpædagogisk kvalificering er, som en større undersøgelse af Nanna Mik-Meyer og Torben Berg Sørensen viser, ikke bare et forhold af relevans i mange aktiveringsprojekter. Det volder også problemer (Mik-Meyer & Sørensen, 2000). Undersøgelsen viser endvidere, at problemerne med at kunne balancere mellem de to kvalificeringsformer ikke kun skyldes projektinterne forhold, men også den administrative kategorisering og visiteringen af de arbejdsløse til projekterne.

Kategoriseringen af arbejdsløse

I den konkrete sagsbehandling i kommunerne placeres de arbejdsløse i forskellige administrative kategorier i forhold til sagsbehandlerens vurdering af, hvorvidt og i hvilket omfang de fx er 'arbejdsmarkedsparete' eller 'arbejdsmotiverede'. Sådanne kategoriseringer er, som blandt andre Lipsky (1980) gør opmærksom på, et almindeligt redskab i den daglige håndtering af lovgivningen blandt sociale frontmedarbejdere. Problemet er ikke kategoriseringen i sig selv, men dens implicite valoriseringer og utilsigtede negative konsekvenser for klienterne (her de arbejdsløse).

I den nyere danske forskning om kategoriseringsprocesser i det offentlige aktiveringssystem fokuseres der netop på kategoriseringens negative aspekter (jf. Ebsen & Guldager, 2002). Med udgangspunkt i den gældende sociallovgivning kan arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere

"opdeles i grupper af kvalificerede og ikke-kvalificerede, grupper af socialt udsatte og ikke socialt udsatte samt grupper af villige og uvillige klienter. Hver kategori appellerer til et sæt af handlinger, hvis man tilhører den ene eller den anden kategori" (Ebsen & Guldager, 2002:63).

Selve kategoriseringen er dog kommunernes ansvar, ligesom kommunerne selv kan bestemme, hvilke tilbud de forskellige grupper skal have. Der er således på godt og ondt plads til lokal tilpasning og variation.

I de kommuner Ebsen & Guldager har undersøgt¹⁴, anvendte man, i lighed med mange andre kommuner i landet, en generel opdeling af de arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere i 'arbejdsmarkedsparete' og 'ikke-arbejdsmarkedsparete'. Der var dog ingen præcise kriterier for, hvornår de arbejdsløse blev placeret hvor, i disse kommuner, ligesom der ikke var enighed blandt sagsbehandlerne om, hvem der var arbejdsmarkedsparete.

De interviewede arbejdsløse var opmærksomme på, at de blev kategoriseret, men forstod ikke altid kategoriseringen. Den stemte med andre ord ikke overens med deres egne vurderinger.

Kategoriseringerne i de undersøgte kommuner var blandt andet afhængige af sagsbehandlerens kendskab til de enkelte arbejdsløse, omfanget af reel dialog, og de arbejdsløses evne til og mulighed for at skabe en selvstændig position i forhold til sagsbehandleren. Herudover spillede antallet og variationen af aktiveringstilbudene i de enkelte kommuner, og derved også kommunernes vilje til og mulighed for i overensstemmelse med loven at tilbyde relevante tilbud til alle, en rolle. Endelig prægede de økonomiske konjunkturer, og (derved) manglen på arbejdsløse i afdelingen for arbejdsmarkedsparete ledi-

ge, også kategoriseringen i en enkelt kommune (Ebsen & Guldager, 2002).

Sagsbehandlerne kategoriseringer af de arbejdsløse er blandt andet væsentlige, da den socialfaglige indsats, herunder visiteringen til beskæftigelsesprojekterne, er baseret på disse. Hvis aktiveringsindsatsen skal have et positivt udfald for den arbejdsløse, må kategoriseringen, og den efterfølgende udarbejdelse af handleplaner og visitering til aktiveringsprojekter, i min vurdering, være både tidssvarende og omhyggelig. Forkerte kategoriseringer kan afstedkomme, at de arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere deltager i aktiveringsprojekter der ikke passer til deres ønsker og muligheder. En sådan fejlvisitering er både et problem for den enkelte arbejdsløse og for projekterne.

Udover Ebsen & Guldagers undersøgelse tyder også Carstens' og Mik-Meyers undersøgelser på, at sådanne tidssvarende og omhyggelige kategoriseringer ikke altid finder sted (Carstens, 2002; Mik-Meyer, 1999 og 2001).

Balanceakten

Socialarbejdernes kategorisering kan altså afstedkomme, at de arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere kommer til at deltage i aktiveringsprojekter, der ikke passer til deres nuværende situation. Det vil sige at personer der ikke er arbejdsmarkedsparete visiteres til projekter der er rettet mod arbejdsmarkedsparete arbejdsløse, og omvendt. Projektintern visitering kan dog opfange fejlkategoriserede og fejlanviste personer, ligesom projekter med et bredere formål rummer mulighed for omdefinering af kategoriseringerne, men sådanne procedurer og en sådan bredde findes ikke i alle projekter.

I dette afsnit vil jeg kort beskrive nogle af de *projektinterne forhold* der kan være medvirkende til uklarhed eller helt manglende afvejning mellem en fagligt kvalificerende og en socialpædagogisk indsats. Fokus vil primært være rettet mod de formelle formål med projekterne og projektmedarbejdernes fortolkning og implementering af disse. Selv i projekter, der henvender sig til en bestemt gruppe arbejdslø-

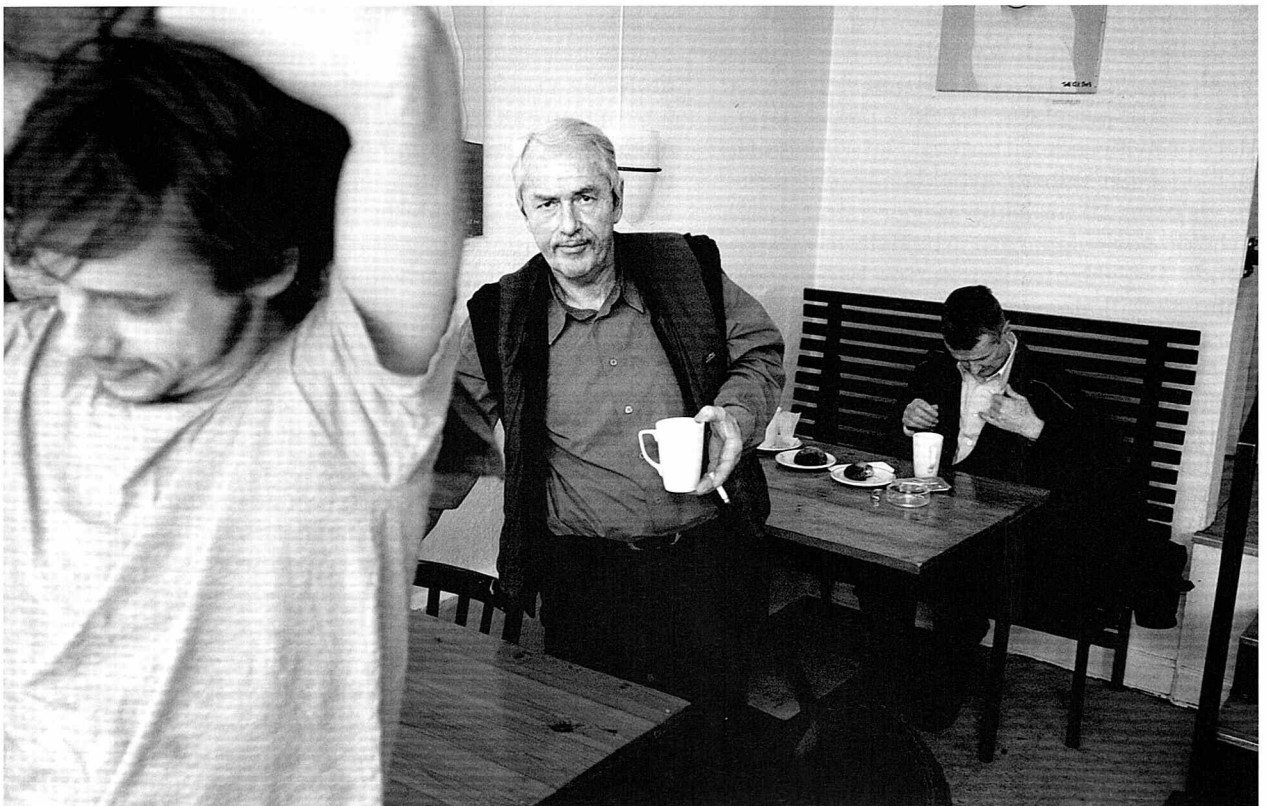
se, kan der nemlig, som Mik-Meyers undersøgelse af et kommunalt arbejdsmarkedsparete aktiveringsprojekt for ikke-arbejdsmarkedsparete ledige viser, være væsensforskellige tilgange til indsatsen (Mik-Meyer, 1999). I dette projekt var der med andre ord ikke enighed om tolkningen af projektets formål eller om metoderne til bedst at opfylde dette. Forskellene skyldes også forskellige opfattelser af de aktiverede og årsagen til deres 'situation'.

Hvordan håndteres indsatsen overfor ikke-arbejdsmarkedsparete aktiverede i et projekt, hvor der skal udføres almindeligt arbejde under ikke-arbejdsmarkedslignende forhold? Hvordan motiveres de aktiverede til at arbejde? Hvordan belønnes de for en god indsats? Hvordan kommer de videre? Og: Hvad er det de skal videre til?

I det projekt Mik-Meyer undersøgte var der to samtidige rationaler på spil: arbejdsmarkedskvalificering og personlig udvikling. Arbejdsmarkedskvalificeringen ((gen)tilegnelse af arbejdsfremmende normer og værdier) blev både undermineret af udefrakommende krav om, at kommunale aktiveringsprojekter ikke må være konkurrenceforvridende og af at særligt dygtige eller produktive medarbejdere ikke kunne belønnes for deres indsats på almindelig vis (fx gennem lønforhøjelse eller forfremmelse). Samtidig var der blandt nogle medarbejdere en opfattelse af de aktiverede som personer, der 'alligevel aldrig ville kunne få arbejde' og som derfor havde behov for en indsats rettet mod personlig udvikling (en ikke-arbejdsmarkedsparete indsats).

Forholdene var ikke kun et problem for projektmedarbejderne. Det havde også konsekvenser for deltagerne. Nogle af dem var frustrerede over ikke at deltage i det, de var blevet stillet i udsigt: et arbejdsmarkedsparete aktiveringsprojekt (ibid.).

I Sidegadeprojektet er bevidstheden om og afvejningen af en fagligt kvalificerende og en socialpædagogisk indsats særlig vigtig. Projekterne er alle formelt set arbejdsmarkedsparete projekter¹⁵. Reelt anses formel arbejdsmarkedstilknytning dog ikke som en mulighed for alle aktiverede, på grund af deres livsløb eller arbejdsmarkedsparete forholdene (manglende rummelig-



hed). Arbejdsmarkedstilknytning udelukkes dog ikke på forhånd.

Projektlederne skal sammenfattende jonglere med mange bolde på en gang. I Café Sonja er aktiveringen arbejdsbaseret, men målet varierer de midlertidigt ansatte imellem.

Visiteringen til Café Sonja

Den interne visiteringsproces i Sidegaden består af to sorteringsrunder: en første mere uformel runde, hvor alle henviste arbejdsløse taler med personalekonsulenten, og en formel samtale hvor både personalekonsulenten og den relevante projektleder deltager.

Formålet med den første samtale er dobbelt. De henviste arbejdsløse får der mulighed for at få mere dybdegående indsigt i Sidegadeprojektet og det konkrete projekt de er henvist til, samtidig med at personalekonsulenten får mulighed for at vurdere, hvorvidt de henviste arbejdsløse er egnede til aktivering i det pågældende projekt. For at blive inviteret til ansættelsessamtale skal de henviste arbejdsløse "leve op til de få, men relativt faste krav der er til ansættelserne i Sidegaden", fortæller personalekonsulenten (interview). "De skal have lyst til at komme i aktivering i Sidegaden", "tale et nogenlunde forståeligt dansk", og så må de ikke tilhøre gruppen af de allersvageste ledige (hjemløse blandingsmisbrugere, nar-kotikamisbrugere, m.fl.), da denne gruppe formodes ikke at ville kunne deltage i arbejdet uden en meget omfattende indsats fra de fastansatte medarbejders side. I nogle af projekterne stilles der endvidere krav om formelle kvalifikationer. Dette er dog ikke tilfældet i Café Sonja (se jobbeskrivelsen nedenfor).

Personalekonsulenten har ikke tal på, hvor mange der sorteres fra i denne indledende runde. Hendes mål er at give flest muligt en chance for at komme til samtale. Et mål hun også efterlever i praksis.

Personalekonsulenten og projektlederen for det relevante projekt deltager begge i den formelle ansættelsessamtale. Ved disse samtaler vurderer de sammen, om de aktiverede er egnede til at blive ansat i projektet, og om de vil passe ind sammen med de

øvrige midlertidigt ansatte. I perioder hvor der er tilstrækkeligt med midlertidigt ansatte tages der flere chancer, end i de perioder hvor der kun er ganske få.

Nogle af de henviste arbejdsløse falder naturligvis også selv fra. De vælger enten projektet fra ved samtalerne eller undlader at møde op i projekterne som aftalt. De frasorterer så at sige sig selv¹⁶.

De socialfaglige kategoriseringer, der finder sted ved de interne ansættelsessamtaler ses som midlertidige. De fastansatte medarbejdere vægter denne mulighed for at danne sig selvstændige og foranderlige indtryk af de enkelte aktiverede. De fortæller endvidere, at det er vigtigt at de enkelte aktiverede får mulighed for at falde til og orientere sig i projekterne inden den konkrete indsats diskuteres.

Jobbeskrivelse til Café Sonja for kontanthjælps- og dagpengemodtagere

Uddannelseskrav: Ingen

Kvalifikationer: Lyst til at lave mad, ansvarlighed og flair for service

Arbejdsopgaver:

Kundekontakt (personligt og telefonisk)

Tilberedning/anretning af kolde/varme retter

Kassebetjening og opgørelse

Afrydning i salgs- og kundeområde

Opvask

Rengøring af køkken

Servering

Forefaldende arbejde

Køkkenhygiejne

Indgå i planlægning og sammensætning af menu

Bestilling af varer

På skemaet afkrydes de relevante arbejdsopgaver i prioriteret rækkefølge.

Samtidig med denne tilstræbte uafhængighed af de kommunale socialarbejders vurderinger af de aktiverede, finder der et samarbejde sted mellem personalekonsulenten og de enkelte sagsbehandlere. Dette samarbejde inkluderer uformelle samtaler om de aktiverede, men har igen ikke til formål at fastholde de aktiverede i de kommunale sagsbehandlers billede af dem.

Håndteringen af balanceakten i Café Sonja

Tilgangen til arbejdet med de aktiverede varierer naturligvis de forskellige projekter imellem. Dette skyldes ikke kun de forskellige arbejdsopgaver i projekterne eller de kvalifikationskrav der stilles til de arbejdsløse ved ansættelsen, men også projektledernes uddannelse og erhvervs erfaring.

Projektlederen i Café Sonja adskilte sig fra flere af sine kolleger ved at have en mere produktionsorienteret end socialpædagogisk tilgang. Han så arbejdet som et fælles tredje, et samlingspunkt og afsæt for projektets øvrige aktiviteter. I stedet for at holde møder og formelle samtaler med de aktiverede forsøgte han at få snakket med de aktiverede mens de arbejdede sammen (interview). Det var hans vurdering, fortalte han videre, at det var bedst sådan. Samtalerne med de aktiverede blev mere naturlige, og de var lettere at vende tilbage til. Det var således projektlederens tanke, at han og de midlertidigt ansatte skulle mødes over arbejdet og snakke om det, der nu skulle snakkes om imens. Tanken var videre, at disse samtaler skulle foregå regelmæssigt, så han ville kunne muliggøre de tilstræbte, individuelt tilpassede forløb.

Projektlederens fokus på produktionen skulle nok, fortalte han, ses som et udtryk for, at han indtil ansættelsen i Sidegaden havde arbejdet i den private sektor (interview). I min vurdering spillede det dog også en rolle, at han har en faglig og altså ikke socialfaglig uddannelse.

Projektlederen var meget opmærksom på den dobbeltrolle som hans stilling medførte. Udover hans egen vægtning af produktionen, følte han sig også presset til at pro-

ducere for at bidrage til nedbringelsen af organisationens underskud. Var der ingen mad eller var produktionen for ustabil og uensartet, ville cafeen miste kunder, ræsonnerede han. Samtidig var han under pres fra fastansatte i Sidegaden og fra ledelsens side om i højere grad at prioritere den socialpædagogiske kvalificering. Han var med andre ord udsat for et krydspres.

Projektlederen havde mange spændende ideer til, hvordan aktivering i cafeen kunne fremme den faglige kvalificering og samtidig menneskeligt styrke de aktiverede. De aktiverede skulle producere noget de var stolte af, og motiveres til at prøve nye ting. I et forsøg på at imødekomme disse ambitioner, og bidrage til forbedringen af organisationens økonomi, besluttede han sig således for at sælge arrangementer ud af huset.

Ideen faldt dog ikke i god jord blandt alle midlertidigt ansatte. Selvom der var en god bemanning på det tidspunkt hvor ideen blev søsat, stod projektlederen og et par midlertidigt ansatte ofte alene med arrangementerne og det almindelige arbejde i cafeen. Flere af de midlertidigt ansatte sygemeldte sig eller takkede med andre ord nej til at deltage. Problemet forværredes i den periode, hvor der kun var ganske få midlertidigt ansatte (tre hvoraf den ene var sygemeldt). Projektlederen var da næsten alene om arrangementerne samtidig med at han skulle bidrage til det daglige arbejde i cafeen.

Ideen fik således utilsigtede konsekvenser for den faglige og socialpædagogiske kvalificering. Projektlederen havde, på trods af hans store arbejdsmæssige indsats, ikke tid og mulighed for at få snakket grundigt med alle midlertidigt ansatte og således heller ikke at sikre individuelt tilpassede og fleksible læringsforløb for alle.

Manglen på menneskelige ressourcer lagde endvidere hindringer i vejen for den gensidige læring de midlertidigt og de frivillige ansatte imellem. Der var i perioder kun få at sparre med. Cafeens fysiske opbygning, hvor køkkenet og serveringsområdet er adskilt, besværliggjorde endvidere den gensidige læring. De midlertidigt ansatte der var, arbejdede med

andre ord ofte fysisk adskilt i løbet af dagen.

I et forsøg på at imødekomme de problemer, som ikke kun cafeen men også andre projekter i organisationen havde, med at få snakket med de midlertidigt ansatte og tilpasse indsatsen i forhold til deres læreproces, besluttede de fastansatte medarbejdere i foråret 2002 at indføre regelmæssige, tematiserede samtaler med alle midlertidigt ansatte¹⁷).

Sammenfattende volder balanceakten mellem faglig kvalificering og en bredere socialpædagogisk indsats problemer i Café Sonja. Problemerne er dog af en lidt anden karakter, end dem Mik-Meyer observerede i det kommunale aktiveringsprojekt hun undersøgte. Problemerne i Café Sonja synes primært at bunde i den periodevise mangel på midlertidigt ansatte og frivillige, og på økonomiske ressourcer i organisationen. Projektlederen skal i sådanne perioder varetage ekstraordinært mange arbejdsopgaver og må derfor slække på nogle af hans egne og kollegernes ønsker og krav i forhold til hans virke.

Sidegadeprojektet har som beskrevet stor indflydelse på hvem af de henviste der ansættes. Fejlhenvisninger kan således spores allerede ved de indledende samtaler. Og skulle de henviste arbejdsløse være kategoriseret forkert, er der mulighed for alligevel at tilrettelægge aktiveringsforløb der passer til deres situation. Disse problemer er derfor ikke særligt udtalte i cafeen – men andre kan som nævnt opstå på grund af de periodevise begrænsede ressourcer.

Der er et fællestræk ved Mik-Meyers undersøgelse og forholdene i Sidegaden, nemlig de forskellige fagbaserede tilgange til arbejdet med de aktiverede. I Sidegaden gav de fastansattes forskellige faglige baggrund anledning til diskussion. Mens de socialt fagligt uddannede priorerede den socialpædagogiske indsats højt, forholdt det sig anderledes hos projektlederen i Café Sonja. Hans vægtning af produktionen, det meningsfulde arbejde, blev således kommenteret. Burde han ikke gøre det anderledes?

I Settlementet har de fastansatte medarbejdere forsøgt at opfylde ambitionen om

at nå at få snakket med alle midlertidigt ansatte og tilrettelægge indsatsen i forhold til deres individuelle læreprocesser, ved at indføre faste regelmæssige samtaler. Det er mit indtryk at samtalerne, i denne indledende fase af implementeringen, vurderes at være af gavn for midlertidigt såvel som fastansatte. Samtalerne er imidlertid også med til at øge tidspresset for de fastansatte.

Afrunding

I denne artikel har jeg redegjort for nogle af de udfordringer som Miljø- og beskæftigelsesprojektet Sidegaden og caseprojektet Café Sonja står over for i dag. Fokus har særligt været rettet mod de konsekvenser som den periodevise mangel på menneskelige og økonomiske ressourcer har for ambitionen om 1) at tilbyde meningsfuld beskæftigelse i miljøer baseret på gensidig læring mellem alle deltagere, midlertidigt ansatte såvel som frivillige og fastansatte; og om 2) at tilbyde aktivering rettet mod kvalificering af hele eller dele af hverdagslivet. Kvalificering af hverdagslivet indebærer som tilgang, at aktiveringsforløbene skal være individuelt tilpassede og fleksible. Derudover fordrer tilgangen, at de fastansatte løbende og bevidst afvejer forholdet mellem en fagligt kvalificerende og en bredere socialpædagogisk indsats. De skal med andre ord kunne sætte ind, hvor og når det er ønsket og nødvendigt.

Den menneskelige ressourceproblematik skyldes en række sammenfaldende forhold. Den relativt lave arbejdsløshed indebærer naturligvis, at en stor del af de tilbageværende arbejdsløse tilhører gruppen af mindre ressourcestærke arbejdsløse (restgruppen). Ud af denne gruppe henvises så en vis andel til Sidegadeprojektet/ Café Sonja. Problemet er dog, vurderer fastansatte medarbejdere i Sidegaden, at henvisningerne bærer præg af creamingprocesser hos de kommunale socialarbejdere. De arbejdsledige, der henvises til Sidegadeprojektet, tilhører således ofte den mere tunge del af restgruppen. Gruppen af frivillige vurderes at have ændret sig tilsvarende. Der er i dag flere, men mindre ressourcestærke frivillige end

tidligere. Ressourceproblemet skyldes endvidere, at antallet af midlertidigt ansatte og frivillige i Sidegaden/Café Sonja er meget varierende.

I et forsøg på at imødekomme de ændrede menneskelige ressourceforhold i projekterne, og professionalisere indsatsen, valgte Settlementet fra slutningen af 1980erne gradvist at ansætte projektledere i Sidegaden, herunder naturligvis også Café Sonja. De menneskelige og økonomiske ressourceproblemer er dog, som artiklen viser, i perioder af et sådant omfang at projektlederen i cafeen, på trods af hans store engagerede arbejdsindsats, havde svært ved at imødekomme ambitionerne om at tilbyde individuelt tilpassede og fleksible aktiveringsforløb, og med dem en bevidst afbalanceret faglig og socialpædagogisk indsats.

Projektets afsæt i meningsfyldt arbejde og gensidig læring synes med andre ord at fordre en særlig fordeling af ressourcerstærke og ressourcesvage midlertidigt ansatte og frivillige, en vis volumen i disse grupper eller mere end en fastansat medarbejder, hvis ambitionerne med projekterne alle skal opfyldes.

Jeg har i denne artikel alene anskuet Sidegadeprojektet og Café Sonja ud fra Settlementets egne ambitioner og metoder. Hvordan de midlertidigt ansatte oplever aktiveringen er en ganske anden, men ikke nødvendigvis problematisk, historie.

Noter:

1. Når jeg som her skriver om forholdene i Settlementet "i dag", ligger det underforstået at der er tale om forholdene i projektperioden 2001-2002.
2. For at undgå anvendelsen af forkortelser omtales organisationen Kristeligt Studenter-Settlement som Settlementet, mens organisationens hovedafdeling i Dybbølsgade omtales som Settlementet i Dybbølsgade.
3. Settlementet gav sig for første gang i kast med et beskæftigelsesprojekt under den økonomiske krise i slutningen af 1920erne. Dengang oprettede organisationen bud- og støvsugercentralen KITO i et forsøg på "at dæmme op for den eksplosivt voksende ungdomsarbejdsløshed" (Bundesen m.fl., 2001:230). Projektet begyndte i det små, men havde allerede i projektets andet leveår (1928) 45 ansatte i forskelligt omfang. KITO kunne dog ikke bære sig selv økonomisk, og blev lukket i 1931. Dette fokus på unge arbejdsløse dannede også udgangspunkt for de to efterfølgende

beskæftigelsesprojekter: et ungdomsarbejdsløshedsprojekt i midten af 1970erne og Miljø- og beskæftigelsesprojektet Sidegaden. Projektet fra midten af 1970erne fik, på grund af uoverensstemmelser med finansiereren Københavns Kommune, kun en levetid på et halvt år (jf. Bertelsen, 1977). På trods af dette var det her, det metodiske grundlag for Sidegadeprojektet og de efterfølgende beskæftigelsesprojekter blev lagt. Som henvisningen ovenfor røber, er dette ikke tilfældigt. Den ene af ungdomsarbejdsløshedsprojektets fastansatte medarbejdere, Johs. Bertelsen, tog senere initiativ til og blev leder af Sidegadeprojektet. Efter ti år som leder af Sidegaden blev han i 1996 forstander for Settlementet.

4. Feltstudierne inkluderede deltagerobservationer, dokumentstudier, forskningsinterviews og formelle og uformelle samtaler med aktiverede og ansatte på forskellige niveauer i organisationen, deltagelse i en række møder ligeledes på forskellige niveauer i organisationen, og, om end i begrænset omfang, skriftlig korrespondance med fastansatte medarbejdere. Det blev udført fra og med sommeren 2001 til og med december 2002. Jeg har særligt undersøgt de to aktiveringsprojekter Café Sonja i Sidegaden og det sociale integrationsprojekt for tyrkisktalende kvinder FamWork i Settlementet i Dybbølsgade. Jeg vil gerne rette en stor tak til de midlertidigt ansatte, frivillige og fastansatte der tålmodigt har ladet sig interviewe og observere, og som har svaret på min mange spørgsmål i det daglige, mine e-mails, mv.
5. Betegnelsen midlertidigt ansatte anvendes i Settlementet som betegnelse for alle aktiverede og revalidender. Jeg inkluderer for overskuelighedens skyld endvidere alle skåne- og fleksjobansatte, og de personer der er i samfundstjeneste i organisationen. Betegnelsen er opstået som del af ambitionen om at tilbyde meningsfyldt arbejde under aktiveringen, og som anerkendelse af det store arbejde de aktiverede m.fl. yder.
6. Betegnelserne ressourcesvage og ressourcestærke anvendes i Settlementet. På trods af de negative konnotationer af betegnelsen ressourcesvage, anvendes betegnelserne derfor også her.
7. Se Bertelsen 1988 og 1991 om Sidegadeprojektets opstart og rationale. Se Bech-Jørgensen 2001 for beskrivelser af Settlementets/Sidegadens betydning for brugerne i et historisk perspektiv.
8. Da Sidegadeprojektet startede, havde det også et eksplicit politisk emanciperende sigte (jf. fx Hulgård, 1997). Dette sigte er dog, som det vil blive kommenteret undervejs i artiklen, ikke længere så udtalt i de enkelte projekter. De fælles, udadvendte politiske aktiviteter, var en del af Sidegadeprojektet i dets første 5-10 år. Forandringerne i Sidegaden afspejler i min vurdering ændringerne i de politiske handleformer i samfundet som helhed. Den politiske handlingsdimension er stadig vigtig for Settlementets ledelse.
9. I Settlementet er der tradition for at ansætte projektarbejdere med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. I nogle projekter har lederen således en faglig uddannelse der er direkte relevant i

- forhold til projektets sigte (fx snedker eller socialpædagog), mens der i andre projekter er personer ansat, der ikke har en formel uddannelse, men hvis faglige og personlige kvalifikationer vurderes at være relevante. Bl.a. den svenske professor i socialt arbejde Lennart Nygren (2000) diskuterer, hvorvidt eksempler som dette kan betegnes en professionaliseringsproces, idet ikke alle projektlederne er formelt uddannede socialarbejdere, fx socialrådgivere eller socialpædagoger. I projekter der både er baseret på en socialpædagogisk og en fagligt kvalificerende indsats er spørgsmålet dog om professionalisering kan siges at være ensbetydende med ansættelsen af personer med en formel socialfaglig uddannelse.
10. Som tidligere omtalt indeholdt den oprindelige idé med Sidegadeprojektet også en politisk emancipations- og handlingsdimension. Denne dimension inkluderede både mulighed for indflydelse på beslutninger på forskellige niveauer i organisationen og udadvendt politisk handling. I dag finder der en arbejdsdeling sted, særligt mellem ledelsen og de aktiverede, idet de aktiverede før flertallets vedkommende 'blot' deltager i arbejdet og beslutningerne i og omkring de enkelte butikker og værksteder og ledelsen handler udadvendt politisk. Projektlederne deltager i varierende omfang i de formelle og uformelle beslutningsprocesser på forskellige niveauer i organisationen.
 11. Budgettet gik på næsten mirakuløs vis i nul ved årsskiftet 2001/2002, men økonomien var naturligvis stadig usikker.
 12. De frivillige medarbejdere, der er i cafeen, er næsten alle førtidspensionister. Nogle har faste aftaler om mødetider, mens andre kommer når de har tid og lyst.
 13. Problemet kan også skyldes manglende viden om Sidegadeprojektet eller manglende vilje til at henvise til det. Blandt andre projektlederen i Café Sonja finder det bemærkelsesværdigt, at langt de fleste der henvises, henvises af en lille håndfuld sagsbehandlere (interview).
 14. Det fremgår ikke helt klart af artiklen, hvor mange kommuner der er tale om. Antallet er et sted mellem tre og fem.
 15. Dette fokus er bestemt af Københavns Kommune. Ifølge kommunen opdeles de arbejdsløse overordnet set i de der aldrig vil kunne få ordinær beskæftigelse (fx hjemløse blandingsmisbrugere) og de der med forskellig indsats vil kunne få ordinær beskæftigelse. På trods af blandt andre Settlementets diskussioner med forskellige, relevante kommunale afdelinger, anerkendes det ikke officielt at en del af restgruppen formentlig aldrig vil komme i ordinær beskæftigelse (interview med J. Bertelsen).
 16. Det er mit indtryk, at langt de fleste af dem, der ikke møder op, bliver kontaktede af personalekonsulenten med henblik på at finde ud af hvorfor, og om projektlederen kan forvente, at de vil deltage i projektet som aftalt. Udfaldet af disse samtaler er naturligvis meget forskellige. Personalekonsulenten understreger, at der ikke er nogen der tvinges til at deltage i beskæftigelsesprojekterne i Sidegaden. De, der er der, skal selv have valgt det. Vælger de projekterne fra, er dette et anliggende for de kommunale myndigheder, ikke Settlementet (interview).
 17. Disse temaer omhandler naturligvis både faglig og socialpædagogisk kvalificering.

Litteratur:

- Andersen, John et al. 2003: "Empowerment i storbyens rum". I: J. Andersen m.fl. (red.): *Empowerment i storbyens rum – et socialvidenskabeligt perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag. P.p. 9-40.
- Bech-Jørgensen, Birte 2001: *Nye tider og usædvanlige fællesskaber*. København: Gyldendal.
- Bertelsen, Johs. 1977: "Teateret som læreproces. En undersøgelse over det politiske teater som frigørende medium i klassekampen". *Fagtryk*. Arbejdsrapporter fra Fagkritisk front.
- Bertelsen, Johs. 1988: *Sidegaden – en gade med gang i. Rapport om Sidegadeprojektet et beskæftigelses- og miljøprojekt*. København: Sidegaden, Kristeligt Studenter Settlement.
- Bertelsen, Johs. 1991: *Gå ind i din tid. Om socialt og kulturelt udviklingsarbejde*. København: Gyldendal.
- Bundesen, Peter m.fl. 2001: *Filantropi, selvhjælp og interesseorganisationer. Frivillige organisationer i dansk socialpolitik 1989-1990'erne*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Carstens, Annette 2002: "Motivation" i visitationssamtaler på aktiveringsområdet". I: M. Järvinen et al. (red.): *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Århus: Aarhus Universitetsforlag. P.p. 28-60.
- Ebsen, Frank & Jens Guldager 2002: "Kommunal klassificering af langtidsledige". I: M. Järvinen m.fl. (red.): *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Århus: Aarhus Universitetsforlag. P.p. 61-80.
- Hulgård, Lars 1997: *Værdiforandring i velfærdsstaten – et weberiansk perspektiv på sociale forsøgsprogrammer*. København: Forlaget Sociologi.
- Kristensen, Catharina Juul 1998: *Senmoderne liv. Yngre voksnes danskeres fortællinger om deres hverdagsliv*. Ph.D.afhandling. Institut for sociale forhold og organisation, Aalborg Universitet.
- Kristensen, Catharina Juul 2003: "Myndiggørelse gennem legitim perifer deltagelse – et teoretisk bud på et mål for aktiveringsindsatsen". I: J. Andersen m.fl. (red.): *Empowerment i storbyens rum – et socialvidenskabeligt perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag. P.p. 162-184.
- Lipsky, Michael 1980: *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Mik-Meyer, Nanna 1999: *Kærlighed og opdragelse i socialaktivering*. København: Gyldendal.
- Mik-Meyer, Nanna 2001: "Den kommunale aktiveringsindsats". I: *Social Årsrapport 2001*. København: Socialpolitisk Forening & Center for Alternativ Samfundsanalyse. P.p. 135-141.
- Mik-Meyer, Nanna & Torben Berg Sørensen 2000: *Metoder i aktivering og forrevalidering – observation og interviews*. Århus: Forlaget Gestus.
- Nygren, Lennart 2000: "Har socialt arbejde en teoretisk kerne?". I: A. Meeuwisse et al. (red.): *Socialt arbejde. En grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag. P.p. 221-238.
- Posborg, Rikke 2001: "Hjælpes ad": Socialt arbejde i storbyens lokalsamfund". *Social Kritik*. Nr. 73. April. P.p. 42-53.

Catharina Juul Kristensen er lektor i sociologi ved Socialvidenskab, Institut for samfundsvidenskab og erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter.