

# Tidligere rødder som socialarbejdere

Det er på tide, vi forsøger at opkvalificere diskussionen omkring tidligere rødders arbejde med de mest vilde unge

*Af Søren Magnussen*

*Illustrationer: Bjørn Stahl Dienesen*



**A**nsættelse af tidligere rødder til arbejdet med de mest vilde unge er et kontroversielt emne, der kan få sindene i kog. Nogen er helt imod og fortæller hovedrystende om deres dårlige erfaringer. Nogen mener, at tidligere rødder eller folk uden pædagogisk uddannelse er de eneste, der kan arbejde effektivt med de unge, mens andre igen mener, at en kombination af mange forskellige medarbejdere i en personalegruppe, inklusiv tidligere rødder, er en rigtig god ide.

Kort fortalt er jeg af den opfattelse, at en "modig" cocktail af meget erfarne socialarbejdere, med eller uden eksamenspapirer, og nøje udvalgte tidligere rødder med de rigtige kompetencer, er en meget vigtig del af vejen til et styrket arbejde med de unge, både i København og på landsplan.

Jeg har i efterhånden rigtig mange år arbejdet sammen med socialarbejdere med meget forskellig baggrund og er af den opfattelse, at der i dag findes et alt for lille antal personer, der er i stand til at tackle de sværeste unge.

Skal vi gøre det antal personer større, må vi headhunte de talenter, vi kan spotte, hvad enten de kommer med en pædagogisk uddannelse, en helt anden

uddannelsesbaggrund, eller er tidligere rødder, ofte uden anden uddannelsesbaggrund end folkeskolen og gadelivet.

Denne artikel er et forsøg på at opsummere nogle af mine erfaringer med ansættelse af tidligere rødder og et forsøg på at opkvalificere den nødvendige diskussion en smule.

Jeg tror, at en del af de problemer og frustrationer, som ellers dygtige og visionære ledere løber ind i, når de ansætter tidligere rødder, kunne være undgået, hvis disse ledere ude i forvaltningerne/projekterne/institutionerne/ungdomsklubberne vidste noget mere om, hvad det kunne være en god ide at tage hensyn til ved sådanne ansættelser.

Artiklen vil have karakter af en større oplistning af faktorer, jeg mener, man med fordel kan overveje, og måske endda forsøge at tage højde for, hvis man ansætter tidligere rødder.

Nogle, både tidligere rødder og andre, vil måske sige, at en sådan oplistning får det til at virke, som om tidligere rødder i arbejdet er en meget vanskelig ting, som giver flere frustrationer og problemer end gode resultater.

Til dem, der tænker sådan, vil jeg kun sige: "Tidligere rødder i arbejdet med de mest marginaliserede unge er kommet for at blive. Det er uundgåeligt, hvis man på længere sigt vil have nogle bedre resultater. Men hvis vi ikke meget åbent tør diskutere, hvad man skal tage højde for, hvis arbejdet skal opkvalificeres, vil resultaterne ikke komme i det omfang, vi kunne ønske os, og de tidligere rødder vil ikke i tilstrækkelig grad blive ansat".

Inden den nævnte oplistning dog et par indledende bemærkninger mere:

At være tidligere rod er bestemt ikke i sig selv kvalificerende til arbejdet med de unge.

Et succesfuldt arbejde med de unge er (udover en god portion held, timing, masser af tid og blod, sved og tårer) dybt afhængig af de rigtige rammer for arbejdet, og helt afhængig af, om socialarbejderen, og dermed også den tidligere rod, besidder de nødvendige kompetencer. Disse kompetencer har jeg og Klaus Henriksen, konsulent i UFC-Unge, forsøgt at beskrive i artiklen "Pædagogiske Bolcher" (se Social Kritik nr. 72, 2001).

Selvom jeg selv, i forbindelse med nye ansættelser, som udgangspunkt aldrig ser på, om en person har et eksamensbevis fra en

pædagogisk uddannelsesinstitution, men mere bredt på personens samlede kompetencer, synes jeg bestemt ikke, at uddannelse eller efteruddannelse er uinteressant for tidligere rødder eller andre, der skal arbejde med nogle af samfundets mest marginaliserede unge.

Vilde Læreprocesser støtter klart de nye tiltag, der allerede er etableret, eller på vej på området. Havneskolen i København kæmper netop nu for at skaffe finansiering til det første seriøse bud på et egentligt uddannelsesforløb for tidligere rødder, der gerne vil arbejde som socialarbejdere.

Men også den nystartede etårige uddannelse, der finansieret af Socialministeriet skal opkvalificere det personale, der arbejder med de mest marginaliserede unge, har hvert fald i København haft blik for at finde egnede tidligere rødder, der nu fungerer som socialarbejdere, til uddannelsesforløbet.

Til sidst vil jeg gøre opmærksom på, at tidligere rødder som socialarbejdere bestemt ikke er en veldefineret, ensartet gruppe.

Jeg har selv arbejdet med så forskellige grupper som:

- Dybt marginaliserede 14-17 årige unge, der, som en del af et pædagogisk arbejde, blev belønnet på meget forskellige måder for at påtage sig forskellige opgaver med andre unge. Hvor tanken selvfølgelig var, at dette større ansvar kunne sætte gang i en positiv udvikling for "medarbejderen".
- Unge på 18-23 år, der endnu ikke helt havde forladt kriminaliteten, men hvor et meget stort ansvar i forhold til andre unge kunne være det spark, der kunne accelerere processen med at få dem ud af kriminalitet og "vælge side" i forhold til et mere lovlydigt liv, eventuelt som socialarbejder.
- Unge på 20-30 år, der efter mange år i meget belastede og kriminelle miljøer og diverse op- og nedture, nu havde lyst til at gøre noget effektivt for at holde "næste generation" ude af kriminalitet, og samtidig finde et tilfredsstillende arbejde.

Min artikel er først og fremmest baseret på erfaringer med den sidste gruppe.

En helt fjerde gruppe af personer, som efter min mening vil få større og større betydning som socialarbejdere i fremtiden, er en gruppe

af socialarbejdere, der ikke selv har været kriminelle eller på anden måde været særligt marginaliserede.

Disse personer har dog et så tæt kendskab til miljøet i de mest marginaliserede grupperinger, fordi de på et tidspunkt har været venner eller bekendte med de mest toneangivende i disse grupperinger, uden selv at være blevet kriminelle, at de i meget høj grad er istand til at forstå og manøvrere hensigtsmæssigt i forhold til de "rigtige rå" og "rigtige kriminelle" unge.

Og her kommer så listen over de faktorer, jeg tror, man med held kan forsøge at tage højde for, når man ansætter tidligere rødder:

### **1. Hjælp til at tackle problemer skabt under opvæksten**

En tidligere rod har selvfølgelig ofte selv haft en meget svær barndom. En sådan opvækst kan ikke undgå at sætte sine spor. Ofte vil der være ubearbejdede problematikker (f.eks. omkring voldsomme skilsmisser, misbrug i familien eller andet), der pludselig vil dukke op i voksenlivet, og som er nødvendige at bearbejde for at kunne arbejde optimalt med de unge.

Det vil derfor være nødvendigt, at støtte til personalet ikke kun tager højde for rent faglige problemstillinger, men at man også er forberedt på, at der skal være rum for sådanne personlige ting.

### **2. Hjælp til at tackle egne nuværende familieproblemer**

En tidligere rod, der er kommet videre i livet, har ikke nødvendigvis en familie, hvis medlemmer alle er kommet lige så langt. En store- eller lillebror kan meget vel stadig være en del af et kriminelt miljø.

At den nye dygtige socialarbejder f.eks. ikke kan hjælpe sin egen lillebror ud af kriminalitet, selv om han kan hjælpe en hel masse andre, det kan være en meget svær erkendelse for ham selv.

Han må have hjælp til at se i øjnene, at man sagtens kan være god uden nødvendigvis at kunne hjælpe dem, der er tættest på, og eventuelt få hjælp i forhold til denne problemstilling fra andre, i eller udenfor det sociale system.

### **3. Hjælp til at tackle problemer med venner som stadig er rødder**

Rødder har meget ofte en høj grad af solidaritets- eller broderskabsfølelse. En stor del af deres tidligere fællesskab har været bundet op på "at være der for hinanden" i en tilspidset situation.

Det er meget svært for den tidligere rod at bryde dette "løfte", også selvom han fuldstændigt har forladt gruppen. Hvis han bliver bedt om at hjælpe en tidligere kammerat, der føler sig selv, sin familie eller sine venner truet, er det meget vanskeligt at sige nej.

Reelt er det måske en af de problematikker, der er mest vanskelig at håndtere.

Hvis den tidligere rod bruger vold eller anden kriminalitet i forbindelse med en sådan støtte til en tidligere kammerat, er der ikke meget at ræfle om. Så skal han fyres.

Som oftest vil en sådan solidaritet med et tidligere miljø dog meget hurtigt nå et acceptabelt leje, hvor den nødvendige hjælp godt nok kan være meget massiv og tidskrævende, men hvor den holder sig inden for lovens rammer.

### **4. Svært ved at tro på eget værd på "udebane"**

En rod er vant til at være "på hjemmebane" (husk f.eks. det amerikanske udtryk home-boy som betegnelse for et ungt bandemedlem). Han kender gadens lov og manøvrerer som oftest i klar overensstemmelse hermed.

Når den tidligere rod pludselig kommer på udebane, kan tingene blive svære. Han vil møde andre socialarbejdere og samarbejdspartnere, der tilsyneladende er meget mere hjemmевante på kontorernes, til møder osv. Hvis man ikke har vildt meget selvværd i forvejen, kan dette gøre selv den bedste usikker.

Det eneste, der hjælper her, er en massiv ledelsesmæssig opbakning, der fremhæver succeser og giver "kurser" i anti-jantelov.

### **5. Præstationsangst og følelsen af at skulle præstere noget ekstraordinært for at blive accepteret**

Mange tidligere rødder vil i starten have helt urealistiske krav til sig selv. Det kan f.eks. indebære, at de påtager sig alt for meget arbejde for at bevise, "hvad de er værd".

En dygtig leder må i perioder sætte tempoet ned, fortælle om faren for udrændthed og



anskueliggøre, at det ofte kan betale sig "at skynde sig langsomt". Hellere små, effektive projekter der kan overskues, som lykkes, og hvor resultaterne er synlige, end et alt for hæs-blæsende miljø, hvor man mister overblikket.

Dette er selvfølgelig lettere sagt end gjort, hvis man er i et lokalområde, hvor alle råber på hurtige resultater med de unge

#### **6. Nærtagenhed overfor kritik og følelsen af, at der bliver sat spørgsmålstegn ved den pågældendes personlighed og arbejdsindsats**

Tidligere rødder kan være meget nærtagende overfor kritik, hvis den ikke kommer fra en, de har meget tillid til. Man må derfor arbejde meget bevidst med at sikre et fagligt miljø, hvor både ros og ris bliver brugt meget og derfor efterhånden vil blive accepteret som en nødvendig, brugbar og naturlig del af arbejdet i en personalegruppe.

#### **7. Meget direkte kommunikation f.eks. på personalemøder**

Selvom tidligere rødder kan være nærtagende overfor kritik, kan deres måde at kommunikere på, f.eks. til et personalemøde, være endog meget direkte og konfronterende, hvad den jo også var i deres tidligere gadeliv.

Selvom det ikke altid er særligt fedt at blive kaldt en narrøv, eller se en medarbejder skride ud fra et personalemøde og smække døren hårdt efter sig, er det dog som regel meget bedre end den konfliktløshed med efterfølgende sladder og bagtalelse, der til tider kan præge mange mere almindelige personalegrupper.

#### **8. Megen følsomhed overfor manglende opbakning fra resten af personalegruppen**

Som rod er man, som tidligere nævnt, vant til en ofte meget kraftig solidaritetsfølelse fra de andre i gruppen. En tidligere rod vil meget let kunne føle sig meget svigtet og røvendt, hvis kollegaer uden nogen klar årsag pludselig ikke giver den opbakning, han forventer.

Hvis man har en reel årsag til ikke at kunne give den opbakning mere, er det vigtigt meget klart og hurtigt at få forklaret årsagen, og forhåbentligt genetableret tilliden.

#### **9. Dyb respekt for autoriteter, der har noget at have det i, ellers ingen respekt**

De allerfleste, effektive arbejdskollektiver har brug for en synlig leder med en naturlig autoritet, som han/hun ikke misbruger. Mange personalegrupper vil dog kunne fungere (om end dårligere) uden en sådan stærk ledelse.

Det kan imidlertid ikke lade sig gøre, hvis vi taler om ledelse af tidligere rødder. Deres manglende respekt for "den svage ledelse" vil højst sandsynligt i længden betyde, at arbejdet bryder sammen, fordi de tidligere rødder ikke gider høre på en leder, som ikke på væsentlige punkter er dygtigere end dem selv, og som i afgørende situationer kan tage "generalkasketten" på og sætte kursen.

#### **10. Behov for opbakning og støtte til selvstændige opgaver**

Rødder fungerer i grupper. Tidligere rødder skal ofte i starten have støtte til at igangsætte meget individuelle opgaver. De er simpelthen ikke vant til det.

Til gengæld har de ofte en sådan iderigdom og energi, at når de først et par gange har oplevet, at deres selvstændige initiativer er gået godt, ja så får de mod på meget mere.

#### **11. Behov for hjælp til arbejdsdisciplin/ punktlighed**

Tidligere rødder har næsten alle i starten problemer med at komme til tiden til en aftale. Den eneste effektive kur mod dette er at give dem ansvaret for opgaver, hvor det er så hamrende pinligt, at de kommer for sent, at de efterhånden lærer det.

#### **12. Vanskeligheder ved at modtage traditionel supervision**

Supervision er heldigvis efterhånden blevet anerkendt bredt som et meget effektivt arbejdsredskab, også indenfor arbejdet med marginaliserede unge.

Tidligere rødder har i starten ofte meget svært ved at modtage almindelig supervision, fordi det minder dem om psykologbehandling og terapi (hvilket de ikke ligefrem er fans af).

Som regel vil man dog kunne komme langt ved at tilbyde en lidt mere utraditionel supervision, der ikke nødvendigvis indledningvist tager fat på særlige problemstillinger, men derimod med udgangspunkt i en løsere snak om, hvordan arbejdet nu aktuelt går, efterhånden kommer rundt om det væsentlige. Som supplement til dette kan det være nødvendigt med en slags "ballademøder", hvor en konsulent/supervisor udefra en gang imellem kommer til gruppen og sørger for, at alle

får sagt det, man har at brokke sig over, og som på trods af en nok så direkte kommunikation ikke er kommet op til overfladen.

#### **13. Behov for hjælp til at tackle egen råhed, f.eks. i forhold til provokationer fra målgruppeunge**

En rod er "opdraget" i gruppen til ikke at vise svaghed. Et svaghedstegn i den forbindelse er også, hvis man ikke reagerer på en åbenlys provokation/udfordring fra en anden ung. En tidligere rod kan derfor have meget svært ved at bevare sin selvrespekt, hvis han ikke reagerer offensivt på en sådan provokation fra en ung, han skal tage sig af. Her bliver man nødt til at lære ham, at der er masser af andre muligheder end altid at tage den unges udfordring op, og at en alternativ reaktion højst sandsynligt er det, der vil lære den unge mest.

Man kan dog i starten vælge, at den unge, der provokerer den tidligere rod mest, i en periode skal have en anden voksen til at arbejde med sig.

#### **14. Behov for hjælp til at sige fra overfor urimelige krav fra de unge**

Dygtige tidligere rødder som socialarbejdere opnår ofte en meget tæt relation til de unge, han/hun arbejder med. Det er der overhovedet ikke noget galt med. Men det kan være svært at sige nej og sætte grænser overfor en meget krævende og grænseløs ung, når relationen er så tæt. Man kan føle, at man svigter den unge.



En ledelse må her i starten hjælpe med at definere, hvad der er ret og rimeligt, og hvad der er "plat" fra den unges side.

### **15. Behov for hjælp til at udnytte det professionelle netværk**

De tidligere rødder er vant til at manøvrere i uformelle netværk som fisk i vandet. Med det mere formelle netværk i det etablerede sociale system kan det være sværere.

Hvis man stadig har noget af sit tidligere had til systemet og systemfolk siddende lige inden under huden, kan det være en vanskelig proces pludselig at være tvunget til at være "systemets mand" og samarbejde med en type mennesker, som man bestemt ikke plejer at samarbejde med.

En ledelse må forklare et "bureaukratisk" systems måde at fungere på, forklare hvorfor et sådan system nogle gange har en indbygget langsommelighed, begrænsning og stivhed.

En sådan forklaring må dog ikke resultere i, at de tidligere rødder holder op med at udfordre systemets stive rammer. Det er jo netop en af de vigtige grunde til at ansætte de tidligere rødder.

At opnå, at meget forskellige personalegrupper kan fungere sammen til gensidig inspiration, kræver en meget opmærksom ledelse, der sikrer at samarbejdsprojekter mellem disse grupper bliver forsøgt igen og igen. Lykkes dette, vil man få en uhyre stærk og slagkraftig organisation.

Tidligere rødder vil dog som regel hurtigt se fordelene ved et samarbejde med andre dygtige fagpersoner, hvis disse fagpersoner respekterer den tidligere rod som ligeværdig kollega.

### **16. Behov for hjælp til at tackle den skepsis andre professionelle møder dem med**

En tidligere rod vil helt sikkert på et tidspunkt blive mødt med skepsis eller mere direkte modstand fra andre personalegrupper i det sociale system.

Kan denne modstand ikke klares ved en ledelsesmæssig indsats eller samarbejdsprojekter, som nævnt i det foregående punkt, er der kun en ting at gøre. Lær den tidligere rod at leve med det. Historien vil frikende ham, specielt når han en dag sidder som leder af en eller anden meget vigtig ungeindsats i kommunen.

### **17. Behov for hjælp til at komme videre efter nederlag uden at miste modet og sige op**

At arbejde med de sværeste problematikker giver nederlag, masser af nederlag. Hvis man i forvejen er usikker på omverdenens syn på ens arbejde, er sådanne nederlag svære at tackle.

En ledelse må gå forrest og fortælle om sine egne arbejdsmæssige frustrationer og problemer, hvilket godt kan lade sig gøre, hvis man har en tilstrækkelig autoritet som leder.

### **18. Behov for hjælp til at tackle arbejdet med familier med etnisk minoritetsbaggrund, når man selv har det**

Nogle af de tidligere rødder med en etnisk minoritetsbaggrund vil have forbehold overfor at skulle arbejde med familier med samme minoritetsbaggrund. Ofte hænger dette forbehold mest sammen med problemet med at være meget yngre end den far eller mor, man skal forsøge at påvirke i forhold til den unges opdragelse, fremtid osv.

Problemet vil som oftest være meget overvurderet. Der er ikke andet at gøre end at kaste sig ud i det.

### **19. Behov for hjælp til at komme over angsten for at udtrykke sig skriftligt**

Mange tidligere rødder er gået ud af folkeskolen uden at være i stand til at udtrykke sig rimeligt skriftligt. Noget kan der selvfølgelig gøres ved det med skrivekurser osv. Men at opnå et sådant niveau, at man er i stand til selvstændigt at udforme en overbevisende projektbeskrivelse, der skal søges penge på, eller lave en formfuldendt beskrivelse af et forløb med en gruppe unge, det tager meget lang tid at lære, hvis det skal virke overbevisende.

Jeg tror mere på tætte samarbejdsprojekter mellem "skriftkloge" sagsbehandlere eller f.eks. dygtige studerende, der kan tjene lidt penge på denne ydelse.

### **20. Behov for hjælp til at tackle "mediesager"**

At arbejde med de mest grænseoverskridende unge betyder helt sikkert, at ens pædagogiske praksis før eller senere kommer i fokus i medierne. Det er en kendsgerning alle, der arbejder med denne målgruppe, må sande, men for en tidligere rod kan det have en ekstra dimension. Den tidligere rods fortid kan



pludselig blive blandet ind i den aktuelle sag, selv om det intet har med sagen at gøre.

Sker noget sådant, må ledelsen træde helt i front og beskytte medarbejderen ved f.eks. helt at overtage kontakten til presse osv., men det kan også være yderst fornuftigt stille og roligt, at vænne medarbejderen til at samarbejde med pressen på en rimelig måde.

#### **21. Hvem får æren. Stolthed**

Tidligere rødder kan være meget nøjeregnende med, hvem der får æren for det arbejde, der er udført. Hvis han/hun føler, at andre "overtager" projektet, når det kører som smurt, uden ellers før at have bidraget til det, bliver han/hun selvfølgelig sur. Det ville andre personaler også blive, men jeg tror, at krænkelser vil være langt større hos en tidligere rod, som jo hele tiden er meget opmærksom på at skulle vise omverdenen, hvad han/hun kan.

Det er en god ide at være ekstra bevidst om, at den tidligere rod skal føle, at hans indsats bliver bemærket, f.eks. i forhold til evalueringer osv.

#### **22. Giv dem opgaver de har lyst til**

Tidligere rødder skal ikke have særbehandling i forhold til at få de "bedste opgaver", det ville være det glade vanvid. Men det er bare et faktum, at en "ildsjæl" (som de tidligere rødder ofte er) er bedst, hvis han laver det, han brænder for.

Min erfaring er, at tidligere rødder er bedst til de lidt "vilde" udviklingsopgaver, altså opgaver der kræver et meget kraftigt personligt engagement for at lykkes, hvor energien er stor, og hvor resultaterne er meget synlige.

Det bør derfor hele tiden overvejes, om de tidligere rødder er placeret de rigtige steder i organisationen. Begynder de at kede sig for meget, fordi de arbejder for meget på rutinen?

#### **23. Meget tydelig ledelse, der er meget tæt på**

Jeg har tidligere været inde på nødvendigheden af en tæt og synlig ledelse med en stor autoritet. Jeg tror ikke, det kan understreges nok. Hvis der ikke er en sådan ledelse, vil de tidligere rødder på et tidspunkt miste orienteringen.

Der skal derfor afsættes meget "ledelsestid"

til en tæt opbakning, hvis man ansætter tidligere rødder. Denne ledelsesstil må dog endelig ikke forveksles med en stram, autoritær og kontrollerende ledelse. Nej, den handler meget mere om, at de tidligere rødder får mulighed for at arbejde meget selvstændigt med den sikkerhed, at ledelsen hele tiden står lige bag dem, hvis de har brug for opbakning, og en ledelse, der f.eks. hurtigt tager affære ved interne personaleproblemer.

#### **24. At udnytte netværk**

Nogle af de tidligere rødder har en enorm magt via uformelle netværk. Denne magt brugt på en positiv måde kan være af uvurderlig betydning, når målgruppeunge skal bringes videre i samfundet.

Det kan være hensigtsmæssigt at forsøge at lade nogle af disse gode kontakter, som er opbygget over rigtig mange år, komme de øvrige personaler til gode, så resten af personalet begynder at tænke mere i netværkstanker, og så det ikke bliver så "mystisk", at den tidligere rod kan trække på sådanne netværk.

#### **25. Nogen kan stadig være bange for én**

De tidligere rødders fortid kan betyde, at nogle unge stadig er bange for dem, fordi de ikke er helt klar over, hvor "farlige" disse socialarbejdere er nu.

Det er fint nok, at disse socialarbejdere har en autoritet, der kun meget sjældent bliver udfordret, men autoriteten må aldrig bygge på frygt. Det kan derfor være nødvendigt, at den tidligere rod arbejder med sin egen fremtoning, så der er mindre sandsynlighed for, at hans fremtoning fremkalder frygt.

#### **26. Tackle alle hemmelighederne**

Alle, der arbejder med de mest vilde unge, får kendskab til en masse hemmeligheder vedrørende kriminalitet, familieforhold osv. Alle kan have svært ved at tackle at sidde inde med al denne viden.

Som udgangspunkt er tidligere rødder meget vant til "at holde kæft" omkring utallige hemmeligheder. Det kan dog være et problem i arbejdet med de unge, idet det nogen gange kan være nødvendigt at "åbne kæften". Får man kendskab til et massivt omsorgssvigt overfor en ung, ja så hjælper det ikke at tie stille, hvilket jeg dog heller aldrig har set tidligere rødder gøre.



Så alt i alt tror jeg faktisk, at tidligere rødder er dem, der har færrest problemer med på en ordentlig og fornuftig måde at forholde sig til begrebet tavshedspligt. Det, de tidligere rødder har sværest ved at acceptere, er når der ikke hurtigt og effektivt bliver grebet ind fra systemets side, når det er tydeligt, at en ung har et massivt problem.

### **27. Forhold til politi**

Hvor tæt socialarbejdere skal arbejde sammen med politiet, har altid været – og vil altid blive – diskuteret. Tidligere rødder har selvfølgelig ikke altid et helt afslappet forhold til politiet og kan til tider have meget svært ved at se sig selv samarbejde konstruktivt med politiet omkring en ung.

I virkelighedens verden er der som regel aldrig noget større problem med dette. De tidligere rødder kan godt finde ud af at have et acceptabelt forhold til enkelte betjente, som de har tiltro til, og hvor samarbejdet er meget konkret og accepteret af den unge.

I forhold til at lade tidligere rødder deltage i et mere formaliseret samarbejde med politiet stiller sagen sig nok noget anderledes. En del af den tidligere rods mulighed for at manøvrere på gadeplan hænger sammen med, at de unge opfatter ham som en, man kan stole på ikke giver informationer videre til politiet.

Uden at gå ind i en større diskussion omkring forskelligheden mellem politiets og socialarbejderens rolle vil jeg nøjes med at

konstatere, at en klar adskillelse mellem den tidligere rods og politiets arbejde efter min mening har vist sig mest hensigtsmæssigt.

### **28. Får en udsmiderrolle**

Tidligere rødders autoritet på gadeplan bliver nogen gange udnyttet meget uhensigtsmæssigt.

De kan simpelthen blive påduttet en slags udsmiderrolle eller stærk-mand rolle. F.eks. ved, at ungdomsklubber eller andre forsøger at bruge dem til at klare konflikter, som de egentlig skulle lære at tage selv. Den tidligere rod bliver brugt på denne måde, fordi det nu en gang er lettere og mindre konfliktfyldt for den, der egentlig har konflikten.

Det holder bare ikke. Bliver den tidligere rod for mange gange sat i denne urimelige situation, varer det ikke lang tid, før han mister sin autoritet på gadeplan, fordi de unge (og han selv) mener, han bliver misbrugt. Ingen vil lære noget, og konflikterne vil gentage sig selv i en uendelighed.

### **29. Meget svært ved at holde fri, hvis man bor i lokalområdet, hvor man arbejder**

Mange tidligere rødder, der arbejder som socialarbejdere, fungerer i det område, hvor de selv bor. Umiddelbart er dette en enorm fordel, fordi socialarbejderen har et utroligt godt overblik over, hvad situationen er på gadeplan.

Den tidligere rod får dog det samme pro-



blem som alle os andre. Han får meget svært ved nogensinde at holde fri. Han er simpelthen hele tiden på arbejde.

Der er kun ét at gøre, hjælp ham med at finde en lejlighed uden for det område, han arbejder i, når han er ved at blive træt af at være på arbejde 24 timer i døgnet. Indtil da, fryd dig over, at du har en medarbejder, der reelt ved, hvad de unge laver, og kan reagere meget hurtigt.

Det er meget muligt, at den tidligere rod ikke opdager, at han er ved at være udbrændt af denne årsag. Gør dig selv og ham en tjeneste at fortælle ham det.

### **30. Andre rødder/venner vil gerne have, at man også skaffer dem arbejde**

Jeg har tidligere omtalt problemet med kravene fra det tidligere miljø. En meget konkret problematik er, at den tidligere rod kan komme ud for, at en del af hans tidligere vennekreds pludselig har lyst til at blive socialarbejdere, selv om de måske overhovedet ikke har evner i den retning, og gerne vil have, at han lige skaffer dem et job.

Jeg tænker overhovedet ikke på trusler eller noget i den retning, bare på, at når man engang har været venner, så forventer man nogen gange en særlig solidaritet, f.eks. i forhold til at skaffe hinanden arbejde.

Her må ledelsen meget klart påtage sig det fulde ansvar. Hvis der faktisk findes ledige jobs, må den tidligere rod ikke blive sat i en situation, hvor han kan være udslagsgivende i forhold til, hvem der skal ansættes. Det er ok at ledelsen får gode råd, men i sådanne situationer skal ledelsen helt klart signalere, at det er den – og kun den – der bestemmer.

### **31. Nødvendigt hele tiden at have både store visioner og konkrete målsætninger**

Jeg har før omtalt nødvendigheden af, at arbejdet ikke bliver for kedeligt. Store visio-

ner er det fedt at føle sig som en del af, så hvis man ikke har det i forvejen, er det om at få det.

Tidligere rødder skal have noget stort at kæmpe for, så kæmper de bedre. Det betyder også, at mere "stille perioder", som andre medarbejdere ofte vil nyde, kan være en kilde til stor frustration for tidligere rødder.

Selvom man har store visioner, skal man selvfølgelig samtidig have konkrete, mindre målsætninger, som man hele tiden kan undersøge, om man bevæger sig i retning af.

Kunsten er altså, at have store, vilde, men realistiske armbevægelser, som kan imponere og mobilisere den unge "ildsjæl" samtidig med, at hverdagen bliver tilpas struktureret til, at personer med et ikke alt for struktureret liv synes, at "der er tjek på det".

Det er sgu en kunst.

### **32. Tag affære overfor dem, der ikke laver noget, ellers bliver de andre sure**

De tidligere rødders "retfærdighedssans" betyder, at de bliver meget desillusionerede, hvis andre i personalegruppen ikke laver nok. Kort sagt risikerer man, at der breder sig en stor frustration, hvis man som ledelse ikke kraftigt tager affære i sådanne tilfælde.

Hvis du, efter denne meget lange opremsning af faktorer, der i mange tilfælde også ville have relevans for mere almindelige medarbejdere, er blevet skræmt fra at bruge tidligere rødder som en del af en personalegruppe til arbejdet med de sværeste unge, så lad endelig være.

Så bliv hellere ved med kun at ansætte "de rene og ranke", dem med papirerne i orden, dem du tror, du kan være sikker på.

Jeg er til gengæld ret sikker på, at en sådant personalegruppe ikke i længden flytter ret meget i forhold til de mest vilde unge.

*Søren Magnussen er bagmand for Vilde Læreprocesser:  
[www.vildelaereprocesser.dk](http://www.vildelaereprocesser.dk)*