



Assistentprojektet

Tredje og sidste devaluering, august 2009

Udarbejdet af Susanne Pihl Hansen



Lindevej 13
3500 Værløse



pihl-inklusive@mail.dk
www.pihl-inklusive.dk



home 4449 1380
mobil 2076 9617



cvr.nr 2901 3659



Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	3
De foregående devalueringer	3
Fokuspunkter for tredje og afsluttende devaluering	4
ASSISTENTPROJEKTETS HISTORIE, UDVIKLING OG UMIDDELBARE RESULTATER	5
De syv assistenter – ansættelse og arbejdsopgaver	6
Den opsøgende indsats overfor målgruppen	8
Assistenternes videre vej...	11
Den sidste projektperiode	13
ASSISTENTPROJEKTETS BETYDNING I ET OVERORDNET PERSPEKTIV	14
Erfaringer fra Gadepulsen og Indre Nørrebro	15
Assistentprojektets betydning for de tidligere vilde pigers udvikling	16
Assistentprojektets betydning for organiseringen	25
Assistentprojektets betydning for den pædagogiske indsats	28
Samlet vurdering af Assistentprojektets betydning	31
KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING	33
Har projektet levet op til Pigegruppens og kommunens forventninger?	35
De videre perspektiver...	36
Bilag 1. Om denne procesevaluering	37
Empiriliste til tredje devaluering	38
Litteraturliste til anden devaluering	38
Bilag 2. Assistenternes aktiviteter, januar-august 2009	39
Bilag 3. Programteori, august 2009	42



Indledning

I begyndelsen af 2007 blev Assistentprojektet igangsat af Pigegruppen i Saxogade, med økonomisk støtte fra Københavns kommune. Projektet skulle køre i en 3-årig periode og ved udgangen af 2009 er projektperioden derfor slut.

Assistentprojektet er løbende blevet eksternt evalueret, i form af en procesevaluering (baseret på metoden virkningsevaluering), hvor der to gange undervejs i projektforsløbet er blevet evalueret på udvalgte problemstillinger. Dette er den tredje og sidste devaluering.

Det overordnede formål med denne devaluering er derfor at samle erfaringerne fra de sidste 2½ år og derved give et grundlag for dialog og beslutninger om, hvordan hvilke erfaringer kan implementeres i det videre arbejde i Pigegruppen og Københavns Kommune.

Pigegruppen i Saxogade er Københavns Kommunes tilbud til socialt udsatte piger i alderen 13-18 år. Målgruppen er piger, der har problemer med kriminalitet, vold, hash og stoffer, lavt selvværd, ustabile bolig- og familieforhold, manglende skolegang m.m. Projektet har eksisteret siden 2003.

Assistentprojektet er et forsøgsprojekt, hvor 'gamle' piger fra Pigegruppen i alderen 18-23 år ansættes som assistenter for en periode. Deres opgave er bl.a. at opsøge nye unge piger til Pigegruppen.

De foregående devalueringer

Formålet med den eksterne evaluering har været at opsamle, undersøge og dokumentere erfaringer fra og effekten af Assistentprojektet. Målet var, at erfaringerne løbende kunne blive integreret i det videre arbejde i såvel Assistentprojektet som Pigegruppen. (*Mere om Evalueringen i bilag 1*)

Første devaluering blev foretaget i perioden januar – april 2008, og satte fokus på:

- Rekruttering af assistenter fra Pigegruppen
- Assistenternes forventninger og foreløbige erfaringer

Desuden blev baggrunden for Assistentprojektet grundigt gennemgået, da det er vigtigt for den samlede evaluering, at projektet bliver set i forhold til den kontekst, det indgår i, både i Pigegruppen, i Københavns Kommune og i det sociale arbejde som helhed. (*Læs mere: Assistentprojektet, Første devaluering, april 2008*)

Anden devaluering blev foretaget i perioden september 2008 – januar 2009, og satte fokus på:

- De opsøgte pigers oplevelser af assistenterne og af de anvendte metoder i det opsøgende arbejde:
- Assistenternes udvikling i og efter Assistentprojektet:

Desuden blev der samlet op på de større ændringer/udviklinger, der var sket i projektet siden første devaluering. (*Læs mere: Assistentprojektet, Anden devaluering, januar 2009*)

Denne rapport er det skriftlige resultat af tredje og sidste devaluering, og vil derfor også være en opsamling på de to foregående devalueringer. Rapporten er forsøgt skrevet, så den kan læses uafhængigt af de to foregående devalueringer, men for uddybning af de særlige fokuspunkter henvises til de enkelte devalueringer.



Fokuspunkter for tredje og afsluttende devaluering

Evaluator har – i tæt samråd med Pigegruppen – valgt at sætte fokus på følgende problemstillinger i den tredje og afsluttende devaluering:

1. Den opsøgende indsats

I de foregående devalueringer blev der sat fokus på hvilke metoder, assistenterne havde brugt for at få kontakt med nye piger, og på hvordan de opsøgte piger oplevede at blive opsøgt af assistenter. Denne sidste devaluering vil samle op på og kortlægge den samlede opsøgende indsats gennem hele projektforsløbet. Herunder også en kortlægning af hvor mange piger, der er blevet opsøgt via Assistentprojektet.

2. Assistentprojektets betydning for assistenterne

Et andet vigtigt mål med Assistentprojektet har været at give assistenterne mulighed for at blive fastholdt/støttet i en positiv personlig udvikling. Assistenternes udvikling i og efter Assistentprojektet har derfor været et gennemgående tema gennem hele evalueringsforsløbet. I de foregående to devalueringer er der sat fokus på hhv. assistenternes forventninger til ansættelsesforsløbet og deres egen vurdering af udbyttet. I denne devaluering vil den overordnede betydning af Assistentprojektet blive vurderet, herunder i særlig grad hvilken rolle medarbejderne i Pigegruppen har spillet ift. assistenternes udvikling:

- Har Assistentprojektet overordnet set betydet en forskel for assistenterne, jvnf. de mål, der blev opstillet i programteori? Hvordan? Hvorfor? For hvem? På hvilke tidspunkter og under hvilke forudsætninger?
- Hvilken rolle har medarbejderne i Pigegruppen og især projektmedarbejderen spillet? Hvad har der skullet til for at støtte assistenterne i deres arbejde?
- Hvilken betydning har det haft for assistenterne at være rollemodeller og kulturbærere?
- Hvordan har assistenterne håndteret at skifte position fra at være ung til (halv)voksen? Hvordan har de håndteret at være en 'mellemtung'?

3. Assistentprojektets betydning for Pigegruppen

I de foregående to devalueringer har fokus primært været på Assistentprojektets betydning for hhv. de opsøgte piger og assistenterne, men Assistentprojektet har været 'et stort projekt i projektet' og må derfor naturligvis også have haft en vis indvirkning på hele Pigegruppen, både på de enkelte medarbejdere i Pigegruppen og på hele organisationen.

- Hvor meget har Assistentprojektet fyldt i Pigegruppen?
- Har Assistentprojektet bidraget med ny viden om målgruppen og andre/nye perspektiver på pædagogik og behandlingspraksis i Pigegruppen?
- Har Assistentprojektet ændret ved/påvirket 'ånden i Pigegruppen'? Er der sket en kulturændring i Pigegruppen? Er Pigegruppens 'organisme'/organisation blevet påvirket? Hvordan?

Den afsluttende devaluering er foretaget i perioden april 2009 til august 2009, og er baseret på det samlede materiale, der er indsamlet igennem hele projektforsløbet i form af interviews med de opsøgte piger, assistenterne, medarbejderne samt på relevant skriftligt materiale. Til denne devaluering er der blevet foretaget nye interviews med medarbejdere i Pigegruppen og samt de fungerende assistenter.



Assistentprojektets historie, udvikling og umiddelbare resultater

I 2006 bad politikerne i Københavns Kommune – som led i den udvidede indsats overfor unge med misbrugsproblemer – bl.a. Pigegruppen om at komme med forslag til hvordan man kunne kvalificere den opsøgende indsats overfor unge, der ikke af sig selv opsøgte kommunens tilbud. (*Interview med Kjeld Rothenberg, marts 2008*)

Tankerne bag Assistentprojektet var ikke nye for Pigegruppens medarbejdere. I årene før Assistentprojektet havde medarbejderne i det daglige arbejde ofte oplevet, at nogle af de lidt ældre piger fungerede som gode ambassadører for Pigegruppen og Pigegruppens arbejde. Både ved at trække nye piger ind i Pigegruppen og ved at være med til at 'opdrage' de nye piger til Pigegruppens kultur. (*Se: Første devaluering, side 5*) Det lå derfor lige for at foreslå politikerne at yde støtte til at iværksætte metodeudviklingsprojektet, Assistentprojektet.

Formålet med Assistentprojektet var to-delt:

1. At opnå kontakt til piger med misbrugsproblemer i alderen 13-18 år, der står uden kontakt til eksisterende behandlingstilbud, ved hjælp af opsøgende arbejde.
2. At ansætte "gamle" piger fra Pigegruppen i alderen 18-22 år som assistenter, der skal stå for kontaktskabelsen til disse piger, ved hjælp af opsøgende arbejde, relationsarbejde samt som støtteperson for de nye piger.

Den grundlæggende antagelse var, at det gennem assistenterne var muligt at opnå kontakt til piger, som de eksisterende behandlingstilbud ikke formåede at få kontakt med, fordi assistenterne selv havde prøvet at være dér, hvor pigerne i målgruppen var nu. Og at assistenterne med deres blotte tilstedeværelse kunne vise, at der var andre muligheder end at blive i misbrug (positive rollemodeller). Samtidig var det antagelsen, at arbejdet som assistent ville styrke den enkelte "gamle" pige, og fastholde hende i en positiv udvikling, samt give hende nogle positive oplevelser og kompetencer, hun kunne bruge, såvel personligt som arbejdsmæssigt (relevant erhvervs erfaring).

Til at koordinere Assistentprojektet i det daglige blev der pr. 1. marts 2007 ansat en uddannet pædagog som projektmedarbejder. Hendes opgave var bl.a. at stå for den daglige praktiske koordinering, sparring og vejledning af assistenterne samt at arrangere korte uddannelses-forløb for assistenterne.

I det følgende vil Assistentprojektets udvikling og resultater blive gennemgået kort, set ift. de mål og ønsker, der blev opstillet i programteorien i begyndelsen af projektperioden (*Se Bilag 3. Programteori*). Gennemgangen vil primært være baseret på 'facts'¹, dvs. hvor mange piger er kontaktet via assistenterne, hvor mange assistenter har været ansat, hvad laver de nu osv.

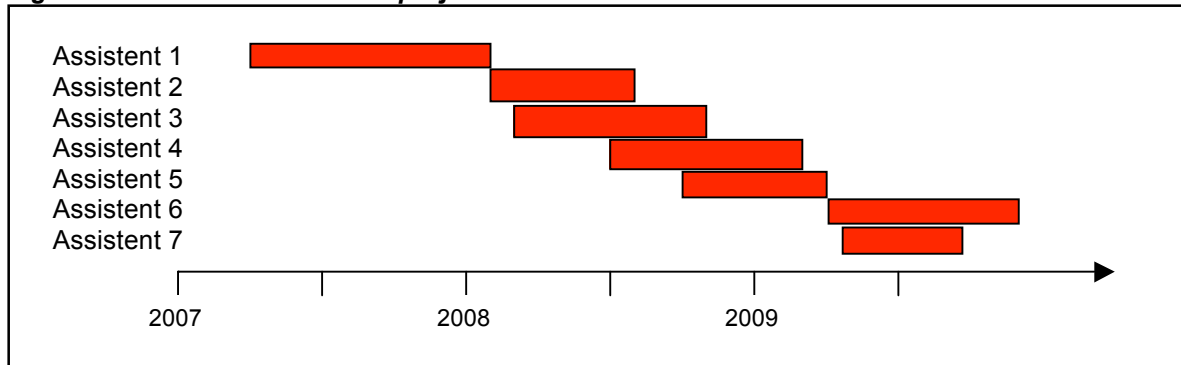
¹ Begrebet 'facts' skal tages med forbehold. En stor del af Assistentprojektets mål er vanskelige at måle præcist, og i mange tilfælde vil det kunne diskuteres om fx en piges vej ind i Pigegruppen alene skyldes, at en assistent opsøgte hende – eller om også andre forhold samtidig spillede ind, fx at hun fik en kæreste og dermed lyst til forandring.



De syv assistenter – ansættelse og arbejdsopgaver

I skrivende stund (august 2009) har i alt syv assistenter været ansat i Assistentprojektet, to er stadig ansat. De første fem assistenter fik forlænget deres ansættelse én gang, og fungerede sammenlagt som assistenter mellem 5-10 måneder. Én af de nuværende assistenter har fået forlænget sin ansættelse én gang, mens den anden har fået forlænget sin ansættelse to gange. Det giver dem en samlet ansættelsestid på hhv. 6 og 10 måneder. Et overblik over de syv assistenters ansættelsesforløb kan ses nedenfor i figur 2.

Figur 1. Assisterer i Assistentprojektet 2007-2009



Alle de piger, der er blevet ansat som assistenter, har været tilknyttet Pigegruppen i kortere eller længere tid, inden de blev ansat som assistenter. Tre af assistenterne har været indskrevet/kommet i Pigegruppen, siden de var helt unge (12-15 år), mens de resterende fire først begyndte at komme fast i Pigegruppen som 17-årige. To af assistenterne gik direkte eller næsten direkte fra at være Pigegruppe-pige til at blive assistent, mens de øvrige fem alle havde en pause fra Pigegruppen, hvor de lavede noget andet eller ikke kom så ofte i Pigegruppen, inden de blev ansat som assistenter.

Det har, iflg. medarbejderne, altid ligget i Pigegruppens kultur, at de ældste af de tilknyttede piger (17-18 år) var med til at præge de nye/ynge piger, der kom ind i Pigegruppen, og at de gamle piger (over 18 år), der var stoppet, kunne blive ved med at komme forbi i ny og næ. Derved har disse ældre piger været med til at fastholde/styrke Pigegruppens kultur og har også i en vis udtrækning fungeret som rollemodeller for de yngre piger.

Den allerførste assistent blev tilknyttet Pigegruppen allerede som 12-årig, og da hun som 18-årig blev udskrevet, fortsatte hun med at komme forholdsvis fast og var dermed med til at skabe/definere sin egen rolle som frivillig i Pigegruppen. Assistenten havde (og har – hun er nu ansat som pædagogmedhjælper i Pigegruppen), iflg. medarbejderne, både gode pædagogiske evner og et udtalt ønske om at arbejde indenfor det pædagogiske felt. Med denne pige blev det derfor for alvor tydeligt for medarbejderne, hvilke muligheder der lå i funktionen, og hendes udfyldelse af rollen som frivillig har været med til at forme idéen om ansættelse af assistenter. Og pigen blev i naturlig forlængelse heraf ansat som den første assistent i marts 2007. I praksis kom netop denne piges viden om Pigegruppen og Pigegruppens kultur til at betyde meget for projektmedarbejderen, der som nyuddannet pædagog og helt ny medarbejder i Pigegruppen blev ansat til koordinatrorollen i Assistentprojektet.

Ansættelsen og udvælgelsen af assistenter

I den oprindelige projektbeskrivelse var anført en række krav og forventninger til de kommende assistenter:



- At assistenten skulle være fri af hash og andre stoffer – og afholde sig fra brug af hash og stoffer i hele ansættelsesforløbet
- At assistenten skulle være indstillet på at lave opsøgende arbejde i eget netværk og lokalmiljø og rekruttere nye piger til Pigegruppen
- At assistenten skulle være interesseret i at fortsætte sin egen positive personlige udvikling og at få en konkret erhvervserfaring indenfor det pædagogiske område
- At assistenten skulle være parat til at være ansat i 5-15 timer/uge over en periode på 4-6 måneder, med mulighed for én forlængelse. (*Projektbeskrivelse, 2006*)

I løbet af projektforløbet har udvælgelsen og ansættelsen af assistenter gennemgået en udvikling, og er gradvist blevet mere systematisk og formaliseret.

Den første assistent blev i praksis 'født' ind i projektet, jvnf. ovenstående. De to næste assistenter blev udvalgt og ansat på baggrund af medarbejdernes indgående kendskab til dem og medarbejdernes fornemmelse af deres evner til at indgå i rollen som assistent. Der blev ikke afholdt egentlige ansættelsessamtaler, men begge blev bedt om skriftligt at besvare en række spørgsmål om forventningerne til deres ansættelse, bl.a.: Hvorfor vil du være assistent? Hvad tror du assistentrollen vil betyde for dig? Denne besvarelse blev senere brugt af projektmedarbejderen til at evaluere ansættelsesforløbet sammen med assistenterne.

På et tidspunkt opererede medarbejderne med et 'aspirant'-begreb. Tanken var, at piger, der var interesserede i at blive assistenter, men som enten ikke var helt klar eller var under 18 år, i en kortere eller længere periode kunne være aspiranter, hvor de kunne snuse til opgaverne og forventningerne, samtidig med at medarbejderne fik en mulighed for at vurdere, om de var klar til at blive assistenter. Men begrebet blev hurtigt droppet igen, fordi medarbejderne fandt ud af, at det skabte mere forvirring end det gavtede. Bl.a. fordi det blev en slags ekstra – og måske også unødvendig – sluse ind i assistentrollen: Med mindre pigen var meget oplagt som assistent, skulle hun først igennem en aspirantperiode, før hun – måske – kunne blive ansat som assistent.

Tre piger nåede at være 'aspiranter' i en kortere periode, men ingen af dem blev ansat som assistenter, af forskellige grunde. En af pigerne er dog nu, et års tid senere, blevet ansat som assistent. (*Læs mere: Første devaluering, side 10; Anden devaluering, side 5*)

I stedet blev udvælgelsen af assistenter gradvist mere formaliseret – og også lidt mere 'demokratisk', forstået på den måde at kravene til at blive assistent blev tydeligere for alle, samtidig med at det blev en mulighed for alle piger i Pigegruppen, ikke kun dem, der har været aspiranter.

Rekrutteringen af assistenter er altså blevet bredere. Den sker ikke bare oppefra (medarbejderne udvælger og spørger mulige kandidater). Den sker i lige så høj grad nedefra (interesserede piger spørger selv).

Samtidig er selve ansættelsesproceduren blevet mere systematisk. Projektmedarbejderen har gennemført ansættelsessamtaler, de kommende assistenter er blevet bedt om at svare skriftligt på deres forventninger, og hver enkelt assistent har sammen med projektmedarbejderen udfyldt et udviklingsskema. (*Se bilag 3 i Anden devaluering*) Skemaet bliver efterfølgende brugt af projektmedarbejderen og den enkelte assistent til at samle op og evaluere assistentens udviklingsforløb midtvejs og i slutningen af ansættelsesforløbet.

Den afgørende beslutning om, hvem der tilbydes ansættelse som assistenter, træffes dog fortsat af projektmedarbejderen og de fastansatte medarbejdere i fællesskab.



Assistenternes arbejdstid og -opgaver

De syv assistenters arbejdstid og opgaver har været forskellige, afhængigt af hvem de er, og hvad de magtede på ansættelsestidspunktet. De første tre assistenter var ansat i 10-15 timer/uge, mens de sidste fire assistenter har været ansat 5-12 timer/uge.

Arbejdsopgaverne er blevet aftalt individuelt, ud fra den enkelte assistents egne ønsker og ressourcer – og ud fra de behov, der var i Pigegruppen på det pågældende tidspunkt. Iflg. projektmedarbejderen kan assistenterne og deres arbejdsopgaver inddeles i fire grupperinger med et lidt forskelligt fokus (*Interview med projektmedarbejderen, juni 2009, samt Bilag 2. Assistenternes aktiviteter, i hhv. Første og Anden devaluering*):

Tabel 1. Assistenternes primære arbejdsopgaver i ansættelsesperioden²

Assistent	Primære arbejdsopgaver
Assistent 1	<ul style="list-style-type: none">○ Starte projektet op sammen med projektmedarbejderen (og bidrage til oplæring af projektmedarbejderen)○ Opsøgende arbejde, primært på Christiania○ Uddeling af flyers relevante steder og til relevante samarbejdsparter
Assistent 2 og 3	<ul style="list-style-type: none">○ Oplæg for eksterne, både unge og socialarbejdere○ Opsøgende arbejde i eget netværk○ Integration af/støtte til nye piger i Pigegruppen○ Assistent på 18-års projektet○ Arrangere temadage og være med på rejser med Pigegruppen
Assistent 4 og 5	<ul style="list-style-type: none">○ Opsøgende arbejde, primært i Urbanplanen og Mjølnerparken○ Deltagelse i De 4 Årstiders mentoruddannelse
Assistent 6 og 7	<ul style="list-style-type: none">○ Assistent på hhv. tirsdagsgruppen og torsdagsgruppen○ Integration af/personlig støtte til nye piger i Pigegruppen○ Medarrangør og assistent på overlevelsestur for pigerne i Pigegruppen○ Assistent 6 skal deltage i rejseprojekt i efteråret 2009

Den opsøgende indsats overfor målgruppen

Ved hjælp af assistenternes opsøgende indsats var det primære mål med Assistentprojektet at opnå kontakt med piger i alderen 13-18 år, der havde misbrugsproblemer, og som stod uden kontakt med de eksisterende behandlingstilbud.

Medarbejdernes ønskede, at Assistentprojektet skulle hjælpe nye piger ind i Pigegruppen – eller til anden relevant hjælp, og mere specifikt (*Se Bilag 3. Programteori*):

- At hver assistent skulle få kontakt til tre piger
- At de opsøgte piger skulle blive tilknyttet Pigegruppen – eller blive tilbudt råd og vejledning mhp. at finde et andet/bedre tilbud
- At en større gruppe unge får kendskab til Pigegruppen som mulighed (via oplæg på skoler m.m.)

² For uddybning af assistenternes arbejdsopgaver, se Bilag 2 i hhv. Første, Anden og denne devaluering. Her kan ses en mere udførlig liste over assistenternes arbejdsopgaver.



- At Pigegruppen får et bedre overblik over målgruppens sammensætning og behov

For at målene kunne nås, var det medarbejdernes forventning, at relationen mellem pige og assistent skulle være jævnbyrdig ift. alder, erfaring og baggrund, at assistenten skulle fremstå troværdig overfor de opsøgte piger, og at der skulle skabes mulighed for et alternativt rum om torsdagen, hvor nye piger kunne blive sluset ind i Pigegruppen (dvs. et ekstra tilbud til nye piger i målgruppen, udover den allerede eksisterende tirsdagsgruppe).

Det var samtidig medarbejdernes forventning, at de opsøgte piger skulle opleve assistenterne som en rollemodel, og at assistenternes medvirken skulle gøre integrationen i Pigegruppen lidt nemmere. Endelig forventede medarbejderne, at de også selv ville få en nemmere adgang til de nye piger, fordi assistenterne allerede havde blåstemplet dem og Pigegruppen.

De umiddelbare resultater

Det tog lidt tid, før det for alvor lykkedes at få opsøgt nye piger til Pigegruppen, men midtvejs i projektføreløbet kom der fart på. Og Pigegruppen er i løbet af foråret 2009 blevet fyldt godt op. Ikke kun pga. assistenternes indsats, men også pga. assistenternes indsats, jvnf. assistenternes arbejdsopgaver.

I skrivende stund er der i alt 21 faste piger under 18 år i Pigegruppen, og dertil kommer en gruppe på 8-10 veninder eller bekendte, der hænger ud sammen med de faste piger. Nogle af disse er potentielt i målgruppen og kan derfor over tid være på vej ind i Pigegruppen. Pigegruppen har derfor været nødt til at etablere en fast torsdagsgruppe, med i alt 9 faste piger, fortrinsvis helt nye piger i Pigegruppen. (En stor del har somalisk eller anden etnisk minoritetsbaggrund.) Udover torsdagsgruppen kører tirsdagsgruppen fortsat, med i alt 9 faste piger. Fremmødet til hhv. tirsdags- og torsdagsgruppen er ca. 6-8 piger pr. gang, men med store svingninger. Hver onsdag holder pædagogmedhjælperen (den første assistent) åbent for alle piger fra Pigegruppen, der bare har lyst til at hænge ud. Der kommer typisk mellem 2-3 piger hver gang.

En del af de nuværende piger i Pigegruppen er kommet ind via assistenterne. De umiddelbare resultater af assistenternes opsøgende indsats i Assistentprojektet er dog lidt for komplekse til at kunne opgøres i et simpelt skema over antal opsøgte piger og over de indsatser, der blev sat i værk overfor de opsøgte piger (rådgivning, indskrivning i Pigegruppen, henvisning til andre relevante steder m.m.). I stedet er assistenternes direkte eller indirekte opsøgende indsats forsøgt indfanget og beskrevet i nedenstående figur.

Definition af opsøgende arbejde

Der er i Assistentprojektet blevet opereret med en meget bred definition af opsøgende arbejde.

Opsøgende arbejde forstås som:

- kontakt til piger, der skønnes at have behov for den hjælp, som Pigegruppen kan yde.

Det opsøgende arbejde er foregået både direkte på gadeplan, men også indirekte, hvor kontakten er sket fx via fælles veninder, eller hvor den opsøgte pige har trukket flere nye piger med ind i Pigegruppen. Dvs. at arbejdet har haft en mere opsøgende karakter.

Desuden har et par af assistenterne holdt oplæg, hvor igennem der også er opnået kontakt til enkelte piger.



Figur 2. Assistenternes opsøgende indsats, overblik august 2009³

Indsats:

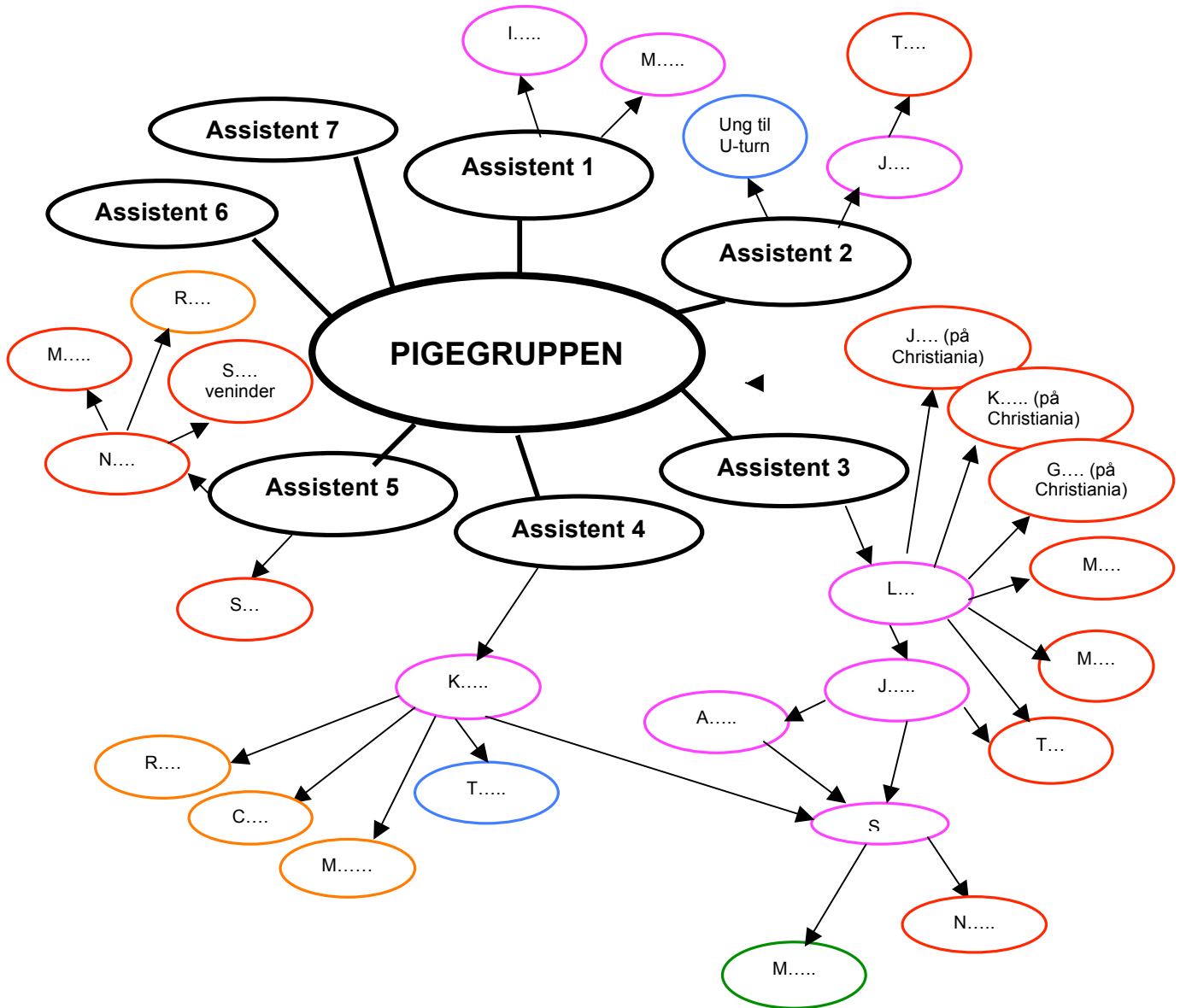
Indskrivning i Pigegruppen

Forsøg på indskrivning i Pigegruppen

Rådgivning med Cathrine eller andre voksne i Pigegruppen

Brobygning/viderevisitering med Cathrine eller andre voksne i Pigegruppen

Rådgivning via assistenter



Figur 2 viser, at assistenternes opsøgende indsats har virket både direkte og indirekte. Fx medførte den opsøgende indsats, som Assistent 3 gjorde overfor én pige, (og som over forholdsvis kort tid resulterede i pigens indskrivning i Pigegruppen), at Pigegruppen fik kontakt med yderligere 11 piger, hvoraf fire efterfølgende blev indskrevet i Pigegruppen, og yderligere én måske er på vej ind i Pigegruppen. De resterende piger har modtaget kortere eller længere rådgivningsforløb med medarbejderne i Pigegruppen.

³ Det skal understreges, at figuren giver et øjeblicsbillede, indfanget august 2009 på baggrund af projektmedarbejderens aktuelle overblik og vurdering.



Det fremgår også af figur 2, at der ikke bare er én lige vej ind i Pigegruppen, men mange veje ind, fx via veninder og veninders veninder, og at nogle af pigerne benytter/bliver trukket ind ad flere veje på én gang. Fx har en pige, fået hjælp til at komme ind i Pigegruppen fra tre forskellige piger – og har selv trukket yderligere to andre piger med ind i Pigegruppen, hvoraf den ene har fået rådgivning, mens der er blevet arbejdet på at få den anden indskrevet.

Overordnet kan det konstateres, at de syv assistenter direkte eller indirekte har fået/været med til at få kontakt med 27 nye piger til Pigegruppen. Otte af disse piger er blevet fast tilknyttet i Pigegruppen, mens der stadig arbejdes på at få endnu en pige tilknyttet. Derudover er to piger blevet hjulpet videre til andre relevante tilbud, mens de resterende 16 har fået rådgivning, enten hos medarbejderne eller (for fire pigers vedkommende) fra assistenterne. De otte nye faste piger kommer enten hver tirsdag eller torsdag, og halvdelen af dem kommer i Pigegruppen flere gange om ugen. Udover gruppetilbuddet har Pigegruppen individuel voksenkontakt med disse piger og har udarbejdet udviklingsmål sammen med dem. Derudover kommer ca. fem af de andre opsøgte piger i Pigegruppen 1-2 gange om måneden, og via de faste piger har Pigegruppen samtidig nogenlunde viden om, hvor de er henne, og hvordan de har det.

Medarbejdernes mål om, at hver assistent i gennemsnit skulle få kontakt med tre piger, må altså siges at være nået. Det skal dog understreges, at kontakten er opnået via en meget bred definition af opsøgende arbejde, hvor en stor del af kontakterne er opnået via en mere indirekte kontaktform.

De opsøgte pigers oplevelser af assistenterne

I denne evaluering har det kun været praktisk muligt at interviewe tre af de piger, som er blevet opsøgt af assistenterne. Det vil sige, at grundlaget for at foretage en større analyse af målgruppens oplevelse af assistenternes indsats er meget lille.

Interviewene med de tre piger – og med assistenter og medarbejderne i Pigegruppen – tyder dog på, at pigerne primært oplever det som en fordel, at assistenterne selv har været vilde piger, der kender til pigernes liv, fx fordi assistenter selv tidligere har været tæt på rusmidler og vold. Således var hovedkonklusionen på interviewene med de tre opsøgte piger flg.:

- Det er en stor force, at assistenterne selv har været vilde piger
- Det er anderledes end at blive kontaktet af en voksen, bl.a. fordi afstanden aldersmæssigt og erfaringsmæssigt er relativ kort
- Det er forskelligt, hvor stor fortrolighed de opsøgte piger har følt overfor assistenterne
- Så stor er forskellen på assistenter og piger heller ikke, fx havde en af de opsøgte piger meget svært ved at tro på, at den ene assistent virkelig var blevet ansat i Københavns Kommune, og en anden fremhævede, at assistenterne jo bare var piger, ligesom de andre piger i Pigegruppen.

For uddybning af analysen af den opsøgende indsats og pigernes oplevelser af assistenterne, se Anden devaluering (*Anden devaluering, side 8-15*).

Assistenternes videre vej...

Det sekundære mål med Assistentprojektet var at fastholde og/eller støtte assistenterne i en positiv udvikling. Medarbejderne forventede, at assistenterne gennem Assistent-



projektet ville få en større selverkendelse, få cementeret den positive udvikling, de allerede var i gang med, da de blev ansat, samt at de ville få en større tro på sig selv (= større selvværd).

Medarbejderne forventede desuden, at ansættelsen ville kunne give den enkelte assistent relevant erhvervserfaring og evt. også hjælpe assistenten til at blive mere afklaret med om pædagogisk/socialt arbejde stadig var en farbar vej for hende jobmæssigt. Overordnet så medarbejderne altså også Assistentprojektet som en sluse ud af Pigegruppen og videre ind i voksenlivet, med alt hvad det indebar. Samtidig ville en vigtig sideeffekt af projektet være, at pigerne fik mulighed for at sige tak for hjælpen ved at yde deres indsats ved at trække nye piger fra målgruppen ind i Pigegruppen og give nogle af deres egne erfaringer videre. (jvnf. Programteorien, se Bilag 3)

Samtlige syv assistenter er blevet interviewet én gang, tre af assistenterne er blevet interviewet to gange. Der er udbredt enighed blandt assistenterne om, at det faglige og personlige udbytte af at være assistent har været stort. Men også at der er en lang række udfordringer og dilemmaer forbundet med at være assistent et sted, hvor man selv har været ung pige med behov for hjælp. Fx fremhævede flere af assistenterne, at det kunne være vanskeligt at håndtere dét 'at være en mellemting'. Mere herom senere.

Overordnet kan det dog konstateres, at assistenterne, som de selv ser det i interviews og de personlige handleplaner (udfyldt sammen med projektmedarbejderen), er kommet et skridt videre ift. deres planer og drømme om job og uddannelse. I hvert fald for en stund. Og ikke kun pga. Assistentprojektet, som jo kun har fyldt en lille del af deres liv (ml. 5-15 timer/uge) i en kortere periode af deres liv (6-10 måneder). Her er det naturligvis vigtigt at huske på, at både interviews og handleplaner giver et øjebliksbillede, hvor der er spurgt ind til et specifikt område (assistenternes planer og ønsker for fremtiden) i en specifik kontekst (i et interview med evaluator eller i en samtale med projektmedarbejderen). Mange andre forhold spiller ind og vil sandsynligvis også spille en langt større rolle end Assistentprojektet, fx familieforhold, brud med kæresten eller lign. Assistenternes situation kan altså hurtigt ændre sig. Dét, der ser ud som en overkommelig plan den ene dag, kan den næste dag forekomme helt umulig – og omvendt. Tabel 2, der viser hvordan assistenterne selv beskriver deres nuværende situation og planer, skal derfor tages med et vist forbehold.

Tabel 2. Assistenternes nuværende situation og planer

Assistent	Nuværende situation (august 2009)	Planer / drømme
Assistent 1	<ul style="list-style-type: none">Fast pædagogmedhjælper i Pigegruppen, 10 timer/ugeArbejder derudover i en vuggestue som pædagogmedhjælper fuldtid	Iflg. interview, august 2009: <ul style="list-style-type: none">Ønsker at fortsætte som pædagogmedhjælper lidt endnuØnsker at tage en uddannelse indenfor pædagogik
Assistent 2	<ul style="list-style-type: none">Har siden ansættelsen som assistent haft et par forskellige jobs, dels i en Matasbutik og dels på et plejehjem. Er pt. uden arbejde, men har søgt ind på uddannelse til januar 2010	Iflg. interview, oktober 2009: <ul style="list-style-type: none">Er blevet mere afklaret om, at hun ikke ønsker at blive socialarbejderØnsker brændende at få en uddannelse, fx indenfor skønhed og pleje
Assistent 3	<ul style="list-style-type: none">Ansæt på fuldtid i specialinstitution i Københavns Kommune	Iflg. interview, oktober 2008: <ul style="list-style-type: none">Ønsker at påbegynde uddannelse som pædagogisk assistent, august 2009, og



		er iflg. projektmedarbejder kommet ind på uddannelsen.
Assistent 4	<ul style="list-style-type: none">○ Vides ikke med sikkerhed○ Har kun sporadisk kontakt med Pigegruppen	Iflg. personlig handleplan, januar 2009: <ul style="list-style-type: none">○ Har en drøm om at blive socialrådgiver○ Ønsker indtil da at arbejde fuldtid på et plejehjem
Assistent 5	<ul style="list-style-type: none">○ Flyttet til Jylland sammen med sin familie, og har ikke længere kontakt med Pigegruppen	Iflg. personlig handleplan, forår 2009: <ul style="list-style-type: none">○ Har en drøm om at komme til at 'arbejde med mennesker med problemer'
Assistent 6	<ul style="list-style-type: none">○ Pt. ansat som assistent 12 timer/uge, og er også tilknyttet Københavnerteamet	Iflg. personlig handleplan, aug. 2009: <ul style="list-style-type: none">○ Ønsker at blive pædagog og arbejde med udsatte unge, helst piger○ Ønsker at starte på pædagog seminarium
Assistent 7	<ul style="list-style-type: none">○ Pt. ansat som assistent ca. 5 timer/uge. Afregnes time for time	Iflg. personlig handleplan, sep. 2009: <ul style="list-style-type: none">○ Ønsker at 'arbejde med mennesker', som bijob ved siden af uddannelse○ Er startet på HF august 2009

De første fem assistenter vurderede selv, at ansættelsen som assistent havde givet dem et udbytte på tre planer:

- Et fagligt udbytte, fx en afklaring af om drømmen om at arbejde indenfor det sociale felt var værd at stræbe efter
- Et personligt udbytte, fx ved at de kunne se at de nye piger kunne bruge assistenternes erfaringer på deres vej væk fra problemerne
- Én måde at blive færdig med Pigegruppen på, til dels. Også andre ting spillede ind, men tiden som assistent var også en måde at få rundet kontakten til Pigegruppen af på en ordentlig måde.

For uddybning, se Anden Delevaluering (*Anden delevaluering, side 17-22*).

Den sidste projektperiode

Fordi der pt. er mange piger indskrevet eller tilknyttet Pigegruppen, er det besluttet at holde lidt igen med den opsøgende indsats hen over sommeren 2009. Med i alt 21 faste piger plus det løse er der simpelthen ikke plads til flere i de eksisterende lokaler og med de nuværende ressourcer.

De to nuværende assistenter har derfor i sommerperioden haft som deres primære opgave at hjælpe til med at få integreret nye piger i Pigegruppen, bl.a. ved at de er blevet tilknyttet hhv. tirsdags- og torsdagsgruppen fast. Planen er, at de to assistenter skal stoppe med udgangen af september. Om muligt skal der derefter ansættes 1-2 assistenter mere, inden projektperioden udløber d. 31. december 2009.

Derudover er det planlagt, at efteråret 2009 skal bruges på at diskutere og implementere erfaringerne fra Assistentprojektet i Pigegruppen, samt eventuelt bidrage til at erfaringerne bliver givet videre til andre, der arbejder på området.



Assistentprojektets betydning i et overordnet perspektiv

Assistentprojektet er ikke det første forsøg på at inddrage tidligere rødder/vilde unge i socialt arbejde – og formentlig heller ikke det sidste. I Københavns Kommune har der indenfor de seneste 10-20 år været adskillige forsøg, bl.a. i Sjakket, De Vilde Unge, Gadepulsen og i flere fritids- og ungdomsklubber. Også i dag inddrager flere af kommunens sociale tilbud på forskellig vis deres 'gamle unge' i arbejdet med målgruppen af udsatte unge, fx De 4 Årstider, Københavnerteamet og U-turn. Det er derfor interessant at se på Assistentprojektets metoder og resultater i et mere overordnet perspektiv, bl.a. ved at sætte projektet i relation til nogle af de tidligere forsøg på at inddrage vilde unge i det sociale arbejde.⁴

Omkring år 2000 blev der på Indre Nørrebro, i miljøet omkring De Vilde Unge, Sjakket, Rabarberlandet, gjort mange spændende forsøg med at inddrage tidligere rødder i det sociale arbejde. Et af stederne var i Gadepulsen, et værested for primært etniske minoritetsdrengene. Erfaringerne fra bydelen blev grundigt dokumenteret og analyseret (*Nielsen m.fl., 2002, Nielsen og Malmberg, 1999 og Mørck, 2004*). Dele af denne dokumentation og analyse kan med fordel bruges til at se nærmere på Assistentprojektets betydning i et mere overordnet perspektiv. Ikke for at foretage en direkte sammenligning, dertil er der for mange forskelle, ikke mindst tidsforskelle, men for at have en referenceramme at se projektet i.⁵

Det skal understreges, at Assistentprojektet gennem hele projektforløbet har været i bevægelse, afhængigt af de assistenter, der var ansat, og af de vilkår, der i øvrigt herskede i Pigegruppen på givne tidspunkter. Der findes altså ikke ét færdigtømret Assistentprojekt, som kan analyseres fra start til slut. Projektet har gennem hele projektperioden været en levende organisme, eller "en gøple", som en af medarbejderne beskriver det, der løbende har udviklet og forandret sig. Analysen må derfor slå ned på særlige interessante punkter, uden at foregive at det er hele billedet af Assistentprojektet, der herved bliver belyst.

⁴ Undervejs i projektforløbet har både medarbejdere og assistenter flere gange nævnt metoden 'ung-til-ung' i deres beskrivelse af assistenternes indsats i Pigegruppen. 'Ung-til-ung'-metoden handler primært om, at unge formidler deres erfaringer videre til andre unge (*jvnf. Svend Lauersens og Svend Mørchs definition i Hølge-Hazelton, 2004*). Dét element er også til stede i Assistentprojektet, men assistenternes indsats favner mere end blot formidling. Assisterne har haft til opgave at opsøge nye piger og har desuden fået pædagogiske opgaver i Pigegruppen, fx ved at skulle integrere nye piger i gruppen. Derfor synes det mere oplagt at se på erfaringerne fra forsøg med at inddrage vilde unge i det sociale arbejde end på erfaringer med 'ung-til-ung' i forskellige formidlingsindsatser.

⁵ Pigegruppen minder på et par punkter om Gadepulsen: Begge steder har vilde unge som målgruppe, dog af forskelligt køn (hhv. piger og primært etniske minoritetsdrengene), der ikke nås af det etablerede system. Og begge steder har brugt tidligere vilde piger/rødder til at få kontakt med målgruppen og har tilbudt de opsøgte unge et sted at være, aktiviteter og at få hjælp til at komme videre.

Men der er også en lang række væsentlige forskelle mellem Pigegruppen og Gadepulsen. Bl.a. i den måde de tidligere rødder/vilde piger er blevet inddraget i arbejdet på: I Gadepulsen var flertallet af de ansatte tidligere rødder (ofte uuddannede), de fleste boede i lokalområdet (dvs. Indre Nørrebro), de var ansat på (mere end) fuld tid og på lige fod og med samme ansvar som de øvrige medarbejdere. I Pigegruppen har der højest været ansat to assistenter ad gangen og for en begrænset tid (max 10 måneder) og med et begrænset timetal (højest 15 timer/uge). Assisterne har ikke nødvendigvis været fra lokalområdet og har ikke haft samme ansvar som de fastansatte, voksne pædagoger, om end de fx har haft nøgle til Pigegruppen og dermed haft samme adgang til stedet som de fastansatte.



Erfaringer fra Gadepulsen og Indre Nørrebro⁶

Udgangspunktet for Assistentprojektet var, at assistenterne qua deres fortid som vilde piger ville have en særlig indlevelsessevne og forståelse for de yngre vilde piger, og derved også ville have forholdsvis nemt ved at opnå kontakt. Samtidig var der en forventning om at assistenterne ville blive fastholdt og styrket i en positiv udvikling væk fra det vilde pigeliv.

En stor del af arbejdet på Indre Nørrebro og i Gadepulsen byggede omkring år 2000 på samme grundtanke om inddragelse af tidligere rødder/vilde drenge. Analyserne af arbejdet på Indre Nørrebro og i Gadepulsen viser, at dét var der mange positive gevinster ved (Nielsen m.fl., 2002, og Mørck, 2004). Men der var også en række udfordringer og dilemmaer:

De tidligere rødder havde nogle **særlige evner i kontaktskabelsen og det pædagogiske arbejde** med rødderne: De havde en god evne til at skabe kontakt med rødderne, fordi de var kendt i og af lokalmiljøet, fordi de kendte til de unges liv og problemer (havde prøvet dem på egen krop), og fordi de 'talte de unges sprog'. Og de havde en evne til at 'læse' de unges behov og nogle gange også tilbyde alternative løsningsmodeller på fx konflikter, end dem som det etablerede system kunne tilbyde. Mange, men ikke alle, så de tidligere rødder som gode rollemodeller og 'positive storebrødre', for de yngre rødder.

De fleste af de tidligere rødder oplevede **et gradvist positionsskifte** fra rod hen mod accepteret og respekteret socialarbejder. De kunne via ansættelsen som gadeplansmedarbejdere **træde ind i nye praksisfællesskaber**: 'Gadeplansarbejdernes fællesskab' og 'Det vilde socialarbejderfællesskab', og de fik derved mulighed for at overskride den marginalisering, der lå i deres tidligere position som rod, ballademager, kriminel på Indre Nørrebro.

Men positionsskiftet skete ikke fra den ene dag til den anden. Positionsskiftet er en bevægelse, der sker gradvist over en (for de flestes vedkommende) lang tidshorizont, og som ikke nødvendigvis nogensinde bliver et totalt positionsskifte. De tidligere rødder bevægede sig ofte på grænserne mellem to eller flere forskellige praksisfællesskaber: De var både stadig en del af 'røddernes fællesskab', hvad enten de ønskede det eller ej. (De andre rødder kunne fx prøve at fastholde dem i rollen som 'en af deres', fordi de derved kunne få en god alliance/forhandlingspart i mødet med det etablerede system.) Men samtidig var de også en del af det etablerede system på Indre Nørrebro i kraft af deres ansættelse som gadeplansmedarbejdere og deres tilknytning til det vilde socialarbejderfællesskab.

Mørck betegner de tidligere rødder som **grænsedeltagere, der er med i grænsefællesskaber**, dvs. i fællesskaber der overlapper to eller flere praksisfællesskaber. I grænsefællesskabet skabes der nye overskridende forbindelser og samarbejdsmuligheder mellem de vilde unge, de tidligere rødder, socialarbejderne og andre parter indenfor det etablerede system. Det er altså ikke bare den enkelte tidligere rod, der oplever en personlig udvikling og et positionsskifte. De tidligere rødder bidrager også med ny viden, andre måder at se og forstå rødderne/systemet på – og derved ny læring til både socialarbejdere og rødder. Mange, både de tidligere rødder selv og professionelle socialarbejdere i det øvrige system, anså derfor **de tidligere rødders bidrag til udviklingen af det sociale arbejde med vilde unge som særdeles vigtigt**. For mange af de tidligere rødder var

⁶ Den følgende gennemgang af Gadepulsen og det øvrige arbejde med at inddrage tidligere rødder på Indre Nørrebro er alene baseret på erfaringer fra omkring år 2000, hvor Nielsen m.fl. og Mørck foretog deres analyser. Det har ikke været muligt for denne evaluering at gå i dybden med hvilke erfaringer, der er gjort sidenhen.



formidlingen af deres erfaringer og kendskab til målgruppen derfor også en væsentlig del af deres arbejde.

De tidligere rødder oplevede også mange dilemmaer og udfordringer i deres positionsskifte: Det kunne indimellem være **svært og konfliktfyldt at skulle balancere mellem flere forskellige praksisfællesskaber**, dvs. både være en del af 'røddernes gadeplanskab' og 'gadeplansarbejdernes fællesskab' og samtidig skulle gebærde sig i 'det etablerede systems fællesskab', og i et lokalmiljø, hvor de fleste af de tidligere rødder selv boede. Og især i det etablerede system, primært indenfor skole og klubområdet, var der **en vis skepsis overfor nogle af de tidligere rødders lidt anderledes arbejdsmetoder og deres manglende uddannelse**.

På Indre Nørrebro og i Gdepulsen var en stor del af de ansatte gadeplansarbejdere tidligere rødder. De kunne **til en vis grad bruge hinanden til sparring** i dagligdagen ('det vilde gadeplansarbejderfællesskab'). Bl.a. kunne de ældre og lidt mere erfarne være med til at bakke de yngre og nye gadeplansarbejdere op, og de kunne bruge deres netværk i 'det vilde socialarbejderfællesskab' (fx professionelle socialarbejdere i bydelen, det bolig-sociale projekt Rabarberlandet, De Vilde Unge og Sjakket). Der var også mulighed for ekstern supervision i forskellige former, men på trods af disse tilbud, gav flere af de tidligere rødder udtryk for, at de **ikke oplevede den personlige støtte som tilstrækkelig**, ift. de behov, de havde.

Assistentprojektets betydning for de tidligere vilde pigers udvikling

Erfaringerne fra Assistentprojektet viser, i lighed med erfaringerne fra Indre Nørrebro, at ansættelsen som assistent, påvirker de tidligere vilde pigers personlige og faglige udvikling, og, iflg. assistenterne selv, primært i positiv retning.

Det skal dog understreges, at også meget andet spiller ind på denne udvikling, især set i lyset af, at assistenterne kun har været ansat mellem 5-15 timer/uge.⁷ Flere af assistenterne var også igennem andre større eller mindre omvæltninger i deres liv i samme periode, fx afslutning på et længere misbrugsbehandlingsforløb, brud med kæresten, ny bolig, nyt job, ny kæreste, påbegyndt eller afsluttet uddannelsesforløb. Men overordnet konkluderer både assistenterne selv og medarbejderne, at ansættelsen som assistent har været med til at styrke og fastholde et gradvist positionsskifte fra tidligere vild pige til nu mere voksen og fornuftig ung kvinde. Det er der flere indikatorer på:

- Det er betydningsfuldt at være rollemodel
- Der sker en bearbejdning af tiden som vild pige
- Det er betydningsfuldt at få tildelt ansvar og en ny position
- Det er betydningsfuldt at blive (næsten) ligeværdig kollega

Samtidig bliver der dog også peget på en række udfordringer i dette positionsskifte:

- Hvem skal man være solidarisk med? Dilemma og udfordring
- Der er et stort behov for sparring og supervision
- Assistentrollen: Jobtræning eller efterværn?

⁷ I Gdepulsen var ansættelsen som gadeplansmedarbejder formentlig mere indgribende i de tidligere rødders liv og udvikling, dels fordi de arbejdede fuldtid (og nogle gange mere end fuldtid, på alle tider af døgnet) og fordi de samtidig boede i samme område som de arbejdede, og derfor reelt aldrig havde helt fri.



I det følgende vil Assistentprojektets betydning for de tidligere vilde pigers udvikling blive gennemgået nærmere.

Det er betydningsfuldt at være rollemodel

At være rollemodel for de yngre piger bliver fremhævet som betydningsfuldt af alle syv assistenter. Det er betydningsfuldt, at de som assistenter, med deres (livs)erfaringer på godt og ondt, kan vise de yngre piger, at det kan lade sig gøre at komme videre, at det fx kan betale sig at stoppe med at ryge hash. Bl.a. fordi det giver mulighed for at blive ansat som assistent.

Selv om det er rart at kunne give nogle af sine erfaringer videre, siger et par af assistenterne, at de egentlig ikke har oplevet, at pigerne ser anderledes på dem nu, eller at de har fået en højere status blandt de øvrige piger. En af assistenterne forklarer, at hun mere tror, at pigerne ser hende som en slags storesøster, der fx kan bruges som 'mellem-mand' til at præparere de voksne:

"Tværtimod ser de mig nok mere som den der mellemmand, der lige kan lokke [medarbejderne i Pigegruppen] til et eller andet: 'Kom nu, du er halv voksen!'"

Interview med assistent

Selv om denne assistent værges sig en smule ved at kalde sig voksen på niveau med medarbejderne, siger hun dog lidt senere, at pigerne faktisk lytter til, hvad hun siger, også når hun siger noget lidt mere 'voksent':

"Selv den dag i dag kan jeg jo ikke sige til dig, at jeg er voksen. Jeg er også ung med de unge. Jeg kan sagtens sidde og fnise og snakke om sex og alle de der ting sammen med de andre piger. Og hvis så [medarbejder i Pigegruppen] siger: 'Hej, er der ikke nogen der lige gider dække bord?' og så de bare bliver ved, så siger jeg: 'Hallo, hørte I ikke lige at [medarbejder] sagde: Hallo, I skal dække bord?' Så bliver jeg voksen. Men jeg tror bare, at det ligger godt til mig. Sådan logisk. Så jeg bakker mine kollegaer op. Så pigerne kan se, at jeg er voksen. Men så kan vi også godt fnise og have det sjovt og være unge."

Interview med assistent

Der sker en bearbejdning af tiden som vild pige

En anden assistent fremhæver, at der også sker en bearbejdning af hendes tid som vild pige i Pigegruppen ved, at hun nu kan se sit liv, eller i hvert fald noget der minder om sit eget liv, i de nuværende piger:

"Det har været rigtig givende for mig at se det hele [mit liv] udefra. Det har været en god afslutning, synes jeg.(..) Jeg synes, at for mig personligt og i min proces, har det været rigtig godt at få set alt der her udefra og at se metoderne. Det har også på en eller anden måde gjort, at jeg har fået bearbejdet en masse ting fra alle de år, jeg har gået i Pigegruppen."

Interview med assistent

Det er betydningsfuldt at få tildelt ansvar og en ny position

Det gør noget ved assistenternes personlige udvikling at få tildelt ansvar og være rollemodel. En af medarbejderne forklarer:

"Da [assistent] gik fra at være ung til at være assistent, så tog hun helt automatisk et større ansvar. Når man skal avancere i andre folks øjne, må man også gøre et eller andet for at leve op til det. Det er helt naturligt."

Interview med medarbejder



Projektmedarbejderen prøver at styrke assistenten i hendes nye position ved allerede i ansættelsessamtalen at gøre klart, hvilke forventninger Pigegruppen har til assistenten. Projektmedarbejderen kan fx forklare, at assistenten ikke længere må ryge, når hun befinder sig i Pigegruppens lokaler, da hun nu er ansat i Københavns Kommune, og at Pigegruppen har en forventning om, at assistenten har et reelt ønske om at rykke sig. Udfyldelsen af udviklingsplanen (Se bilag 3 i Anden devaluering) og dét, at udviklingsplanen skal revideres og evalueres midtvejs og i slutningen af ansættelsesforløbet, er også med til at fastholde og styrke assistenten i, at hun nu befinder sig i en lidt anden position, end da hun var pige i Pigegruppen.

Det er betydningsfuldt at blive (næsten) ligeværdig kollega

Tydeliggørelsen af positionsskiftet sker også ved, at alle assistenter får udleveret en nøgle til Pigegruppen, og dermed har samme – og dermed ligeværdige – adgang til Pigegruppens lokaler, som medarbejderne:

"Det er også lidt sjovt, for jeg har jo været misbruger i mange år, og er nu clean, så dét, at folk tror på én, har været rigtig stort, fx det her med: Her er nøglen til Pigegruppen."

Interview med assistent

Et par af assistenterne er blevet inviteret med til medarbejdernes eksterne supervision – på lige fod med medarbejderne. De assistenter, der har deltaget, er forinden blevet klædt på, fordi supervision for mange af dem har været et nyt begreb, og fordi de derfor har været lidt usikre overfor, hvad det var for noget.

Assistenterne er også blevet inviteret med til personalemøder, men i praksis har kun den første assistent deltaget, fordi personalemøderne typisk ligger om formiddagen, hvor assistenterne har haft andre gøremål (arbejde eller uddannelse). I stedet har der i flere omgange været arrangeret særlige assistent-personalemøder, hvor assistenterne står for dagsorden og styring, og indbyder de øvrige medarbejdere til drøftelser af særlige problemstillinger. Inden mødet forbereder assistenterne sammen med projektmedarbejderen dagsorden og indhold på mødet. Selve mødet bliver styret af assistenterne selv. I alt har der været afholdt ca. 10 assistentpersonalemøder.

Udover de konkrete invitationer til medarbejdernes arbejdsfællesskab og kollegaskab forsøger projektmedarbejderen mange gange i dagligdagen bevidst at tydeliggøre, at assistenten nu er kollega med de fastansatte:

"For eksempel kan jeg finde på at sige: 'Gå lige hen til dine kollegaer.' Altså prøver at få hende til, ved hjælp af ordets magt, at føle sig som kollega. Det ville jeg jo aldrig sige til [medarbejder i Pigegruppen]: 'Gå lige over og bland dig med dine kollegaer.' Jeg tror, jeg lægger ekstra tryk på for at tydeliggøre, hvad hun har af muligheder. At hun skal huske at spørge til råds, at hun skal huske at spørge sine kollegaer."

Interview med projektmedarbejder

Projektmedarbejderens udsagn viser, at der er en vis tilvænningsperiode – læreproces – i at blive en ligeværdig kollega. Både for assistenten, men også for medarbejderne. En anden medarbejder forklarer, at hun i sit sociale arbejde hele tiden har haft stor fokus på pigernes ressourcer ift. den enkeltes personlige udvikling. Men med Assistentprojektet har hun fået mere fokus på assistenternes ressourcer ift. det fællesskab, der er i Pigegruppen. Hun prøver at udfordre og styrke assistenterne i, at de skal bidrage til 'vi'et' i Pigegruppen:



"Det betød også, at jeg konfronterede den enkelte på hendes andel i dét, der foregik i 'vi'et' på godt og ondt, så det blev en lidt anderledes måde at lave relationsarbejde på. (...) Hvis der fx ikke bliver lavet mad, kan jeg sige: 'Det er ok, jeg skal hjem til et fyldt køleskab, men du skal hjem til et tomt køleskab.' Dvs. at jeg brugte en vis pression som pædagogisk redskab: 'Åbn blikket op for, at du er i en 'vi-kontekst', og det nej eller ja, du siger, påvirker også os andre.'"

Interview med medarbejder

Det betyder helt konkret, at denne medarbejder også har en forventning om, at en assistent – over tid – evner at sige til og fra i samarbejdet med hende som kollega. Hvis en af de andre medarbejdere i Pigegruppen føler sig trådt over tæerne eller ikke forstår, hvorfor hun vælger at gøre, som hun gør, forventer hun, at de siger til eller fra i situationen – eller at de som kollegaer får talt ud om tingene på næste personalemøde eller i en supervision. Helt samme forventninger har hun ikke til assistenten, men så alligevel...:

'Det ville jeg aldrig sige til en assistent, men jeg ville alligevel i en blødere udgave sige det. Og jeg har gjort det... Jeg har sagt: 'Jeg har rigtig svært ved at gætte hvordan du har det. Jeg kan se, at du har det vanskeligt, men jeg tænker også, at det er tid til, at vi sammen bevæger os et sted hen, hvor der i en del af assistentrollen ligger, at du også må bede om det, du har brug for. Ikke som dengang du var et ungt menneske, for det er noget andet. Men som voksen til voksen. Og hvordan kan man det? Det kan man gøre på den her måde eller ringe, når aftenen er forbi, og sige: 'Hej, jeg er i tvivl, om det der gik godt? Jeg synes ikke, du fik givet mig en respons på den opgave, du stillede mig.' Det vil jeg også gøre ved at spørge dig. Men dét, det kræver af dig, er, at du fortæller mig sandheden, når jeg spørger dig og ikke pleaser mig, eller skide godt kan lide mig og derfor ikke har lyst til at sige, hvordan det i virkeligheden forholder sig til. Eller er bange for at vores relation går i stykker, fordi du giver dig selv lov til at komme op et sted, hvor du har mulighed for at give mig reel respons'."

Interview med medarbejder

Alle assistenterne er enige om det tager tid at vænne sig til en mere ligeværdig rolle med dem, der tidligere var de 'voksne pædagoger', der hjalp dem med deres vilde liv. Den første assistent, der før Assistentprojektet var frivillig i et par år og nu har været pædagogmedhjælper i knap 1½ år, har haft særdeles lang tid til at vænne sig til rollen som kollega. På spørgsmålet om hvordan hun mærker forskellen, svarer hun, at de nu taler om nogle andre ting:

"Nu er det ikke længere, hvad skole jeg går på..."

Interviewer: Betyder dét, at du er mere privat med medarbejderne end tidligere, altså at I taler om jeres liv hver især?

"Ja, det er da mine kollegaer, jeg bruger. Vi er kollegaer. Jeg ser dem som mine kollegaer, og det gør jeg, fordi de er mine kollegaer. (...) Men jeg kan da huske at det var svært at gå fra at være pige til at være kollega."

Interview med assistent

Pædagogmedhjælperen fastholder, at hun stadig er "ung med de unge", dvs. pigerne i Pigegruppen, som hun jo er tættere på aldersmæssigt end pædagogerne. Men hun tænker ikke længere over den aldersforskel, der er mellem hende og pædagogerne.

"Nu føler jeg, at vi er rimeligt på bølgelængde. (...) Jeg tror bare, det er sådan noget, der er kommet. Det er ikke noget, jeg har spekuleret over. Nu føler jeg også bare, at jeg er blevet så selvsikker, så selvsikker efterhånden, at jeg ved, at dét jeg gør, det er godt. Og jeg prøver ikke at bevæge mig ud... altså, det eneste, der adskiller dem og mig, det er, at de har deres uddannelse, og hver især deres evner. Som jeg selvfølgelig har respekt for, og som jeg prøver at suge så meget til mig, som jeg



overhovedet kan af viden og læring. Men ellers snakker vi da som halv-venner. (..) Nu har jeg også været med til et par julefrokoster efterhånden – det kan også være, at det er dét. Man kommer lidt tættere på hinanden...”

Interview med pædagogmedhjælper

Selv om også de øvrige assistenter giver udtryk for en vis stolthed over at være blevet mere ligeværdig med medarbejderne i Pigegruppen, er det tydeligt i interviewene, at ligeværdigheden ikke gælder alle felter. Når de beskriver forhold i deres liv eller i deres tid som assistenter, der er svære, falder de hurtigt ind i at omtale medarbejderne som ”de voksne”. Men betydningen af at have medarbejderne som rollemodeller, som nogen dét er værd at stræbe efter at komme til at ligne, må bestemt ikke underkendes.

Hvem skal man være solidarisk med? Dilemma og udfordring

Selv om assistenterne er ret bevidste om det gradvise positionsskifte, der ligger i assistentrollen, og selv om medarbejderne både direkte og indirekte er med til at fastholde/styrke positionsskiftet og den mere ligeværdige rolle som kollegaer, har alle assistenter til tider oplevet det som en udfordring at skulle være ”en mellemmand”, ”en mellemting” eller ”halv-voksen”, som nogle af dem beskriver det. En af assistenterne svarer på spørgsmålet, om hun frygter noget i sin tid som assistent:

”Ja, jeg frygter faktisk lidt, hvis der kommer en kæmpe konflikt hernede, hvis nogle af pigerne kommer op at slås eller et eller andet. Det frygter jeg en lille smule. Altså, jeg plejer at være rimelig god til at trække folk fra hinanden, men den er sådan lidt tricky, synes jeg, hvis jeg en dag kommer ud for, at en af pigerne har lavet et eller andet kriminelt eller et eller andet sidsygt, altså, hvordan skal jeg tackle det?”

Interviewer: Altså, tackle det, fordi du er tæt på aldersmæssigt eller hvorfor?

”Jo, også det, det er også grunden, at jeg selv er tæt på aldersmæssigt. Jeg kan jo ikke stå og sige til 17-årig: ’Hallo, det må du ikke’ – hun ville bare stå og grine af mig. Men også bare det... hvordan skal jeg tackle det? Skal jeg gå hen og fortælle det til en voksen: ’Hør her, hun har gjort sådan og sådan, kan vi hjælpe hende?’ Eller om jeg helt skal tie stille? Men det er også noget af det, jeg havde tænkt, at jeg skulle tale med Cathrine [projektmedarbejder] om – for det ved jeg faktisk ikke helt...”

Interview med assistent

Assistenten var på interviewtidspunktet helt nyansat og skulle umiddelbart efter interviewet have en samtale med projektmedarbejderen, bl.a. om denne problemstilling, og blev formentlig mere afklaret dér.

For nogle af assistenterne var det trods alt forholdsvis let at navigere mellem de forskellige positioner, jvnf. eksemplet med assistenten, der både følte sig ”ung med de unge”, men som alligevel var klar over hvis side, hun stod på, når der skulle dækkes bord: Kollegaens side.

For andre var det sværere. Et konkret eksempel var den assistent, der blev tilknyttet Pigegruppens 18-års projekt.⁸ Hun oplevede det som meget svært at skulle navigere i et projekt, hvor målgruppen var piger, hun selv havde gået i byen med få måneder forinden:

”Dét, der har været rigtig svært for mig, har været at skelne mellem at være voksen og at være barn. Altså én af pigerne. Fordi man er der midt imellem. Så mange gan-

⁸ 18-årsprojektet var et forsøgsprojekt, der kørte over 3-4 måneder. Målet var at sluse nogle af de lidt ældre piger (17 år+) gradvist ud af Pigegruppen, fordi de fyldte meget i tirsdagsgruppen, og derfor gjorde det sværere for de nye piger at komme ind i og få etableret sig i Pigegruppen. Projektet var meget lærerigt, men ikke ubetinget en succes, fordi nogle af de lidt ældre piger oplevede det som et svigt, og at Pigegruppen ville af med dem.



ge er det lidt svært, synes jeg, at være en del af pigerne og alligevel ikke. For man skal alligevel holde hovedet koldt (...) Det er meget svært at have været en del af dem og så lige pludselig at blive en mellemting. Det har været svært for mig.”

Interview med assistent

Iflg. medarbejdernes evaluering og eftertænkning spillede andre ting også ind på projektets succes, fx at projektets koncept var sværere at gennemføre end forventet, og at det derfor også krævede meget af medarbejderne, bl.a. ekstra supervision og løbende diskussioner af projektfrustrationer og -problemer i medarbejdergruppen.

”Jeg vil ikke sige, at det mislykkedes [at inddrage assistenten i projektet], men det var et eksperiment, og det havde sine fordele og ulemper. (...) Der er ikke sket nogen skade, men der er heller ikke sket det løft, som vi kunne have håbet på. Men alligevel er der måske sket et løft: I det øjeblik man har tillid til et andet menneske, og giver dem sådan en type opgave, så... Jeg oplever ikke, at [assistenten] nu siger: ’Det var en opgave, jeg ikke kunne løse, nej, hvor er jeg dårlig.’ Og derfor giver sig selv et gok i nødden. Hun tænker snarere: ’Pigegruppen og jeg troede, at vi kunne noget, men det kunne vi ikke, og det er ok.’

Interview med medarbejder

Assistenten selv beskriver da også sit totale udbytte af assistentperioden forholdsvis positivt. På spørgsmålet om hvem hun er nu, hvor hun er færdig som assistent, svarer hun:

”Jamen, jeg tror, at jeg er den samme, men med lidt flere erfaringer og er måske blevet [viser med sine fingre en lille smule] klogere omkring arbejdsvilkår. Eller ikke arbejdsvilkår, men at være i et arbejde, og at jeg måske sådan skal lade være med at give op så hurtigt. (...) Måske i en måneds tid havde jeg det rigtig svært, men fordi jeg har brugt mine kontakter og rakt hånden ud og sagt: ’Jeg har brug for hjælp.’ Så har jeg måske ændret mig lidt, modnet mig lidt, blevet lidt mere, klogere på livet.”

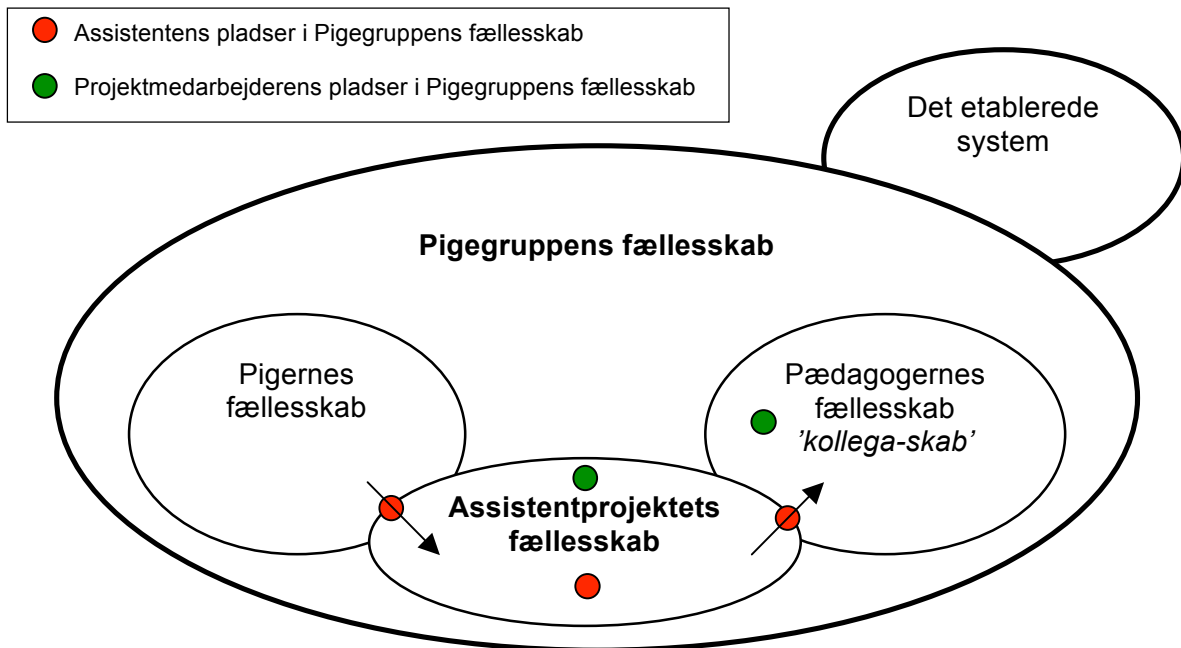
Interview med assistent

Når assistenterne i interviewene blev udspurgt om deres rolle, pegede flere af dem på assistentrollen som et dilemma eller en udfordring, som til tider kunne være svær at håndtere. At betegne rollen som *’mellemting’*, som en af assistenterne gjorde, kan på den ene side signalere, at assistenterne befinder sig midt i mellem to stole, med risiko for at falde ned i midten. Men det kan på den anden side også, sådan som ovenstående eksempel vidner om, signalere en bevægelse: At assistenten er på vej til at bevæge sig fra én position: vild pige med problemer, til en anden position: på vej til at blive voksen, mere fornuftig, klogere af erfaringer på godt og ondt. Kort sagt: på vej et andet sted hen, end dér hvor hun var, da hun startede som assistent.

Det synes oplagt at bruge begrebet om *’praksisfællesskaber’* til at se nærmere på assistenternes position i Pigegruppen, og især på dilemmaet om at stå midt-i-mellem, som flere af pigerne peger på. (Mørck, 2002):



Figur 3. Praksisfællesskaber i Pigegruppen



Med Mørcks begrebsapparat befinder assistenterne sig altså i et grænsfællesskab, hvor de i deres egenskab af assistenter er på grænsen af flere praksisfællesskaber. (Se figur 3) Ikke som gadeplansmedarbejderne fra Indre Nørrebro: i en hel bydel, med alle de interne og eksterne samarbejdspartnere dét fører med sig, men i det mikrounivers, som Pigegruppen udgør.⁹

Netop assistenternes position på grænsen er både Assistentprojektets styrke: Assistenterne giver et vist bidrag til det pædagogiske arbejde netop i kraft af, at de befinder sig på kanten, i grænsfællesskaberne, og kan se tingene fra både pigernes og medarbejdernes synsvinkel. Men det er også dét, der til tider frustrerer eller er svært for assistenterne. Og indimellem også for de øvrige medarbejdere i Pigegruppen.

Men placeringen i grænsfællesskaberne er ikke stationær: Der er en vis bevægelse, som vist i figuren med pile: Der er en gradvis bevægelse fra at være ung vild pige til at blive voksen og ligeværdig medarbejder i Pigegruppen. For de fleste af assistenterne har bevægelsen været begrænset, især fordi tidshorizonten er relativ kort (ml. 7-10 måneder). Den allerførste assistent, der har haft en lang periode i Pigegruppen med en anden position end vild pige (først frivillig, derefter assistent og nu pædagogmedhjælper), kan nu sige, at hun føler sig ligeværdig med medarbejderne, bortset fra nogle enkelte elementer (medarbejdernes uddannelse og erfaring). Det skyldes ikke kun tiden, men også en række andre faktorer: Hun har haft flair for arbejdet, der er blevet gjort plads til hende i Pigegruppen (hun har fx fået til opgave at stå for åbningen onsdag aften), og medarbejderne har set hende og brugt hende som ligeværdig kollega. Fx blev hun en vigtig sparringspartner for projektmedarbejderen, da projektet skulle startes op. Og en anden medarbejder omtaler assistentens bidrag som et regulært makkerskab:

⁹ Assistenterne har ikke haft eller kun sporadisk haft selvstændig kontakt med det etablerede system i deres egenskab af assistenter. I Gadepulsen havde de tidligere rødder de samme opgaver, som de øvrige socialarbejdere, både internt i Gadepulsen og ift. det etablerede system.



"Jeg sagde tit til [assistent]: Hvad synes du? Og det, der kom tilbage, var et makkerskab for mig. Det var en regulær sparringspartner, ikke bare en eller anden tanke om, at nu skulle jeg være rar og moralsk ordentlig og lade pigerne få indflydelse. Men det blev et reelt makkerskab."

Interview med medarbejder

Der er et stort behov for sparring og supervision

At bevæge sig fra en position til en anden er krævende. Og for nogle af assistenterne har denne udvikling krævet en del støtte og sparring undervejs, både fra de øvrige medarbejdere og især fra projektmedarbejderen.

Bortset fra den første assistent, der havde en særlig rolle i Pigegruppen, også før hun blev assistent, har de øvrige 6 assistenter alle i vid udstrækning haft behov for at blive fulgt forholdsvis tæt og for løbende at modtage sparring fra projektmedarbejderen. Et par af assistenterne mødtes fast hver uge med projektmedarbejderen for at drøfte, hvad de havde lavet i den forløbne uge, og hvad planerne skulle være for den kommende uge. For et par af de andre assistenter blev møderne aftalt efter behov.

Sparringen fra projektmedarbejderen har dels handlet om at klæde assistenten på til at håndtere rollen som assistent ift. de andre piger og projektet som helhed. Dvs. projektmedarbejderen har haft en rolle som 'chef', projektleder og sparringspartner: Hun skulle (hjælpe med at) lede og fordele arbejdet og have overblikket. Både formelt, fx til ansættelsessamtaler og udviklingssamtaler (med udgangspunkt i assistentens udviklingsskema), og også mere uformelt i det daglige, hvor projektmedarbejderen bakkede op, gav sparring, roste og bevidst understregede assistentens rolle som kollega, med understregning under kollega, til de øvrige medarbejdere (jvnf. det tidligere nævnte eksempel).

Projektmedarbejderens opgave har altså både været at skubbe på for, at assistenten turde/ville springe ud i de nye udfordringer, men også at holde hånden over... eller måske snarere under, i de tilfælde hvor vingerne alligevel ikke var helt flyvefærdige:

"Jeg tager dem seriøst som voksne, men jeg tager også seriøst, at de ikke er voksne, og at de ikke har det samme ansvar som mig. Det er ligeså vigtigt for mig, at de også ved det."

Interviewer: Er der nogen forskel på din relation til assistenterne og pigerne?

"Ja, det er der helt klart – og dét får de at vide til den allerførste jobsamtale. At grunden til, at de bliver ansat, er, at jeg ser dem som meget stærkere, og at der er mange flere ting, som de kan jonglere med end de yngre piger. (...) Så jeg prøver at hæve dem på den måde ved ikke at bære dem for meget. Men falder de, så løfter jeg dem igen. (...) Men jeg ringer jo ikke til deres forældre og siger, at nu har jeg haft den her samtale. Og jeg taler heller ikke med deres sagsbehandler. Så der er en masse ting, der er skrabet helt væk af de formelle praktiske opgaver. (...) Hvis den måde, vi hjælper de andre piger på, det er 100 %, så er det måske 40 %, når en assistent har det svært. Jeg har stor respekt, jeg tager det meget seriøst, virkelig seriøst."

Interview med projektmedarbejder

Men projektmedarbejderen har også haft en anden rolle som assistenternes 'advokat', solidarisk støtte og 'back-up'. Fx da en af assistenterne fik en uoverensstemmelse med en journalist, og da et par andre assistenter fandt det uoverskueligt at få lavet nye pas. Men også ift. de øvrige medarbejdere i Pigegruppen har projektmedarbejderen været den, der var midt imellem. Det har til tider placeret projektmedarbejderen i en udfordring, der minder om assistenternes. På den ene side har hun skullet/ønsket at være loyal og solidarisk overfor assistenterne og deres forståelse af situationen, og på den anden side har hun



også skullet/ønsket at være loyal og solidarisk med de øvrige medarbejdere. Dvs. at projektmedarbejderen har haft ét ben i hver lejr, jvnf. figur 3. Det har til tider været en svær position, men også en nødvendig – og meget lærerig – position:

"Det har virkelig fyldt, dét med at have den der samvittighed overfor pigerne, og overfor mine kollegaer. (..) Når der er noget, der har været svært, og det så lige pludselig er blevet healet igen, så er det jo dér, jeg tænker: 'Nå, så fandt jeg ud af det!' Det er jo først, når jeg har været nede og kommer ud på den anden side, at jeg tænker: 'Det var da en fed erfaring at have.'"

Interview med projektmedarbejder

Projektmedarbejderen har haft en særlig rolle ift. assistenterne, men sparringen er også sket løbende i dagligdagen, når en assistent har arbejdet sammen med en medarbejder. Flere af assistenterne fortæller, at de har fået 'feedback', 'counselation' og sparring fra de medarbejdere, de har været på arbejde med, både her og nu i situationen, men ofte også bagefter eller før, hvor medarbejderen fortæller om sine pædagogiske og faglige overvejelser og begrundelser for at handle, som hun gør. En af assistenterne giver et eksempel, hvor hun skulle mødes med en pige en tidlig morgen, men efter en times tid måtte hun konstatere, at pigen ikke dukkede op:

"Og så står man der, hvad gør man nu? Hvad gør jeg, hvis hun ringer nu, for så bliver jeg sgu da skide sur: 'Hallo, jeg har siddet og ventet en time!' Det var sådan, man normalt ville gøre. Så blev jeg nødt til at ringe til [medarbejder]: 'Hør, hvad siger jeg her?' Og så siger hun: 'Nå, ja, men du er jo assistent. Og det er jo dét, som en del af vores arbejde går ud på, det er nogle gange at blive brændt af. Så hvis pigen ringer og siger, at hun har sovet over sig, så er dit arbejde måske bare at sige: 'Ok, hvornår har du tænkt dig, at dig at vi så kunne tage derhen? Og så en anden dag ville det måske være rart, hvis du lige ringede og sagde, at du var forsinket.' Hvis jeg ikke havde talt med [medarbejder], så havde jeg sagt: 'Hør, er du dum eller hvad? – jeg har ventet en time!'"

Interview med assistent

Men sparringen – og dermed læringen – går også den anden vej. Medarbejderne spørger også ind imellem assistenterne til råds, og dét er i sig selv faktisk også ret lærerigt for assistenterne. En af assistenterne siger med slet skjult stolthed i stemmen:

"Altså, jeg ved bare, at de lærer utroligt meget af mig, hvis jeg opfatter tingene på en anden måde."

Interview med assistent

Assistentrollen: Jobtræning eller efterværn?

I den oprindelige projektbeskrivelse var et af målene med Assistentprojektet, at assistenterne gennem ansættelsen skulle få en relevant erhvervs erfaring, der kunne bruges til at komme videre på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. (Se bilag 3. Programteori) På nogle punkter kan ansættelsen som assistent derfor ses som en slags jobtræning i et trygt øverum. (Se Første devaluering, side 15)

Undervejs i projektforløbet har det flere gange været diskuteret internt i Pigegruppen, om ansættelsen som assistent også var – og måske i perioder især var – et slags mere eller mindre skjult efterværn for de piger, der ikke var helt klar til at stå på egne ben, efter udskrivningen fra Pigegruppen. En af medarbejderne fortæller, at hun undervejs har mærket tvivl om Assistentprojektets grundidé og derfor har talt med sine kollegaer, om Assistentprojektet var en slags 'opbevaringsteknik'. For hende er det meget vigtigt, at Assistentprojektet bliver et tilbud om jobtræning og ikke bare en måde at være i Pigegrup-



pen på, efter at man er fyldt 18, og at de som medarbejdere er meget opmærksomme på den læring og udvikling, der sker for assistenten:

"Jeg synes også, at vi er forpligtede til at have... altså det er sgu unge mennesker. Vi skal ikke fæke et løft, som de kan falde og slå sig på. Vi skal gøre det ordentligt. Vi skal klæde dem ordentligt på til det, og vi skal lykkes med at opdage løftet, når det sker og se på det sammen – ligesom med al udvikling. Hvis ikke det bliver opdaget, hvis det bare bliver efterrationaliseret, når vi er tre år længere fremme og kan sige: 'Nå, der er da sket noget!', så... Dét skal opdages hen ad vejen og siges højt og registreres."

Interview med medarbejder

Netop udviklingsperspektivet fremhæves også af andre medarbejdere i Pigegruppen. Projektmedarbejderen fortæller om en af assistenterne, at hun var så god og oplagt i rollen, at det var fristende at forlænge ansættelsen udover det planlagte. Men heldigvis fastholdt en af de andre kollegaer, at det da var bedre, hvis assistenten kom ind på uddannelse end, at hun fik yderligere 3 måneder i Pigegruppen. Projektmedarbejderen understreger, at ansættelsen af en assistent skal give god mening, både for assistenten og for Pigegruppen, men at læringsperspektivet skal fastholdes.

"Assistenterne er vores kollegaer, men ikke med det samme ansvar. Vi skal også passe på dem, men også give udfordringer. Vi skal også løfte dem. Og det kan vi kun gøre ved at tage dem seriøst."

Interview med medarbejder

Erfaringerne fra de første syv ansættelser viser imidlertid, at det kan være svært at adskille læringsperspektivet og jobtræningen fra elementer i efterværn:

"Med vores to nuværende assistenter bliver det igen tydeligt, at assistentrollen rummer alt lige fra jobtræning (som nævnt ved projektets start) til en form for efterværn, et personligt løft, en fastholdelse af en positiv udvikling... alle rollerne lapper ind over hinanden og er svære at adskille. En ting er sikket, og det er, at de piger, vi ansætter, er nogle, som viser, at de er på vej i rette retning, og dermed er i gang med en positiv udvikling, men at de stadig har noget at hente i deres udvikling, som vi via assistent-funktionen kan være med til at bidrage til... og i og med de er i gang med en god udvikling og har rykket sig ift. deres start i Pigegruppen har de også noget bidrage med til Pigegruppen, Pigegruppens kultur, de øvrige piger og os kollegaer."

Projektmedarbejder i statusnotat, juni 2009

Assistentprojektets betydning for organiseringen

Assistentprojektet har været et stort 'projekt-i-projektet'. Pigegruppen har gennem hele sin levetid været præget af projekttankegangen på forskellig vis, både i selve organiseringen af Pigegruppen og i det daglige pædagogiske arbejde, hvor der fx er blevet arbejdet med rejse-projekter. (*Pigegruppen 2008*)

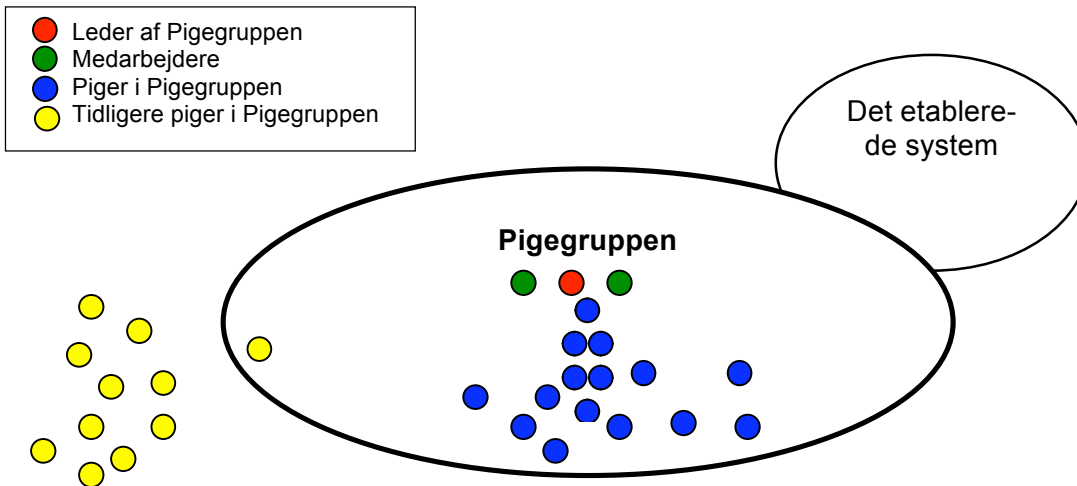
Assistentprojektet har været et selvstændigt projekt med sin egen dagsorden, der naturligvis ligger indenfor Pigegruppens ramme, men som alligevel også har været med til at sprænge eller i hvert fald udvide Pigegruppens ramme. Dét har påvirket både organiseringen og den pædagogiske indsats i Pigegruppen.

Organiseringen før og efter

Umiddelbart før Assistentprojektet kom ind i Pigegruppen, var der 3 medarbejdere ansat i Pigegruppen. (*Se figur 4*)



Figur 4. Pigegruppens organisering før, januar 2007



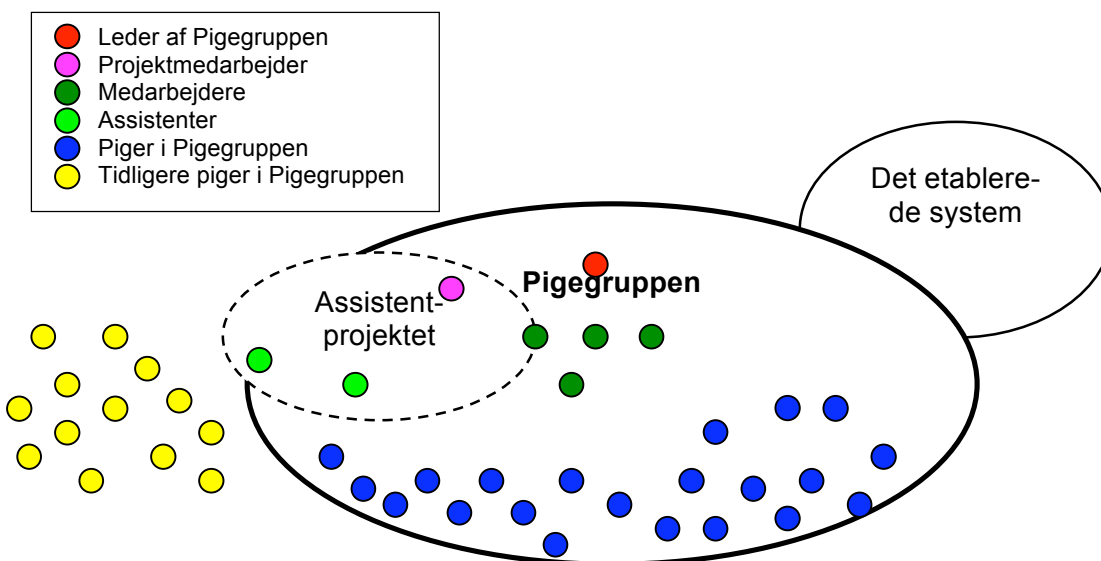
De tre medarbejdere var forholdsvis lige, om end én havde lederkasketten på. De havde de samme opgaver, sparrede med hinanden i dagligdagen og vidste stort set alt om alt, hvad der foregik i Pigegruppen:

"Altså for tre år siden havde vi jo dårligt et personalemøde. Det kørte bare. Alle vidste alt om alle."

Interview med lederen

Efter at Assistentprojektet er kommet til, er organisationen Pigegruppen forandret på flere betydningsfulde punkter. Organisationsforandringerne skyldes ikke alene Assistentprojektet. I samme periode er der sket store organisatoriske ændringer i kommunen, bl.a. med den nye centerdannelse, som også har påvirket Pigegruppen. Men faktum er, at Pigegruppen er gået fra at bestå af tre medarbejdere til nu at have en leder, en projektleder, tre faste medarbejdere, en pædagogmedhjælper og to assistenter ansat. Og at der samtidig er kommet ca. dobbelt så mange faste piger i Pigegruppen, bl.a. pga. Assistentprojektet. (Se figur 5)

Figur 5. Pigegruppens organisering nu, august 2009





Det har på flere planer ændret Pigegruppen. Der har været behov for mere ledelse (møder i centralforvaltningen, konsulentarbejde for VISO, fundraising, kontakt med presse og andre interesserede osv.), og det har været nødvendigt at indføre mere struktur for den interne dialog og udvikling: Afholdelse af regelmæssige personalemøder og ekstern supervision, MUS-samtaler m.m. Ændringerne har påvirket alle medarbejdere på forskellig vis. Lederen oplever, at hun i den seneste periode har skullet være mere leder end tidligere, og forandringerne har også påvirket de øvrige medarbejdere.¹⁰ Et projekt med Assistentprojektets størrelse, der bl.a. har medført ansættelse af en projektmedarbejder og to assistenter ad gangen, kan ikke undgå at fylde i en organisation. Og medarbejderne er forholdsvis enige om, at Assistentprojektet har påvirket Pigegruppens organisation på i hvert fald to punkter:

- En redefinering af organiseringen
- Mere dynamik – på godt og ondt

Redefinering af organiseringen

En af medarbejderne sammenligner forandringerne med en familieførøgelse, der som regel er en lykkelig ting, men som også kan være besværlig, fordi det rykker ved dét, man plejer, og ved de positioner, der var etableret:

”Vi har egentlig skullet redefinere Pigegruppen – og det var fint for mig. (..) Men jeg kan godt synes, at... noget der er sådan en stor gøle, som hele tiden påvirker mig på en eller anden måde, det kan fx være et møde, som jeg ikke helt ved hvad handler om... dét, kan jeg godt synes, er besværligt. (..) Det har også været en udvikling for os at have et så stort projekt i projektet, som man så alligevel ikke ved, hvordan ser ud inden i, og som maser sig adgang, fordi det har en effekt og fylder.”

Interview med medarbejder

I opstartsfasen var lederen af Pigegruppen meget tæt på projektmedarbejderen i det daglige arbejde. Det skyldtes, at projektmedarbejderen både var ny i Pigegruppen og nyuddannet pædagog og derfor havde behov for tæt sparring, men også fordi meget skulle defineres og afklares, da projektbeskrivelsen skulle realiseres. Det betød, at de øvrige to medarbejdere, der var vant til at arbejde tæt sammen med lederen i dagligdagen, og som brugte hinanden som sparringspartnere i stort og småt, fik nogle lidt andre vilkår at arbejde under. En af dem forklarer:

”Så selvfølgelig har jeg måttet lide nogle afsavn. Men det var fint. Også når det ikke var fint, så fik vi ordnet det. Men det betød også, at jeg var nødt til at være mere kreativ og hentede min sparring andre steder.”

Interview med medarbejder

Mere dynamik – på godt og ondt

Samtidig er der enighed om, at de nye vilkår også har tilført mere dynamik til Pigegruppen. Flere medarbejdere giver flere vinkler på problemstillingerne, og assistenterne kommer med input til dialogen. Endelig er medarbejderne nødt til at forholde sig til assistenterne og den pædagogiske indsats i Pigegruppen som helhed:

¹⁰ Kun lederen og én af de nuværende medarbejdere har været i Pigegruppen både før og efter Assistentprojektet kom til. De øvrige medarbejdere har altså ikke en 'før/efter'-reference, men har kun oplevet vilkårene i Pigegruppen, som de fremstår nu, efter at Assistentprojektet kom til.



"Det betyder også meget, rigtig meget, at vi er blevet større. Hvis jeg skal sige det gode, så er det, at det har givet mere dynamik. (..) Det, der er så ærgerligt, det er, at vi har så lidt plads. Jeg kunne godt have ønsket mig at... der er nogen ting, der ikke kun har været gode, og det er dét med pladsen. Når jeg ser på det sådan, så er det fordi vi bare nogle gange har været for mange. Og når vi har været for mange, altså også assistenter, så er det tit dem, de yngste eller dem, der har det sværest ved larm, der går. Det har været lidt uheldigt. Men det har bidraget på den måde, at det har givet enormt meget god energi mellem os. (..) Det gør også noget ved vores sprog. Altså når vi snakker med assistenterne omkring en ung, fx: 'Kan du hjælpe her...?', så betyder det meget, hvordan vi gør det. Der tror jeg, at de [assistenterne] meget er med til at fastholde os i respekten og ligeværdigheden og alt det der. (..) De er jo med til at fastholde, at man skal have fokus på de unge. Så på den måde har det givet rigtig meget godt til vores sted. Det har været en mega-udfordring, men der har også været rigtig mange gode ting i det."

Interview med lederen

På spørgsmålet om hun ville gøre noget anderledes, hvis hun skulle starte projektet op igen, svarer projektmedarbejderen, at det er vigtigt at sprede projektidéen ud, så alle får et medansvar og bliver "med-skabere", så man undgår misforståelser og konkurrencer mellem kollegaerne:

"Man skal sørge for ret hurtigt at give medansvar til kollegaerne."

Interview med projektmedarbejder

Assistentprojektets betydning for den pædagogiske indsats

Denne evaluering har i de tidligere devalueringer primært fokuseret på de to overordnede mål med Assistentprojektet: Den opsøgende indsats overfor målgruppen af piger og assistenternes udbytte og udvikling. Men medarbejderne i Pigegruppen har gennem hele projektforløbet også haft et tredje og måske mindre udtalt mål nemlig, at Assistentprojektet kunne bidrage til udviklingen af den pædagogiske praksis i Pigegruppen, ved at medarbejderne fik ny viden om målgruppen og et nyt perspektiv på den pædagogiske og behandlingsmæssige praksis. (Se Bilag 3. Programteori)

Som beskrevet i den oprindelige projektbeskrivelse forventede medarbejderne, at de gennem assistenterne ville få et godt indblik i målgruppens forbrugsvaner, sammensætning, omgangsform og tilhørssteder, samtidig med at assistenterne ville repræsentere et alternativt blik på målgruppen og på arbejdet med unge med et misbrug af hash og andre stoffer. Ønsket var, at Assistentprojektet derved kunne være med til at fastholde/styrke Pigegruppen i at udvikle sig *med* målgruppen snarere end *for* målgruppen.

Både medarbejdere og assistenter fremhæver, at Assistentprojektet har påvirket Pigegruppens pædagogiske indsats, bl.a. på følgende fire områder:

- Assisterne beriger den pædagogiske indsats med en lettere tilgang til de unge
- Assisterne giver meget igen, også (og måske især) fordi de stiller spørgsmål
- Assisterne har været medvirkende til, at værdierne bliver levet
- Assistentrollen er blevet en mulighed

Assisterne beriger den pædagogiske indsats med en lettere tilgang til de unge

De interviewede medarbejdere mener, at assistenterne og Assistentprojektet har været med til at påvirke Pigegruppens pædagogik og indsats overfor pigerne. Ikke sådan at forstå at den pædagogiske indsats er fundamentalt anderledes nu, end den var før Assistentprojektet. Men den pædagogiske indsats er blevet beriget ved, at assistenterne



tilfører noget, som medarbejderne kun over (lang) tid ville kunne opnå: Assistenterne tilbyder, qua deres erfaringer og deres tilknytning til Pigegruppen, en hurtigere integration i Pigegruppen for de nye piger:

"...jeg synes, at man får noget forærende. Der er forskel på, om det er ens sagsbehandler, der siger, at det er en god idé, at man skal herved, eller om det er en anden pige, der siger det. (..) så er vi på en eller anden måde 'godkendte', altså, der er ikke så langt at gå, for [assistenten] har jo højst sandsynligt fået hjælp her og kan sige: 'Se nu på mig...' osv. På den måde kommer pigerne nemmere ind [i Pigegruppen], ift. dem, der kommer via sagsbehandleren. Men der er til gengæld mere sagsbehandler-bøvl, for det er jo ikke dem, der har fundet på det."

Interview med lederen

Netop den idé om, at Pigegruppen får noget forærende via ansættelsen af tidligere vilde piger som assistenter, falder fint i tråd med de tanker, som også herskede på Indre Nørrebro og omkring Gadepulsens arbejde. Mørck fremhæver fx i sine analyser, at de tidligere rødder bidrager med en lettere tilgang til de vilde unge.

Assistenterne giver meget igen, også (og måske især) fordi de stiller spørgsmål

Assistentprojektet har også betydet, at medarbejderne har været nødt til at forholde sig til deres egen praksis og faglighed i og med, at de bliver sat i en slags læremester-rolle. I modsætning til fx Gadepulsens arbejde, hvor de tidligere rødder udgjorde en stor del af medarbejdergruppen, har assistenterne haft en mere perifer rolle i Pigegruppen, både tidsmæssigt og rent fagligt. Hovedansvaret for den faglige indsats har ligget hos medarbejderne, ikke hos assistenterne. Assistenterne har – som navnet antyder – alene haft en assisterende rolle.

Med Assistentprojektet er medarbejderne i Pigegruppen derfor havnet i en rolle, hvor de bliver en slags 'læremestre' eller 'mentorer' for assistenterne, dvs. at de i et afgrænset område og i en afgrænset periode (5-15 t/uge over 6-10 måneder) bidrager til at hjælpe assistenterne til større erfaring og indsigt – både personligt og fagligt. Og assistenterne er kommet i en slags afgrænset 'mesterlære'.

Flere af assistenterne fortæller, at de i det daglige har haft en faglig dialog med medarbejderne om konkrete pædagogiske problemstillinger, som omtalt i et tidligere afsnit. Dét har assistenterne lært meget af, men dialogen – og dermed også læringen – er faktisk gået begge veje:

"[Medarbejder] har tit spurgt mig til råds. Og det er også tit, hvor jeg har sagt til [medarbejder], altså, uden at hun har spurgt mig til råds, men hvor hun bare var så irriteret på en af pigerne, og bare havde lyst til at skrive et eller andet til hende. Og så sagde jeg: 'Måske skal du bare gøre sådan og sådan, for så kan det jo være...'. Og [medarbejder] sagde bare: 'Gud ja. Aj, hvor er det fedt, at du siger det, for det havde jeg måske ikke lige tænkt over.'"

Interview med assistent

Den første assistent havde i kraft af, at hun var 'gammel af gårde' en særlig position ift. den helt nye projektmedarbejder. Projektmedarbejderen fortæller, at det har været en meget stor hjælp at kunne trække på assistentens kendskab, både til målgruppen og til hvordan den pædagogiske indsats virker på de yngre piger. Det har været lærerigt og med til at forme Assistentprojektet og den faglige indsats. (Et interessant perspektiv i denne sammenhæng kunne være: Hvordan ville den pædagogiske praksis udvikle sig, hvis nye medarbejdere også blev lært op af en tidligere vild ung?)



Tilgangen til assistenterne har selvfølgelig skullet være anderledes end tilgangen til pigerne i Pigegruppen, fordi assistenterne var der frivilligt og havde fået et ansættelsesforhold. Men den anderledes tilgang påvirkede i høj grad også både Pigegruppens pædagogik og medarbejdernes faglighed, bl.a. fordi medarbejderne var nødt til at klargøre idéer og tanker, så de blev forståelige for andre end dem selv og deres ligesindede. Det krævede noget særligt:

"Noget, som det er ret tydeligt, at man gør anderledes ift. assistenterne, det er, at man understreger, hvorfor man gør tingene. Det gør vi også overfor hinanden, hvis vi er i tvivl, men her er det jo for at forklare dem fagligheden bag, meningen med det. Det synes jeg faktisk, man bruger meget tid på. Det bliver sådan helt naturligt, at hvis jeg fx sidder med [assistent], så ville jeg forklare hvorfor det ville være godt for det eller det... altså lige komme med en baggrundsviden, som jeg ikke ville gøre en med kollega. Så man er så bare mere opmærksom på, at de skal have noget faglighed med indenbords."

Interview med projektmedarbejder

Og var meget lærerigt:

"Men det har måske også gjort os skarpere, fordi de har skullet lære af os samtidig. Så hvis én [af assistenterne] siger: 'Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre med hende her?', så... Dét, de har søgt efter, det er nogle svar, men i og med at jeg skulle finde svarene til dem, har det jo også gjort noget ved mig: Ja, hvad ville jeg selv have gjort? 'Jeg synes, at du skal gøre sådan, men hvis det ikke virker, så må du gøre noget andet.' Altså, jeg bliver mere klar over, hvad det er, jeg selv gør, når der er en, der stiller spørgsmål om, hvad jeg synes, hun skal gøre."

Interview med lederen

Assisterne har været medvirkende til, at værdierne bliver levet

Assisterne har, iflg. medarbejderne, været gode til at give Pigegruppens værdier videre til de nye piger. Det har lettet adgangen for de nye piger, og har også lettet adgangen til de nye piger, jvnf. ovenstående.

"Dét, som de har været gode til at give videre, det er nogle værdier, nogle måder at være sammen på, nogle måder at snakke sammen på, og nogle måder at gå til problemstillinger på – og dét synes jeg, de har båret videre."

Interview med lederen

En anden medarbejder peger på, at assistenterne ved eksemplets magt har været med til at synliggøre Pigegruppens grundlæggende værdier. Værdierne er ikke 'floffy' hensigtserklæringer, som medarbejderne kommer med. Værdierne er blevet vist i praksis:

"Det er min oplevelse, at når vi siger til en ny pige, der er kommet ind i Pigegruppen, at hun har medindflydelse, så kan det være en omgang voksen-fis. Det er det rigtigt ofte. Men de troede sgu på det. De kunne jo se på [assistentens] status, at det var reelt. Så det gav også vores ord vægt og tillid."

Interviewer: Dvs. at her bliver værdierne faktisk levet, og ikke bare sagt?

"Præcis. Og det kunne jeg mærke på pigerne. Derfor er det her sted ikke et sted, hvor man går særligt meget i trods. For det er min oplevelse at pigerne har en grundlæggende forestilling om at deres idéer er velkomne. (..) De tager rigtig godt imod, for de har ikke på forhånd stillet sig an til kamp."

Interview med medarbejder



Assistentrollen er blevet en mulighed

På spørgsmålet om hvad Assistentprojektet har betydet for Pigegruppen, svarer et par af medarbejderne, at det er blevet "en gulerod". En ekstra mulighed for pigerne i Pigegruppen, og samtidig også et ekstra pædagogisk redskab på linje med Pigegruppens hybler og rejseprojekter.

"Det er blevet meget mere formaliseret. Det er blevet en integreret Pigegruppe-ting at have assistenter. Det er en del af kulturen nu. Pigerne snakker om det som alle mulige andre ting, der er en del af Pigegruppen. Det er en mulighed, at der er assistenter. Og det er allemandseje: Det er noget, vi alle sammen har mulighed for. De ser det som en fed ting, fordi de øjner mulighed for: 'Jamen, det kan blive mig en dag'. Og de spørger mig: 'Hvad der skal til, hvis det er?', og fortæller, hvis de godt kunne tænke sig det. – Og de kan også godt fortælle, hvis de er utilfredse med hvorfor en af de andre er blevet det!"

Interview med projektmedarbejder

Projektmedarbejderen har flere gange bevidst brugt redskabet i dagligdagen, hvis en pige fx har klaret en udfordring særlig godt. I stedet for blot at rose ift. pigens egen udvikling, har hun peget på, at det er en erfaring, der også kan bruges, hvis pigen en dag skulle få lyst til at blive assistent. Dvs. rosen bliver givet i en pædagogisk faglig kontekst, og projektmedarbejderen oplever, at flere af pigerne faktisk også bruger assistentbegrebet til at spille bold op ad, fx ved at begrunde deres snarlige hashstop med, at de gerne vil være assistenter.

"Det betyder jo sindsygt meget for dem. Det kan man bare høre. Altså, [assistent] har jo brugt det her i 100 år på sit CV, altså at skrive, at hun har været frivillig assistent hernede. Hun er pigestolt af det. Så er det bare det der med at skabe en eller anden overensstemmelse mellem virkeligheden og så det ønskede..."

Interview med projektmedarbejder

Samtidig er idéen om tage veninder eller bekendte med ned i Pigegruppen blevet gjort lidt bredere. Det har hele tiden ligget i Pigegruppens koncept, at pigerne havde mulighed for at tage veninder med. Og det er løbende sket, at nogle af disse veninder viste sig at have særlige behov for hjælp, som gjorde at de blev sluset ind i Pigegruppen eller fik anden relevant hjælp. Men det synes alligevel, som om tankegangen er blevet bredt en smule mere ud, sådan at det ikke længere blot er en mulighed, men – til en vis grad – noget, der er en vis prestige i at gøre. I hvert fald for nogle af de yngre piger, der allerede nu ved, at de gerne vil være assistenter. Af figur 2 fremgår, at der er mange veje ind i Pigegruppen...

Samlet vurdering af Assistentprojektets betydning

Overordnet er det assistenternes og medarbejdernes vurdering, at Assistentprojektet har været meget lærerigt, på trods af personlige, faglige og organisatoriske udfordringer undervejs. Lederen vurderer, at Assistentprojektet hidtil er gået godt, fordi Pigegruppen havde en vision, nogle "supergode" unge – og fordi medarbejderne turde give assistenterne et stort ansvar.

"Jeg tror, det er gået godt, fordi vi har haft en vision med det. Vi har haft nogle idéer med, hvad vi gerne ville. Og så har vi da haft nogle supergode unge, som også gerne ville det sammen med os, og som ligesom er hoppet ind i det sammen med os. (...) Altså, vi tog ikke fejl, da vi troede, at det var sådan, det ville gå. På den måde har vi også haft nogle rigtig gode sparringspartnere i de unge."

Interviewer: Så en god vision og nogle supergode unge...?



"Ja, og så dét, at de har fået super meget ansvar. På den måde var det godt, at [projektmedarbejderen] var nyuddannet og ny i Pigegruppen, for så er hun ligesom bare kommet... Altså, hun havde ikke noget, hun skulle aflæres... Hun er bare blevet lært op i, at 'vi giver dem bare nøgler'. (...) Hun satte ikke spørgsmålstegn ved det, og så blev det sådan."

Interview med lederen

Der har også været en del *"knaster"* undervejs, men de fleste er overkommet og har ført læring med sig.

På spørgsmålet om hvordan idéerne og erfaringerne fra Assistentprojektet kan bruges fremover er der lidt mere divergens. Blandt assistenterne er der stor enighed om, at muligheden for at blive assistent bør bibeholdes, sådan at nogle af de nuværende piger også kan få mulighed for at prøve sig selv og rollen af. Den enighed deles af de tre opsøgte piger, der blev interviewet til anden devaluering.

Blandt medarbejderne er der lidt flere forskellige holdninger. Grundidéen om at give piger i Pigegruppen mulighed for at indtage en anden plads i Pigegruppen, er der grundlæggende enighed om. Men hvordan det konkret kan gøres fremover skal efteråret 2009 bruges til at afklare.



Konklusion og perspektivering

Denne tredje og sidste devaluering har forsøgt at komme rundt om de forventninger og mål, der blev opstillet i programteorien (*Bilag 3*) og svare på spørgsmålet: Virker det at ansætte assistenter i Pigegruppen, for hvem, hvornår og under hvilke betingelser?

Assistentprojektet har været et udviklingsprojekt i ordets egentlige betydning, dvs. et projekt, der har prøvet nye tiltag af. Undervejs i projektforløbet er der gjort mange gode erfaringer. Og der er også gjort nogle erfaringer, som har vist, hvad der ikke skal gøres igen. I hvert fald ikke på den måde. Pigegruppen og medarbejderne har ændret sig med projektet og er blevet en lang række erfaringer rigere. Det samme er assistenterne, uanset hvor de står i dag ift. uddannelse og job.

Overordnet har Assistentprojektet levet op til sit formål om at forsøge at opnå kontakt til piger med misbrugsproblemer i alderen 13-18 år, der står uden (eller med ringe) kontakt til det etablerede system, ved at ansætte 'gamle' piger fra Pigegruppen i alderen 18-22 år som assistenter. Kontakten med de 27 nye piger i Pigegruppen er opnået ved at udføre opsøgende arbejde i en meget bred betydning, dvs. hvor der både er opnået kontakt med nye piger via direkte opsøgende arbejde på gadeplan, men også ved mere indirekte kontakt via veninder og bekendte, der gradvist har trukket nye piger med i Pigegruppen.

I den første devaluering blev der opstillet fem hovedmål for Assistentprojektet, på baggrund af interview med leder og projektmedarbejder. De fem mål var:

- At hver assistent fik kontakt til 3 piger i målgruppen:
- At Assistentprojektet skabte kontakt til nye piger, der kan indskrives i Pigegruppen:
- At Pigegruppen fik et bedre overblik og målgruppens sammensætning og behov
- At assistenterne blev fastholdt i deres positive udvikling som x-brugere
- At assistenterne efter endt ansættelse ville påbegynde fast arbejde eller uddannelse

Som det fremgår af de foregående sider kan der ikke gives ét enkelt svar på om de fem mål er nået. Dertil er Assistentprojektet og projektets effekt på pigerne, assistenterne og Pigegruppen som helhed alt for kompleks. Det følgende skal derfor ses som en kort opsamling på den diskussion og analyse, der er foretaget i de tre devalueringer:

Mål 1. Hver assistent skal opnå kontakt til 3 piger i målgruppen:

Assistentprojektets opsøgende arbejde blev som metode tolket meget bredt: Med opsøgende arbejde blev forstået både direkte opsøgende arbejde på gadeplan, og mere indirekte opsøgende arbejde i form af kontakt via nettet eller via pigernes netværk, samt oplæg for eksterne (både pædagoger og unge).

Assistenterne havde vidt forskellige forudsætninger for at indgå i Assistentprojektets opsøgende arbejde. Nogle havde flair for den opsøgende kontakt på gadeplan, andre var bedre til det individuelle relationsarbejde med de nye piger i Pigegruppen. Andre igen havde øje for piger, der ikke trivedes og fik på forskellig vis trukket dem med ind i Pigegruppen. Nogle af assistenterne havde i perioder masser af overskud og gå-på-mod, mens andre i perioder ikke havde så meget.

I alt var de syv assistenter i Assistentprojektet direkte eller indirekte med til at skabe kontakt med 27 nye piger.



Mål 2. Assistentprojektet skulle skabe kontakt til nye piger, der kunne indskrives i Pigegruppen:

Af de 27 nye piger, som assistenterne direkte eller indirekte har været med til at skabe kontakt med, er foreløbig otte blevet indskrevet i Pigegruppen. Desuden har Pigegruppen måtte oprette endnu en gruppe, torsdagsgruppen, fordi der ikke var plads til flere unge i den eksisterende gruppe, tirsdagsgruppen. Pigegruppen har indenfor de sidste 2½ år, dvs. mens Assistentprojektet har eksisteret, fået ca. fordoblet antallet af piger, der bruger Pigegruppen fast mindst en gang om ugen.

Mål 3. Pigegruppen skal have et bedre overblik over målgruppens sammensætning og behov

Det er svært at måle, om Pigegruppen har fået 'et bedre overblik' – det kræver en mere eksakt viden om, hvilket overblik Pigegruppen havde før Assistentprojektet. Direkte adspurgte svarer medarbejderne, at de har lært meget af Assistentprojektet, at de er blevet bekræftet i meget af det, de troede på eller vidste i forvejen, og at de i hvert fald ikke er de samme, som de var tidligere. De har udviklet sig sammen med Assistentprojektet.

De mange nye piger i Pigegruppen har bl.a. betydet, at der er oprettet en ekstra gruppe, torsdagsgruppen, hvor en stor del af pigerne har etnisk minoritetsbaggrund. Det kan bero på en tilfældighed, at mange af de nye piger havde etnisk minoritetsbaggrund, og at det alene var, fordi pigerne var nye og mange, at der blev oprettet en ekstra gruppe. Men det kan også være, fordi der på nogle punkter har været behov for en lidt anden pædagogisk tilgang til pigerne i de to grupper. Det har ikke været muligt i denne evaluering at gå i dybden med dette emne, men det kunne være spændende at undersøge forskelle og ligheder mellem de to grupper nærmere, og dermed også diskutere om og i givet fald på hvilke punkter, der kunne være forskelle og ligheder i den pædagogiske tilgang i de to grupper.

Mål 4. Assisterne skulle fastholdes i deres positive udvikling som x-brugere

Ud af de fem assistenter, som i skrivende stund har afsluttet deres ansættelsesforløb, er tre blevet fastholdt i deres positive udvikling som 'x-brugere', dvs. at de ikke længere bruger rusmidler. De sidste to assistenter har Pigegruppen enten sparsomt eller slet ingen kontakt med mere, hvorfor det ikke er muligt at vurdere om de er blevet fastholdt i deres positive udvikling. Det må tages for givet, at de to nuværende assistenter ikke længere bruger rusmidler, da det var en betingelse for at blive assistent.

Målet om at fastholde assistenterne i en positiv udvikling skulle nås ved bl.a. at tilbyde daglig sparring og vejledning samt arrangere korte uddannelsesforløb for assistenterne. Iflg. medarbejdere og assistenter har sparring og vejledning været en (for begge parter) givende del af dagligdagen, mens det ikke rigtig lykkedes at få et relevant uddannelsesforløb op at køre. Der blev gjort forsøg i starten med en række temadage, foredrag m.m., men uden at effekten stod mål med indsatsen. Et par af assistenterne deltog i De 4 Årstiders mentoruddannelse, men gennemførte den ikke.

Mål 5. Assisterne skulle efter endt ansættelse påbegynde fast arbejde eller uddannelse

Af de fem assistenter, som i skrivende stund har afsluttet deres ansættelsesforløb, har to fuldtidsarbejde indenfor pædagogisk arbejde. Den ene af disse vil påbegynde en pædagogisk uddannelse august 2009. Begge giver de Assistentprojektet en del af æren for, at de er blevet mere afklarede uddannelses- og arbejdsmæssigt. Men mange andre faktorer har dog spillet ind på, at de har kunnet nå dertil, hvor de er i dag.

En tredje assistent har haft to forskellige jobs siden ansættelsen som assistent, men er pt. uden arbejde. Hun har søgt ind på uddannelse primo 2010.



De to sidste assistenter har Pigegruppen ikke eller kun sporadisk kontakt med. Den ene af disse har i interview og udviklingssamtaler med projektmedarbejderen selv givet udtryk for, at hun via Assistentprojektet er blevet mere afklarede med, hvad hun vil. Den anden havde ved ansættelsens ophør en lidt mere diffus drøm om at blive noget med mennesker. (Det var ikke muligt at gennemføre interview med disse to assistenter til denne devaluering, på trods af flere forsøg på aftaler.)

De to nuværende assistenter har begge planer/ønsker om at påbegynde en uddannelse indenfor det sociale område og giver selv udtryk for at de er blevet mere afklarede om, hvilken retning deres drømme om job og uddannelse går.

Har projektet levet op til Pigegruppens og kommunens forventninger?

Ved evalueringens start blev hhv. Pigegruppens medarbejdere og Københavns Kommune ved Kjeld Rothenberg spurgt om de overordnede forventninger til Assistentprojektet. Det tilkommer naturligvis ikke evaluatoren at svare på andres vegne, men på baggrund af de tre devalueringer kan følgende samles op:

Pigegruppens medarbejdere havde en overordnet forventning om, at Assistentprojektet kunne være med til at udvikle det pædagogiske arbejde med målgruppen, snarere end for målgruppen.

Hvis det skal lykkedes at nå en målgruppe, som den Pigegruppen arbejder med, er det nødvendigt at udvikle den pædagogiske indsats i et tæt samspil med målgruppen. Det viser erfaringerne fra Assistentprojektet og mange andre undersøgelser af indsatser, hvor målgruppen er udsatte unge/vilde unge. De unge, og i dette tilfælde, de vilde piger, må føle sig mødt og set, for at turde/ville/kunne rykke sig. Men det kræver en indsats før og undervejs at udvikle arbejdet sammen med de unge. Assistentprojektet har krævet en stor indsats fra medarbejdernes side. Særligt naturligvis fra projektmedarbejderens side. Og så har det krævet en stor åbenhed og tillid at integrere assistenterne, fx ved at udlevere nøgle til Pigegruppens lokaler, så assistenterne fik samme adgang som medarbejderne. Medarbejderne vurderer selv, at de har udviklet sig selv og det pædagogiske arbejde sammen med målgruppen, snarere end for målgruppen.

Der er ingen tvivl om, set udefra, at Assistentprojektet har været med til at påvirke medarbejderne og den pædagogiske indsats i Pigegruppen. Men også mange andre faktorer kan have spillet ind. Det kommende efterårs diskussioner blandt medarbejderne og assistenter vil være med til at bestemme – og tydeliggøre, hvordan erfaringerne fra Assistentprojektet kan bruges og implementeres i det fortsatte arbejde i Pigegruppen.

Københavns kommune ved Kjeld Rothenberg havde en overordnet forventning om at få undersøgt: Kan man med en forholdsvis beskeden indsats (ansættelse af assistenter) alligevel opnå en stor effekt?

Svaret på dette bliver nødt til at være todelt: Evalueringen af Assistentprojektet har vist, at der er en effekt, og oven i købet en meget positiv effekt, af at ansætte assistenter. Det er lykkedes at få fat i nogle nye piger, ikke kun pga. Assistentprojektet, men også pga. Assistentprojektet. Det er lykkedes for foreløbig 7 piger at blive ansat som assistenter, med den læring, der ligger heri. Og det har jvnf. ovenstående været særdeles lærerigt, også for medarbejderne.

Det kan dog diskuteres om indsatsen har været beskeden. Assistenternes løn har været relativ lav, men det har "kostet" i form af medarbejdertimer til sparring og vejledning m.m..



Men prisen må naturligvis vejes op imod, hvad udbyttet har været, og hvad alternativet ville have været.

På baggrund af de erfaringer, der er gjort i Assistentprojektet, må det siges at der er god ræson i at benytte tidligere vilde piger og deres særlige viden og ressourcer til at få fat i nye vilde piger. Men det er ikke gratis. Det kræver en særlig indsats også fra medarbejdernes side, og i dette tilfælde i særlig stor grad fra projektmedarbejderens side.

De videre perspektiver...

Erfaringerne fra Assistentprojektet er spændende og kan med fordel implementeres i det videre arbejde i Pigegruppen. En del af erfaringerne vil formentlig også kunne anvendes i andre ungeprojekter i Københavns Kommune. Hvilke erfaringer og hvordan de skal anvendes, må drøftes grundigt internt i Pigegruppen, for det kræver en særlig indsats fra medarbejdernes side, hvis grundidéen om at bruge tidligere vilde piger til at få fat i nye vilde piger skal fortsættes.

Medarbejderne har i interviewene selv peget på, at den grundlæggende idé skal fortsættes i en eller anden form. Der blev dog rejst en række spørgsmål og refleksioner:

- Hvordan sikres kvaliteten i opbakningen af assistenterne, hvis der ikke er midler til at ansætte en projektmedarbejder på fuld tid?
- Hvordan kan en eventuel fortsættelse af projektidéen organiseres internt? Hvordan sikres opbakning og medansvar hos alle medarbejdere?
- Hvordan sikres udviklingsperspektivet fremover, hvis der ikke længere er en følge-gruppe og en ekstern evaluator?
- Skal de tidligere vilde piger ansættes som i Assistentprojektet, eller skal de hellere være frivillige og aflønnes ad hoc?
- Kan man tænke sig en slags job-portal i Københavns Kommune, hvor vilde unge fra forskellige sociale projekter og institutioner kunne bruges på tværs? Eventuelt med en tovholder, på tværs af alle de deltagende projekter, som får til opgave at bakke assistenternes op.
- Kan der tænkes et uddannelsesforløb på tværs af alle de sociale projekter og institutioner, der benytter tidligere vilde unge som assistenter?

Der er rigeligt at tage fat på, når medarbejderne i løbet af efteråret 2009 vil drøfte, hvordan erfaringerne fra Assistentprojektet kan integreres i Pigegruppens arbejde fremover...



Bilag 1. Om denne procesevaluering

En procesevaluering har – som navnet siger – fokus på processen og de erfaringer, der gøres undervejs i metodeudviklingsprojektet. En procesevaluering vil sikre, at erfaringerne fra projektet løbende bliver samlet op, og at det dermed vil være muligt for medarbejderne løbende at diskutere, justere og forbedre projektarbejdet i Assistentprojektet samt implementere relevante erfaringer i Pigegruppens øvrige arbejde.

Procesevalueringen blev planlagt til at have tre nedslag, med fokus på forskellige relevante problemstillinger, udvalgt i et tæt samarbejde mellem medarbejderne i Pigegruppen og evaluatoren. Et gennemgående tema i hele procesevalueringen (dvs. på tværs af de tre delevalueringer) har været assistenternes udbytte af at være ansat som assistenter i Assistentprojektet, både på det personlige plan og set i forhold til erhvervs erfaring og uddannelsesvalg m.m.

Evalueringens design er bl.a. inspireret af 'Virkningsevalueringen'. Således blev der i den indledende fase af evalueringen brugt en del tid på – i samarbejde med lederen af Pigegruppen og projektmedarbejderen – at få opstillet en programteori, hvor de overordnede betingelser og forventninger til Assistentprojektet blev beskrevet. Formålet var dels at tydeliggøre for evaluatoren hvordan Assistentprojektet blev forstået af medarbejderne i projektets indledende faser, og dels at skabe en platform for den videre evaluering. Programteorien er således blevet brugt undervejs i evalueringen til at måle og vurdere om de forestillinger, der var om projektet indledningsvis, bliver indfriet eller ændrer sig undervejs. (Se bilag 3 – Programteori)

Virkningsevalueringen er udviklet mhp. at sikre systematisk indsamling af viden om sammenhænge mellem indsats, processer og resultater. Evalueringens metode har særligt været brugt på det socialfaglige og pædagogiske område. Et af de centrale redskaber i metoden er at opstille en programteori, dvs. redegøre for de eksplicite forestillinger, som man (medarbejder og evaluator) på forhånd har, om hvordan en given indsats virker. Ambitionen er at en virkningsevaluering skal svare på det overordnede spørgsmål: Hvad virker for hvem, hvornår og under hvilke betingelser? (Institut for Serviceudvikling, 2004)

Målgruppen for procesevalueringen har været både være intern og ekstern. Den interne målgruppe har været Pigegruppens medarbejdere, både de fastansatte og assistenterne, der bl.a. med udgangspunkt i delevalueringerne løbende har justeret og videreudviklet Assistentprojektet. Den eksterne målgruppe har i første omgang været følgegruppen samt politikere og beslutningstagere i Københavns Kommune. Gennem delevalueringerne har de løbende kunnet følge med i såvel de høstede erfaringer som effekten af Assistentprojektet. Erfaringerne fra Assistentprojektet vil formentlig også have interesse for andre, der arbejder med udsatte børn og unge, såvel lokalt i Københavnsområdet som på landsplan.

Den tredje og sidste delevaluering er baseret på kvalitative interviews med medarbejdere og de to nuværende assistenter, samt på den empiri, der er blevet indsamlet til de forrige to delevalueringer. Desuden er relevant skriftligt materiale om Assistentprojektet og Pigegruppen blevet inddraget. (Se empiriliste). Alle interviews er optaget digitalt og efterfølgende skrevet helt eller delvist ud. Det er vigtigt at understrege, at kvalitative interviews aldrig kan blive objektive. Intervieweren kan alene med sin blotte tilstedeværelse – og med sine spørgsmål – påvirke den interviewede og den interviewedes svar i en eller



anden grad. Intervieweren har forsøgt at imødegå at denne påvirkning fik negativ effekt, ved at forholde sig åbent og nysgerrigt til de interviewedes fortællinger (undgå fordømmende eller lukkede spørgsmål) og ved løbende at invitere de interviewede til at bidrage til analysen af deres egne udsagn.

De interviewede piger og assistenter er blevet lovet anonymitet, forstået på den måde at de ikke vil blive citeret med navns nævnelse i rapporten. Men eftersom datagrundlaget er så lille, vil personer med et godt kendskab til Assistentprojektet (især medarbejderne i Pigegruppen) formentlig godt kunne genkende visse udsagn eller kendetegn.

Empiriliste til tredje devaluering

- Forberedende møde med projektmedarbejder Cathrine Ivara Nyholm, april 2009
- Interview med medarbejder i Pigegruppen, Jannie, maj 2009
- Interview med projektmedarbejder Cathrine Ivara Nyholm, juni 2009
- Interview med Pigegruppens leder, Gyda Heding, juni 2009
- Interview med pædagogmedhjælper i Pigegruppen, Michelle Johansen, august 2009
- Interview med de to nuværende assistenter, maj-juni 2009
- Relevant skriftligt materiale fra Assistentprojektet, herunder referater fra møder samt projektmedarbejderens opsamlings
- Referat af ansættelsessamtaler med assistenter, samt kopi af forventningsskemaer og handleplaner, udarbejdet af assistenter og projektmedarbejder i fællesskab ved opstart af ansættelse, og evalueret midtvejs og som afslutning på ansættelsen

Litteraturliste til anden devaluering

- Gade Nielsen, Jimmie og Susanne Pihl Hansen: **Opsøgende Socialt Arbejde – en kortlægning og analyse på baggrund af erfaringer fra Københavns og Frederiksberg kommuner.** UFC-unge, 2000.
- Gade Nielsen, Jimmie, Marianne Vesterbirk og Susanne Bloch Jespersen: **Gade-pulsen – tidligere rødders sociale arbejde med unge.** UFC-unge og Københavns Kommune, 2002
- Hølge-Haselton, Bibi: **Virker ung-til-ung?** Artikel i "Ungdomsforskning" årg.3, nr.1. CEFU, 2004.
- Institut for Serviceudvikling: **Virkningsevaluering – hvad, hvornår, hvorfor og hvordan...?** Institut for Serviceudvikling, 2004.
- Lerche Mørck, Line: **Praksislæring og det nødvendige netværk.** Kapitel 7 i "Den lærende pædagog – pædagogiske kompetencer i praksis", red. af Flemming Andersen og Klaus G. Henriksen, 2004.
- Malmborg, Esther og Jimmie Gade Nielsen: **Projekt De Vilde Unge,** UFC-unge og Københavns Kommune, 1999
- Pedersen, Knud Erik: **Drop afmagten – skab kontakten til udsædvanlige unge.** Socialministeriet 1999.
- Pigegruppen: **Søde piger – vilde piger, praksis og metoder i arbejde med 'vilde piger',** Frydenlund, 2008.
- Vinum, Christine: **Projekt Pigegruppen – en undersøgelse og analyse af et forsøg med at udvikle et "hash-projekt" på gadeplan for en gruppe udsatte unge.** Københavns Universitet, 2003.



Bilag 2. Assistenternes aktiviteter, januar-august 2009

Gennem den tredje del af projektforløbet, januar-august 2009, har assistenterne udført følgende opgaver/aktiviteter:

- Faste medhjælpere på hhv. Tirsdagsgruppen og Torsdagsgruppen
- Medarrangør af og assistent på overlevelsestur for piger i Pigegruppen
- Deltager i supervision med medarbejderne
- Afholdelse og styring af assistent-personalemøde, med deltagelse af både assistenter og medarbejdere
- Særlig støtte på ung, der skal hentes og følges i Pigegruppen hver uge
- Løbende været i dialog med Cathrine om deres personlige handleplan (ved opstart, midtvejs og som evaluering/afslutning af hele forløbet)
- Stået for indkøb og madlavning sammen med nogle af de yngre piger
- Undersøgt mulighederne for at tage pædagog-uddannelsen på forskellige seminarier, dels ift. egen fremtid, og dels for at kunne denne viden til at videreformidle til de yngre, interesserede piger
- Interviews med evaluatoren.

Opgave-listen er relativt kort, ift. de lister, der blev udarbejdet til de to øvrige devaluering. Det skyldes til dels at der har været et hul på et par måneder, hvor der reelt ikke var nogen assistenter ansat. De to foregående assistenter var på vej ud og skulle afsluttes, inden der medio april blev ansat to nye assistenter.