

HOOD - Homeless's Open Dialogue

Intellectual Output 1

Fase 2 | Analyse af eksisterende praksis og forskning

Undersøgelsesgitter

December 2021

Project title	HOOD – Homeless's Open Dialogue
Grant Agreement No.	2020-1-IT02-KA204-079491
Project duration	September 2020-August 2023
Project website	www.hoodproject.org
Project coordinator	Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo - ONLUS
Project partners	CESIS (PT) UNITO (IT) Ufficio Pio (IT) Sant Joan de Déu (ES) Projekt UDENFOR (DK) KLIMAKA (GR)
Intellectual Output	IO1 - Profile Study
IO duration	November 2020-May 2023
IO Lead partner	CESIS (PT)
Dissemination level	Partnership

Om undersøgelsesgitteret

Dette undersøgelsesgitter er udviklet inden for rammerne af [HOOD – Homeless's Open Dialogue](#)-projekt, medfinansieret af Europa-Kommissionens Erasmus+-program. Projektet involverede fem lande – Portugal, Italien, Danmark, Grækenland og Spanien – og er udviklet i fællesskab af seks organisationer - Ufficio Pio (IT), Sant Joan de Déu (ES), Projekt Udenfor (DK) og Klimaka (GR), som operative partnere; CESIS (PT) og UNITO (IT) som videnskabelige partnere og FEANTSA, Fio.PSD og HOGAR SÍ som associerede partnere. Projektet havde til formål at fremme vigtigheden af tidlig indsats og at udvikle en ny metodologi baseret på [Dialogic Practices](#) og på [Enabling Co-planning Approach](#) i arbejdet med mennesker, der for nylig er blevet hjemløse.

Ofte er optikken i en traditionel professionel kultur, at fagfolk bør kontrollere processen med mennesket, så den udvikler sig nøjagtigt som planlagt. I denne professionelle kultur er uforudsete forhold, ændringer, usikkerheder alt sammen forstyrrende faktorer. Ifølge Enabling Co-planning er åbningen af rum uden foruddefinerede svar, at der sker ting, der ikke var planlagt, at personen genovervejer og ændrer hans/hendes vej i stedet alle velkomne elementer. De er alle en del af den meningsgenskabelse, som den professionelle skal fremme, ikke hindre.

Inden for rammerne af [Dialogic Practices](#) og af [Enabling Co-planning Approach](#), omfordes magten i den hjælpende relation: personen, som har brug for hjælp, har magten over interventionens retning, og socialarbejdere bliver redskaber til at opretholde den retning. I hver dialogisk aktivitet defineres diskursens objekt (problemet, behovet, interventionen...) ikke af én unik stemme, men af en mangfoldighed af stemmer. De er i et ligeværdigt forhold til hinanden: Ingen af dem kan give den reelle, ultimative og sande beretning om begivenheden, problemet eller situationen. Faktisk har hver enkelt stemme brug for de andre til at forme meningen med det, der sker.

I denne ramme omfordes magten: den dynamik, hvor socialarbejderen definerer den bedste vej for personen og forventer, at han/hun er loyal over for dette forslag, fjernes. En effektiv magtomfordeling fjerner også mulighederne for at definere strategiske alliancer, der har til formål at ændre hvad den anden ser, tænker og gør, og åbner i stedet plads til at opbygge autentiske relationer. Samtidig, når socialarbejderen frigøres fra alle evalueringsværktøjer ud fra den antagelse, at han/hun ejede en klarere definition af situationen, vil han/hun have brug for det reelle engagement fra alle de involverede mennesker. Desuden er det nødvendigt at finde ud af nye måder at definere livsvejen på, når den traditionelle evaluering opgives.

I betragtning af, at tidlig indsats sigter mod at fremme empowerment, er det nødvendigt, at den professionelle indtager en dialogisk position og attitude: de vil ikke længere antage, at de ved bedre, både hvad angår målet, og hvordan man kommer dertil, og vil indtage en støttende position i stedet for en orienterende/styrende position. Kun på den måde vil personen blive fastholdt i at forestille sig sin ønskede fremtid, som langsomt vil blive udviklet hos dem, når et autentisk rum (af mål, ting at gøre) fremstår tomt uden denne forestillede fremtid.

Omgivelserne, rummets indretning og andre operative detaljer har en betydning i forhold til magtfordeling. For at fremme den beskrevne magtfordeling, skal fagfolk blive opmærksomme på disses betydninger og, hvis det er muligt, forsøge at fjerne eller ændre magtelementer, der er til stede i deres daglige arbejdsmiljø og organisatoriske praksis. Følgende undersøgelsesgitter har til formål at støtte fagfolk, der yder støtte til mennesker, der for nylig er blevet hjemløse, med dette skifte. Dette værktøj fokuserer på organisationens magtelementer i tråd med principperne i Enabling Co-planning-metoden.

For mere information om projektet og en bedre forståelse af Hood-metodologierne kan du besøge hjemmesiden <https://hoodproject.org/>.

Her foreslår vi et gitter, der hjælper dig med at fokusere på nogle potentielle magtelementer i dit sociale arbejde. Vores mål er ikke, at alle organisationer skal ændre de magtelementer, vi har identificeret, men at en refleksion over dem startes og uddybes i alle sociale tilbud. En organisation kan beslutte at beholde et eller flere magtelementer, men med en større bevidsthed om dem.

Organisationens magtelementer	
SPØRGSMÅL	Kommentarer
Bruger du uniform eller andre symboler fra din organisation?	<p><i>Symboler kan spille en rolle i interaktionen mellem dig og personen, du arbejder med. Nogle gange kan en uniform eller et logo på døren allerede antyde, hvilke "roller" der er i spil.</i></p> <p>Enhver interaktion er en mulighed for at opbygge en tillidsfuld relation. Hvis uniformer og andre symboler er påkrævet, skal du altid være opmærksom på ikke at tillade, at de holder personer væk eller på afstand.</p>
I opsøgende arbejde, står du op, når du møder folk, der sidder eller ligger ned?	<p><i>Fysisk kropsholdning kan skabe en distance og et hierarki i interaktionen.</i></p> <p>Når du opsøger personen, skal du betragte dig selv som en gæst, der kommer ind i en andens hjem, og respekter personens egne regler, vaner og personlige karakteristika.</p>
Har personen dit telefonnummer, eller kan få adgang til en nem måde at holde kontakten med dig på?	<p><i>Adgangs- og kontaktbarrierer kan holde personer væk fra sociale tilbud.</i></p> <p>At finde løsninger til at lette hans/hendes adgang og kontakt kan fremme en tillidsfuld relation og gøre sociale tilbud til reelle ressourcer for mennesker, der har behov for hjælp.</p>
Når du møder modtageren, er der så et skrivebord mellem dig og ham/hende?	<p><i>Skrivebord og andre ting i rummets indretning kan understrege magthierarkiet mellem dig og personen.</i></p> <p>Overvej om muligt at organisere det fysiske rum på en måde, der understøtter en dialogisk tilgang og en omfordeling af magt. Overvej at beslutte sammen med personen, hvad der er den bedste løsning for jeres møde, for eksempel at flytte skrivebordet til siden, eller mødes et sted uden for kontoret.</p>
Kan personen vælge, hvornår og hvor han/hun vil møde dig?	<p><i>At være ejer af sin egen tid og bevægelse er et grundlæggende menneskeligt behov, som mennesker i hjemløshed sjældent har kontrol over..</i></p> <p>En måde at omfordele magten kan være at lade personen sætte rammer, tid og sted for jeres møder. At involvere personen i planlægningen af møderne (sted, tid osv.) vil fremme hans/hendes engagement og involvering i processen.</p>
På dit kontor, kan modtageren da se din skærmen på din bærbare computer og læse alle de dokumenter og noter, du skriver om ham/hende?	<p><i>Socialarbejderen og personen skal have de samme oplysninger for at skabe rum for empowerment.</i></p> <p>At holde personen informeret er en måde, for ham/hende at opretholde regelmæssig kontakt med organisationen, at føle at organisationen og dens fagpersoner tager hensyn til ham/hende og bekymrer sig om ham/hende.</p> <p>At dele alle de ting, du skriver om ham/hende med personen selv, giver magten tilbage til personen over egen livsfortælling og fortolkning af situationen.</p>
Bruger du fagligt eller teknisk sprog i interaktionen med personen?	<p><i>Tekniske sprog kan resultere i en defensiv holdning fra personen, kan hæmme dennes forståelse og materialisere magtforskellen mellem socialarbejder og personen i forhold til faglig viden.</i></p> <p>Forsøg at tilpasse typen af sprog og terminologi til personens eget sprog og karakteristika, da dette kan fremme en bedre forståelse, en tillidsfuld relation og et mere effektivt samarbejde. I en proces med Enabling Co-planning, forsøg da at bruge personens egne ord og sprog i det omfang, det er muligt, så de kan genkende sig selv i processen.</p>
Under interaktion med personen, er du da opmærksom på din non-verbale kommunikation?	<p><i>Det er almindeligt at have spontane ikke-verbale reaktioner under samtaler, der kan virke dømmende, miskrediterende eller skyldbetonende. Mennesker, der oplever hjemløshed, er allerede vant til at blive dømt og stigmatiseret i flere situationer.</i></p> <p>Prøv og tænk på måder at modvirke det i al verbal og non-verbal kommunikation og sikre, at kommunikationen sigter mod at udvikle en relation, der bygger på empati og samarbejde. Sørg for, at du er opmærksom på din non-verbale kommunikation, og at den formidler budskaber, der er sammenhængende med dine ord.</p>

At arbejde med de håndgribelige elementer af magt i din organisation, er en god øvelse til at opbygge et tilbud, der omfordeler magt og fremmer menneskers empowerment. I det følgende præsenterer vi det første refleksionsniveau, med dybere og mere komplekse niveauer, der skal behandles mere omhyggeligt.

For eksempel er her nogle indsigter i to komplekse problemstillinger, som ville være værd at udforske nærmere i din organisation:

Magtelement		Refleksion
Beslutningstagning behandling og støtte	over	Ofte ejer socialarbejdere større magt til at bestemme en persons forløb. For at omfordele magten, forsøg da at fremme aktiv deltagelse af personen i sager, der vedrører ham/hende, ved at integrere ham/hende i beslutningen om hans/hendes situation, og give ham/hende mulighed for at vælge mellem behandlinger, ydelser og de videre skridt.
Samarbejde med netværk		Socialarbejdere kan have en tendens til at vurdere, at de på forhånd kender personens problemer, og har en tendens til at tilpasse personens behov til organisationens allerede eksisterende værktøjer. Hør åbent på personen og arbejd tæt sammen med andre organisationer og tilbud for at hjælpe personen med at finde de bedst mulige løsninger. Det er usandsynligt, at én organisation eller én socialarbejder har alle værktøjerne til at løse alle problemerne for én person. Samarbejde og netværk med andre organisationer samt eventuel aktivering af personernes netværk kan være med til at facilitere den støtte, personen ønsker.

For en bedre forståelse af disse emner, kan du besøge vores hjemmeside <https://hoodproject.org/>. Videoerne og 'bites' sektionen er dedikeret til dialogisk praksis og Enabling Co-planning metodologi.

Projecto de la UE por



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



SJD
Sant Joan de Déu
Serveis Socials · Barcelona