



**Faglig dokument
for Hamartiltakene**



Kirkens Sosialtjeneste
Hamartiltakene

Å lytte

*Når jeg ber deg lytte til meg,
og du begynner å gi meg råd,
har du ikke gjort det jeg ba om.*

*Når jeg ber deg lytte til meg,
og du begynner å fortelle meg
hvorfor jeg ikke burde føle slik,
trækker du på mine følelser.*

*Når jeg ber deg lytte til meg,
og du føler du må gjøre noe
for å løse mitt problem,
– svikter du meg, så rart det enn høres.*

*Lytt! Alt jeg ber om er at du lytter.
Ikke snakke eller gjøre.
Bare høre meg.*

(Anonym)

Innhold

1.0 Innledning	4
2.0 Etik	5
3.0 Antonovsky - salutogenese	6
3.1 Begripelighet – forståelse	6
3.2 Håndterbarhet	6
3.3 Meningsfullhet	6
4.0 Astrid Skartveit- Alminnelighetens potensial	7
4.1 Awlminnelige situasjoner	7
4.2 Stemplingsteoretisk forståelse	7
4.3 Kjærlighetsbærende samvær	8
5.0 Metode	9
5.1 Individuell tilnærming	9
5.2 Helhetstenkning	9
5.3 Empowerment	10
6.0 Relasjon/ kommunikasjon	11
7.0 Samhandling	12
7.1 Samhandling internt	12
7.2 Samhandling eksternt	12
8.0 Inkludering	13
9.0 Bevisstgjøring	14



1.0 Innledning

Dette dokumentet bygger på Kirkens Sosialtjeneste sine grunnlagsdokumenter og kjerneverdiene, respekt, kompetanse, dristighet og håp.

Kirkens Sosialtjeneste sin visjon er: "Det finnes alltid muligheter". Dette vil vi i Hamartiltakene strekke oss etter hver dag ved vårt motto: - vi vil virkeliggjøre muligheter!

Det er et ønske at dette dokumentet skal åpne for refleksjon, gi mer forståelse, inspirasjon til eget arbeid og til å møte mennesker der han eller hun er.

Dokumentet du holder hånda er ment å være starten på et verktøy der vi fremmover vil reflektere rundt sentrale temaer og verdier som ligger til grunn for møtet mellom mennesker i vårt arbeid.

Ansatte og frivillige i Hamartiltakene møter ofte sammensatte problemstillinger som stikker dypt. Det kan være utfordrende å forholde seg og å gå inn i denne dybden og møte disse utfordringene igjen og igjen.

Det kan være arbeidssituasjoner og krysspress og motstridende interesser, og med mange synspunkter som har krav på å bli tatt på alvor. Dokumentet bygger på troen om at kunnskap er noe som vises gjennom samhandlingsprosesser. Vi tror at kunnskapsutvikling for å møte utfordringer den enkelte står ovenfor er nettopp å synliggjøre vår praksis og legge opp til systematisk refleksjon av denne.

Vi ønsker å bygge opp en læringskultur der vi stopper opp og reflektere over egen praksis, bevissthet, vilje og mot til å se seg selv utenifra og dele erfaringer med andre.

2.0 Etikk

Man uttaler ofte at "etikk er moralens teori" og det er en god måte og forstå forholdet mellom moral og etikk på. For der hvor moralen sjeldent er uttalt og oppfattes som kulturelt betinget ryggmargsrefleks, er etikken så å si uttalt og gjennomtenkt.

Etikken skal hjelpe oss og finne ut hva som er rett, galt og godt, ondt, når moralen ikke gir oss svarene. Helt sentralt i den etiske refleksjonen står verdiene. I Kirkens Sosialtjeneste er verdiene; respekt, kompetanse, dristighet og håp. Med visjonen: "Det finnes alltid muligheter". Verdiene i Hamartiltakene er forankret i Astrid Skartveit, "small talk" og Aron Antonovsky sin teori om helsefremmende arbeid gjennom salutogenese (sens of coherence) og empowerment. Ut fra disse teoriene ønsker vi å møte mennesker, ikke som en målgruppe, men som aktive samarbeidspartnere. Det vil si at både strategier og mål må diskuteres med den enkelte. Vi ønsker å involvere deltagerne i alle faser og tror det er de som vet hva de trenger og at dette åpner opp for behov og ønsker som finnes i dem. Ut fra våre verdier kan etikk defineres slik: "Etikk er de normer vi uttrykker, de holdninger vi vil vise, og den måten vi oppfører oss på etter vi har gjennomtenkt en utfordring, eller et handlingsvalg".

Gjennomtenkingen skal skje på grunnlag av de verdiene som er våre og som vi slutter oss til. I Hamartiltakene har vi som nevnt en verdiforankring. Vi står daglig i etiske dilemmaer og problemer. Dette handler om etiske refleksjoner, hvor det er utarbeidet ulike modeller som kan brukes. Ytre forhold og også våre tilvante måter og møte konflikter på kan påvirke oss.



"Etikken må defineres som en del av fagligheten – ikke bare i sosialt arbeid, men i alt relasjonsarbeid. Etikken er ikke det som er i oss, men det som er mellom oss. Dette "mellom oss" må en tørre å sette ord på og finne en felles forståelse for. Etikken følger enhver handling som en skygge."

(Lundstol, 2006)

3.0 Antonovsky – salutogenese

Vi ønsker å ha en helhetlig forståelse av mestring. Etter vår mening gir Antonovsky sin teori, salutogenese, en forståelse som i varetar denne helheten. Denne teorien betegnes også som en "Opplevelse av sammenheng."

De 3 komponentene i denne teorien er:

3.1 Begripelighet – forståelse

Dette handler om vår evne til å forstå vår livshistorie og livssituasjon på en realistisk og dekkende måte. Det innebærer at de indre og ytre stimuli vi møter i hovedsak oppleveres som forutsigbare; - som ordnet, strukturert og tydelig informasjon som vi kognitivt stort sett kan bedømme realistisk.

3.2 Håndterbarhet

Dette handler om i hvilken grad vi oppfatter at vi har ressurser til rådighet, som er tilstrekkelige til å møte og takle de krav vi blir stilt overfor av de stimuli vi blir utsatt for. Dette gjelder først og fremst egne ressurser, men kan også innebære ressurser som kontrolleres av en betydningsfull annen. Eksempel, en god venn, kurator, lege, et fellesskap, Gud – som vi føler vi kan stole på. I den utstrekning at en har en sterk opplevelse av håndterbarhet, føler man ikke at man er et offer, eller at livet har behandlet en urettferdig. Uheldige ting forekommer i livet, men når det skjer er man i stand til å håndtere dem og blir ikke handlingslammet.

3.3 Meningsfullhet

I hvilken grad man føler at livet er forståelig rent følelsesmessig, at i hvert fall visse av de problemer og krav tilværelsen fører med seg, er verd å investere energi og engasjement i. At de utfordringer som man gleder seg over, istedenfor for at de oppleveres som byrder man vil leve foruten. (motivasjonselementet). Dette handler om å ha noe å glede seg til, noe(n) å være glad i, noe(n) som betyr så mye for meg at jeg er villig til å tåle motstand og vanskeligheter for å nå et viktig mål.

4.0 Astrid Skartveit – alminnelighetens potensial

4.1 Alminnelige situasjoner

Vi vil være tett på og bygge gode relasjoner med de som benytter seg av tiltakene våre. Dette innebærer at vi vil legge til rette for samvær i situasjoner som i utgangspunktet virker dagligdagse og ubetydelige, men som bidrar til å berøre de involverte følelsesmessig, og på en slik måte at de kan endre syn på seg selv. Det ligger et potensial for terapi i hverdagslig samvær - "small talk" - mellom deltager og terapeut. Dette er situasjoner der deltagerne opplever å bli sett som alminnelige. Å bli møtt som en alminnelig person i motsetning til en rusmisbruker ser ut til å være et viktig element i en terapeutisk prosess der deltagerne beveger seg fra å kunne se seg selv som avvikere til å få et selv bilde også som "normale" og verdige personer.

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre, uden at han holder noget af dets liv i sin hånd."
(Logstrup, 1958 s. 25)

4.2 Stemplingsteoretisk forståelse

Om folk kan stemples som avvikere, bør de også kunne stemples som noe annet, som "normale" i en tilsvarende prosess. Vi vil at personer som i utgangspunktet opplever seg som avvikere, kan bevegges til et annet sted i sin biografi og få normale, ikke-avvikerselv gjennom stemplingsaktige prosesser. Stemplingsteorien beskriver hvordan man blir en outsider, vi tror samme teori kan bidra til å beskrive hvordan man kan bli en insider, altså det motsatte, men på samme vis, gjennom en stemplende prosess. Ideen er at folk kan restemples (resosialiseres) som normale, de kan komme tilbake til en form for normalitet.



Kjente jeg deg?

*"Kjente jeg deg egentlig?
Noe du aldri fikk sagt, eller vi lot ligge?
Halvtente tanker.
En skygge som strøk over ansiktet.
Noe i øynene.
Nei, jeg vil ikke tro det.
Men det kommer igjen.
Natten har ingen lyd, bare rare tanker.
Ord som stiger opp av søvnen.
Kjente jeg deg?"*

(Rolf Jacobsen)

4.3 Kjærlighetsbærende samvær

Vi ønsker å vektlegge situasjoner som til tross for sin åpenbare ordinærhet kan bli forstått som kjærlighetstegn og ha sterke emosjonelle og sosiale virkninger på deltakerne, både der og da og over tid. Dette er kjærlighetstegn som gjøres i tilsynelatende "nøytrale" samhandlingssituasjoner og mellom folk som hverken står i et nært eller erotisk forhold til hverandre. Derimot står de i et profesjonsorientert forhold til hverandre, og det de gjør foregår innenfor rammene av våre tiltak.

*"Våre urørlighetssoner er livsområder der selv engler trår varsomt."
(Eidsvag, 2002 s. 107)*

5.0 Metode

5.1 Individuell tilnærming

Den metodiske tilnærmingen er individuelle samtaler, grupper, aktiviteter og fellesskapsbyggende tiltak. Målsettingen er å styrke den enkeltes selvbilde, bedre sosiale ferdigheter og bidra til økt mestring hos deltakere som er i en sårbar fase i livet. Vi arbeider tett sammen med deltakerne som uttrykker ulike behov, og det lages derfor individuelle avtaler om oppfølging med den enkelte. Vi tilstreber en helhetlig tilnærming i arbeidet, og fokuserer på ulike livsområder til deltakerene som rusmestring, sosialt nettverk og sosial fungering, utdanning, arbeid og bolig.

"En utviklingsprosess handler ikke bare om å lage en plan for utvikling – men å få mennesker til å bevege seg i sin egen ønskede retning!"

5.2 Helhetstenkning

Metodikken skal preges av en helhetstenkning ut fra sosialpedagogiske prinsipper der det er sammenheng mellom ideologi, fagforståelse, metodikk og praksis. I tillegg til fagspråket er verdibegreper som omsorg, respekt, håp, ansvar, lengsel, tro, glede, smerte o.s.v. forsøkt integrert i det daglige språk. Helhetlig tenking er vanskelig uten at det hjelpeapparatet personen har behov for, følger vedkommende fram mot målet. Det er til personens beste at han møter et hjelpeapparat som framstår som enhetlig, og som forstår brukerens behov ut fra samme virkelighet.

*"Respekt betyr i overensstemmelse med ordets stamme evnen til at se på et menneske, sådan som det er, at forstå dets egenartede individualitet. Respekt betyr omsorgen for at det andet menneske kan vokse og udfolde sig ud fra sine egne forudsætninger. Respekforudsetter frihed"
(Fromm, 1983 s. 46)*

5.3 Empowerment

Begrepet brukes i forbindelse med egenskaper som kraft, makt og styrke. Begrepet springer ut fra ordet "power" og handler om frigjøring av mennesker som opplever avmakt og tap av kontroll. Målet er at brukerne av våre tiltak som oftest er i en avmektig situasjon får økt innflytelse over eget liv. Myndiggjøring, brukermedvirkning, mestring og hjelp til selvhjelp er begreper som innenfor sosialt arbeid har blitt brukt om fenomenet og som vi ønsker skal komme til uttrykk gjennom vårt arbeid. Vi ønsker å bidra til at brukerne skal få realisert sine iboende krefter og medvirke til positiv individuell utfoldelse med mål om større myndiggjøring av seg selv. Empowerment er umulig uten en personlig dimensjonen /relasjon. Dette betyr at vår personlige kompetanse, bevisstgjøring og refleksjon er grunnleggende i vårt arbeid med empowerment, styrken i vårt arbeid vil derfor være mellommenneskelige relasjoner.

*"Det myndiggjorte mennesket er ikke et fullkomment menneske, men et fullverdig menneske."
(Kvebak, 1990)*



6.0 Relasjon /kommunikasjon

Kommunikasjon defineres ofte som en kontinuerlig prosess hvor menneskene opprettholder og forandrer organisasjonen gjennom å kommunisere både internt og eksternt. I kommunikasjon legger vi vekt på at dette ikke bare dreier seg om overføring av informasjon, men også overføring av holdninger, ideer og følelser. Kommunikasjon er for oss i Hamartiltakene avgjørende for at vi skal samarbeide. Vi skal ha god kommunikasjon mellom leder og ansatt/frivillig der alle blir informert om hva som skjer. Hamartiltakene skal arbeide for at alle skal vite nok om hverandres arbeid. Vi ønsker fokus på uformell kommunikasjon der ansatte prater med hverandre, deler erfaringer, og stimulerer hverandre til refleksjon over egen praksis. Vi mener dette fremmer læring hos den enkelte og opplever at det er gjennom spørsmål der ansattes læring kobles til personlige erfaringer at de samlet sett gir et grunnlag for hvordan man kan gjøre ting bedre.

Å få til den gode dialog er overordnet i all relasjonsbygging. Ansvaret for å få til en god dialog ligger hos både bruker og ansatt/frivillig, men ansatt/frivillig, som den faglig autoritative part i relasjonen må sørge for at bruker opplever anerkjennelse og respekt for den han er og der han er i livet sitt.

*"For å bygge relasjoner må vi åpne for en plass i vårt indre rom for den andre. Vi må våge å dele mer av vårt eget rom og håpe at den andre også oppretter en plass i sitt indre for deg."
(Waal, 2005 s 117)*

Dette handler om:

1. Å møte den andre slik du selv ville ønske å bli møtt i samme situasjon.
2. Å møte den andre ved å se styrker og muligheter, framfor svakheter og begrensninger.
3. Å ville hverandre vel, – å gjøre hverandre gode.
4. Være tilgjengelig og fleksibel
5. Være i egen utvikling og kjenne på egen smerte

Etableringen av en gode relasjoner skal være basert på gjensidig tillitsforhold der vi skal skape en ramme for åpenhet og debatt om maktfordeling, kompetanse og innhold. Interaksjonen med- og relasjonen til brukeren skal være basert på åpen kommunikasjon og gjensidig respekt

*"Man kan være mere eller mindre forskjellige, men derimod ikke mere eller mindre likeverdige."
(Madsen, 1993, s. 209)*

7.0 Samhandling

7.1 Samhandling internt

Vi er en tiltakskjede, der samarbeid mellom tiltakene kommer til uttrykk.

Samhandling mellom tiltakene blir styrken i arbeidet med å møte brukere der vedkommende er.

Vi skal i Hamartiltakene arbeide sammen med brukerne og bidra til at vedkommende finner sin egen styrke. Hamartiltakene skal være endringsfokuserte og opptatt av hvordan våre tiltak kan utformes for best mulig å nå våre mål. Vi skal ha klare målsettinger om hvor vi vil og hvordan vi skal komme dit. Når vi møter utfordringer og problemer skal vi være løsningsorienterte og tenke hvilke tiltak og virkemidler kan benyttes for å løse problemene? Vi skal tørre å iverksette endringer. Vår helhetlige modell har sin styrke i samarbeid og kommunikasjon.

"Initiativet er det eksistensielle "must!" Initiativet er personlighetens dristighet."
(Kvebak, 1990)

7.2 Samhandling eksternt

Vi bruker mye tid på samhandling med eksterne samarbeidspartnere. Vi arbeider en god del med prosjekter og i disse prosjektene samhandler og kommuniserer medarbeidere og ledere med eksterne aktører som prosjektet er avhengig av, og som prosjektet påvirker og påvirkes av. I vårt daglige arbeid samhandler vi med mange samarbeidspartnere hvor vi sammen gjør hverandre gode. Vi har etablert en ressursgruppe med lokale samarbeidspartnere som er dynamisk, tenker langsiktig og hvor vi kan drøfte/dele faglige utfordringer. Kunnskap om hva samhandling med eksterne samarbeidspartnere innebærer, og evnen til å kommunisere ut vår målsetting, er svært viktig for vårt arbeid. Dette er nært knyttet til kunnskap om omdømmebygging, samhandling og kommunikasjon. Vi skal ha et ledernivå med interesse for og fokus på samhandling. Vi skal ha klart definerte arenaer for samhandling, bruke et språk alle forstår og der alle føler seg likeverdige. Hamartiltakene skal ha etablert en politisk forankring av arbeidet.

*" Vi har en tendens til å se ting som ikke finnes,
– og være blind for den lærdommen vi har rett for øynene på oss."*
(Coelho, 2004, s. 25)

8.0 Inkludering

Vi ønsker at deltagerne i Hamartiltakene skal være inkludert og integrert i våre aktiviteter. Målsettingen for alle ansatte vil være bevissthet om de prosesser som bidrar til marginalisering og utestengning av enkelte grupper mennesker. "Det er viktig å bli sett, men måten man blir sett på er viktigere" sa en gang en bruker. Hva gjør så vårt arbeid inkluderende tenker du kanskje?

Vi tror vi kan gjøre det ved

- at den enkelte deltagerer ses
- at vi har det bra sammen og har en åpen kommunikasjon
- at vi har engasjerte medarbeidere
- at vi skaper gode miljøer
- at vi legger til rette for sosialt fellesskap

Vi ønsker å ha en grunnleggende ydmykhet ovenfor hva menneske er i stand til å forstå om det andre menneske. Dette krever at vi alltid finner frem til hvor den som ber om hjelp er, og begynner der. Vi ønsker å arbeide for at deltagerne skal komme seg videre og inkluderes i samfunnet.

"Al sand hjælpen begynder med en ydmygelse. Hjælperen må først ydmyge sig under den han vil hjælpe, og herved forstå, at det at hjælpe er ikke det at herske, men det at tjene, at det at hjælpe er villighed til indtil videre at finde sig i at have uret, og i ikke at forstå, hva den anden forstår dersom du ikke kan begynde således med ham, at han finder en sand lindring i at tale med dig om sin lidelse så kan du heller ikke hjælpe ham; han lukker seg for deg, han lukker sig inde i sit inderste – og præk så du kun for ham."

(Kierkegaard, 2005, s. 11)

9.0 Bevisstgjøring

Bevisstgjøring er grunnleggende for utvikling av personlig kompetanse. Det handler om å reflektere, sette ord på hvem vi er og utforske oss selv ved at vi legger merke til hva vi selv gjør og egne og andres reaksjoner i ulike situasjoner. Et slikt bevisstgjøringsarbeid krever at vi setter av tid til å utforske oss selv. Det handler om at vi har en kultur der man stiller seg åpen for tilbakemeldinger, er oppmerksom på det andre har å si og kommuniserer gjennom kroppsspråk. Bevisstgjøring skal være en sentral del av den personlige kompetansen og på denne måten romme et gjensidig tillitsforhold og hindre maktmisbruk og krenkelse som er i tråd med empowerment tenkningen.

*"Å danne seg stadig på nytt, innebærer også viljen til å stå i smertefulle og motsigelsesfulle situasjoner uten å flykte fra dem."
(Lundstol, 2002)*



Jeg – Du

(Arild Nyquist)

Jeg er jeg.

En viktig person.

Den viktigste i hele verden.

Men jeg kan ikke være – kan ikke bli jeg uten andre.

I så fall er jeg, – blir jeg ingenting, – usynlig, – og det vil jeg ikke være.

I forhold til deg, – den viktigste personen i hele verden.

Kyss meg!

(Dikt i samling, Aschehoug)

Kirkens Sosialtjeneste

Hamartiltakene

Grønnegata 51, 2302 Hamar

Tlf. 994 29 875

hamartiltakene@s-ks.no

www.s-ks.no



Kirkens Sosialtjeneste
Hamartiltakene