



## ROLLE- MODELLER I UDSATTE BOLIGOMRÅDER

Viden og anbefalinger til  
innovativ brug af rollemodeller



# INDHOLD

---

Introduktion: Rollemodeller i det boligsociale arbejde .....	3
Rollemodeller som metode .....	5
Vapnagaard: Når sårbare unge ændrer social position .....	7
Hvad skal der til for at unge kan inspirere andre unge? .....	9
Sundparken: Et nyt spor for unge i Horsens .....	11
Hvordan skabes udviklingen hos rollemodellerne? .....	13
Indre Nørrebro: Ungeråd skaber medborgere .....	15
Her finder du mere viden .....	17



# ROLLEMODELLER I DET BOLIGSOCIALE ARBEJDE

---



Mange forstår rollemodeller som velfungerende unge, der gennem foredrag og workshops inspirerer andre unge. Denne forestilling vil vi gerne udfordre. Vi præsenterer i stedet arbejdet med unge rollemodeller som en metode, der kan integreres i en lang række af forskellige indsatser og bruges til andet og mere end at fortælle inspirerende succeshistorier.

I det boligsociale arbejde handler det i høj grad om at skabe og synliggøre en positiv udvikling hos nogle unge og lade andre unge spejle sig i den udvikling. Fokus er derfor ikke kun på de børn og unge, der skal inspireres, men i høj grad også på rollemodellens egen udvikling.

Unge i udsatte boligområder er i større risiko for at blive påvirket af negativ social arv, og de mangler ofte positive rollemodeller. Når ens forældre kæmper med at få hverdag og økonomi til at hænge sammen og ikke selv har uddannelse eller beskæftigelse, har det en negativ effekt på de unges fremtidsmuligheder. Ser man samtidig ældre unge i ens område opnå respekt og luksusvarer ved en gadeorienteret livsstil, kan det være let at få det indtryk, at uddannelse ikke er vigtigt, eller lade sig friste af den livsstil. Oplevelsen af at leve udenfor eller ved siden af normaliteten præger derudover livet for mange unge i de udsatte områder. Det kan virke fjernt og uoverkommeligt at skulle følge den almindelige lige vej til uddannelse, og mange kender ikke til alternative muligheder for at komme i uddannelse og beskæftigelse.

I rapporten præsenterer vi, hvordan lokale unge kan være en vigtig ressource i arbejdet med at hjælpe børn og unge fra udsatte boligområder til at se nye perspektiver og muligheder for fremtiden.

## HVAD SKAL DER TIL FOR AT FÅ METODEN TIL AT VIRKE?

Rapporten er skrevet til boligsociale medarbejdere og ansatte i kommuner og organisationer, der arbejder med – eller ønsker at arbejde med – lokale unge som rollemodeller.

Med rapporten får du en praksisnær beskrivelse af, hvad der skal til for at få metoden til at virke, og konkret inspiration til, hvordan unge rollemodeller kan kobles på mange forskellige typer af eksisterende indsatser i udsatte boligområder.

I første del præsenterer vi de virksomme mekanismer ved metoden. Anden del beskriver, hvad de unge skal kunne for at fungere som positive rollemodeller i udsatte boligområder. Tredje del handler om, hvordan projektlederen kan sikre rollemodellernes egen udvikling.

Undervejs beskriver vi tre cases fra forskellige udsatte boligområder, hvor unge rollemodeller hhv. er ansat i en klub, uddannes som trænere og er med i et ungeråd. De tre cases illustrerer, hvordan rollemodellerne bidrager med alt fra inspiration til uddannelse, forebyggelse af kriminalitet og fremme af medborgerskab.

Rigtig god læselyst!

## SÅDAN HAR VI GJORT

Undersøgelsen bygger på et litteraturstudie og en kortlægning af alle igangværende helhedsplaner pr. januar 2017. Med udgangspunkt i en søgning på Det Boligsociale Danmarkskort og telefoninterview med projektlederne fandt vi 21 rollemodelindsatser i udsatte boligområder med støtte fra Landsbyggefonden. Herfra har vi udvalgt seks cases, som tilsammen udgør et bredt spektrum af forskellige måder at anvende lokale rollemodeller i udsatte boligområder på. Vi har gennemført interview med projektledere og medarbejdere i de seks boligområder og afholdt en workshop for rollemodellerne med deltagelse af unge fra fire af områderne. Endelig har projektledere fra syv af boligområderne deltaget i en kva-

lificeringsworkshop, hvor rapportens konklusioner blev diskuteret med det formål at sikre, at rapporten videreformidler tværgående erfaringer og anbefalinger.

## TAK

Vi retter en stor tak til alle medarbejdere og unge, der har deltaget i interview eller workshops og bidraget med viden om: Rollemodelprojektet i Sundparken, Lærende Ungefællesskaber i Blågården og Prater, Lån og Leg i Taastrupgaard, Ung-til-ung-ansættelser i Vapnagaard, Unge4Unge i Herredsvang og Frikvartersprojekt på Skolen på Amagerbro i Sundholms- og Holmbladsgadekvarteret.

## OM BRUGEN AF ORDET ROLLEMODEL

I praksis anvendes termen rollemodel sjældent i det boligsociale arbejde. At udpege enkelte unge til rollemodeller kan skabe en afstand mellem rollemodellerne og dem, de er rollemodeller for. I stedet er de unge 'fodboldtrænere', medlemmer af et ungeråd eller andet, der er beskrivende for deres daglige arbejde. Med dette in mente har vi alligevel valgt at bruge betegnelsen rollemodel. Det gør vi for at lette læseforståelsen, og fordi de unge, ifølge projektlederne, fungerer som rollemodeller.



# ROLLEMODEL SOM METODE

Når unge er rollemodeller over for andre unge, kaldes det ofte også ung-til-ung-metoden. Det giver rigtig god mening at inddrage lokale unge som en ressource i indsatser for børn og unge. Alene det, at de er jævnaldrende, gør, at de kvalitativt kan bidrage med noget andet end voksne. Det skyldes, at unge generelt har lettere ved at spejle sig i hinanden og er mere lydhøre, når kommunikationen foregår i øjenhøjde. Samtidig er der en tendens til, at budskaber virker mere troværdige, når de kommer fra nogen, der selv står midt i mange af de samme overvejelser om skole, familie, venner og fremtiden.

## LOKALE UNGE LØFTES AF AT VÆRE ROLLEMODELLER

Et væsentligt aspekt ved at bruge ung-til-ung-metoden blandt unge i udsatte boligområder, er rollemodellernes egen udvikling. Et perspektiv, der også kendes fra nationale og internationale studier (bl.a. MacCallum & Beltman 2002, Oxford Research 2010). Alene det, at rollemodellerne oplever at blive set som en ressource, og at andre bliver inspireret af deres opførsel, virker som en katalysator for, at rollemodellerne vokser.

Metoden indebærer dermed en dobbelt spejlingseffekt, hvor rollemodellerne selv oplever et løft, samtidig med at de løfter andre. De unge, der udvælges til at blive rollemodeller, behøver derfor ikke nødvendigvis at være godt i gang med uddannelse og arbejde fra starten. Det vigtige er, at rollemodellerne er unge mennesker med et udviklingspotentiale, og at de har lyst til at udvikle sig.



Om end det er vanskeligt at dokumentere effekten af rollemodelindsatser på grund af en række metodiske udfordringer, viser empiriske litteraturstudier, at ung-til-ung metoden har en positiv effekt på rollemodellernes selvtillid og selvopfattelse. Enkelte studier viser, at ung-til-ung metoden har en positiv effekt på rollemodellernes opførsel, deres holdninger og hvor langt de når i forhold til deres egne ambitioner (Garfein m.f., 2007). Vores case-interview bekræfter dette billede. Der er bred enighed blandt rollemodellerne om, at de er blevet mere tålmodige og har fået en bedre situationsfornemmelse. Det er samtidig en gennemgående erfaring, at rollemodellerne er blevet mere seriøse og opmærksomme på, hvordan de opfører sig og en del har engageret sig i foreninger, afdelingsbestyrelser m.v.

## ROLLEMODELLERNE SKAL PEGE PÅ NYE VEJE

Idéen bag metoden er ikke alene at have nogen at stræbe efter – det handler om at give andre noget at stræbe efter. Effekten af metoden opstår ved at synliggøre rollemodellernes udvikling på en måde, så andre opfatter rollemodellerne som forbilleder og får lyst til at spejle sig i dem.

Rollemodellerne kan godt indgå personlige relationer – og dermed agere som mentor – men det er ikke nødvendigt. Relationen til dem, de er rollemodeller for, kan også være helt upersonlig. Den enkelte rollemodel kan derfor nå ud til en større gruppe af børn og unge i området end en mentor.

For at skabe varige forandringer, skal de unge rollemodeller kunne være med til at vise andre unge vejen til nye handlemuligheder i livet. Indsatsen gør kun en forskel, når det lykkes at motivere de unge rollemodeller til at gå efter langsigtede mål om fx. at få en uddannelse og et job. Det er på den måde, de viser, at andre veje er mulige. Rollemodellerne skal derfor være unge mennesker med ambitioner på egne vegne, der rækker ud over blot at opføre sig ordentligt eller holde sig ude af kriminalitet.

### **IMPLEMENTERING I DET BOLIGSOCIALE ARBEJDE**

På baggrund af de langt overvejende positive erfaringer fra alle seks cases anbefaler vi at bruge rollemodeller som en metode i det boligsociale arbejde. Særligt hvor det er muligt at koble lokale unge rollemodeller på eksisterende indsatser, hvor relationen til en gruppe af lokale unge er etableret.

Vi anbefaler, at rollemodelindsatsen målrettes en specifik gruppe af unge, og at indsatsen foregår over en længere tidsperiode. Det bakkes op af andre studier (Nørgaard, H. & Scherg, R. H., 2009) og en lang række udsagn fra vores interview med projektledere og rollemodeller, som peger på samarbejde med forældre, rekruttering gennem eksisterende relationer og tillidsopbygning gennem daglig tilstedeværelse som centrale faktorer, for at kunne rekruttere og fastholde unge i indsatsen.

De gennemgående erfaringer fra vores cases viser en høj grad af villighed til at samarbejde blandt lokale parter og forskellige velfærdsaktører, fordi der findes en udbredt tro på metodens virkning. En pointe, der går igen i litteraturen på området (Oxford Research 2010, LXP Consulting 2007). De seks cases, vi har interviewet i forbindelse med denne undersøgelse, foregår alle i samarbejde med forskellige typer af aktører – alt fra en kommunal ungdomsklub, en folke- og en ungdomsskole til en international NGO og et lokalt ejendomskontor.



Vapnagaard:

# NÅR SÅRBARE UNGE ÆNDRER SOCIAL POSITION

I Vapnagaard i Helsingør er den gængse tilgang til rollemodeller blevet vendt på hovedet. Både udadreagerende unge og introverte unge er vokset ved at blive ansat i den lokale ungdomsklub, hvor de med hjælp fra en voksen mentor og målrettede handleplaner er blevet kørt i stilling som ansat i klubben. Det sker ved at rykke de unges sociale position og inkludere dem i fællesskabet.

En ung mand kaster sten og råber skældsord efter personalet i den kommunale fritidsklub Villa Fem. Episoden gentager sig igen og igen til stor undren for klubmedarbejderne. For "hvorfor pokker gør han det? Han må jo kunne lide noget ved klubben, siden han bliver ved med at komme?" Den undren bliver

afsættet for indsatsen – at ændre den unges sociale position ved at give ham et arbejde i Villa Fem.

Med stor støtte fra en mentor bliver han ansat i klubben for at hjælpe til med praktiske gøremål og ved sociale aktivite-

ter. Med tiden ser de andre unge ham ikke længere som en af dem, der skaber problemer i klubben. De ser ham i stedet have ansvar og udføre arbejdsopgaver, fx når han lejer skateboards ud til dem på Multibanen eller køber ind til deres fællesspisning.





Kan man så overhovedet tale om et rollemodelprojekt? Ifølge medarbejderne er det humlen ved indsatsen, at de unge i klubben på kryds og tværs kan spejle sig i hinandens forskellighed, og at spejlingen går begge veje. Når de unge i indsatsen inkluderes i fællesskabet, kan de spejle sig i de andres adfærd. Samtidig kan de andre unge spejle sig i de positive transformationer, der sker med de sårbare og udadreagerende unge i indsatsen.

Den kommunale ungdomsklub Villa Fem er nabo til boligområdet Vapnagaard, og mange børn og unge fra boligområdet går i klubben. Da Villa Fem beslutter sig for at igangsætte projektet, kontakter de den boligsociale medarbejder i Vapnagaard. De indgår et samarbejde, hvor hun udpeger og rekrutterer unge, der kunne have glæde af projektet. Fra sit arbejde på helhedsplanens andre projekter kan hun nemmere få øje på sårbare og stille unge, der har brug for tæt, stabil voksenkontakt. Efterhånden inddrages biblioteket og familieafdelingen også i samarbejdet om at få øje på børn med særlige behov.

I begyndelsen er indsatsen for "de værste rødder i området", siger den boligsociale medarbejder. I dag er det snarere de mere ensomme unge, der ikke er så lette at spotte. Det hænger sammen med, at der i dag er større behov for at arbejde med den gruppe end med de udfarende, og det har projektet tilpasset sig.

I Villa Fem starter et forløb med, at den unge selv vælger en mentor blandt klubmedarbejderne. Det motiverer, ifølge den boligsociale medarbejder, de unge at få alenetid med en voksen, de selv har valgt. Før den unge starter arbejdet, indkalder mentoren den unge og forældrene til en ansættelsessamtale. Her laver de i fællesskab en handleplan for den unge. Handleplanen er individuel og kan have fokus på alt fra at lære at melde sig syg, sige goddag og farvel til ikke at være flabet og tale grimt.

Der tages udgangspunkt i, hvad den unge kan. Det er de unges evner, ressourcer og kompetencer, der italesættes – og er med til at bestemme arbejdsopgaverne. Det bidrager til en positiv selvforståelse hos den unge. I arbejdet i Villa Fem oplever den unge at kunne handle i overensstemmelse med det billede og blive bedre til at være sammen med andre, ligesom selvværdet vokser.



# HVILKE UNGE KAN INSPIRERE ANDRE UNGE?

I dette kapitel vil vi videregive en række projektledere og rollemodellers erfaringer og overvejelser om, hvad der skal til for at rollemodellerne kan inspirere andre unge og skabe den nødvendige spejlingseffekt. En forfejlet rekruttering og oplæring af rollemodeller er, ifølge internationale studier, en af de væsentligste årsager til, at rollemodelindsatser fejler (MacCallum & Beltman 2002).

## LOKALE ROLLEMODELLER HAR EN FORDEL

De unge, der bliver rollemodeller, skal først og fremmest være med til at vise andre unge nye handlemuligheder. De skal samtidig kunne skabe en tro på, at det også kan lade sig gøre for andre unge at ændre deres livssituation. Den tro fremmes ved at rollemodellerne matcher den målgruppe, de er rol-

lemodeller for, så der er bedst mulige forudsætninger for at kunne identificere sig med hinandens livshistorier.

I tråd med andre studier anbefaler vi at benytte lokale unge som rollemodeller. Lokale unge har unikke fordele på en række områder, som kan hjælpe til at få indsatsen til at lykkes. Mange af dem er selv opvokset i boligområdet og kender de lokale normer, livet i skolerne, og hvad det vil sige at være barn og vokse op blandt familierne i boligområdet. Det gør det lettere at målrette budskaber og komme med forslag til, hvilke aktiviteter der kan igangsættes.

Der er lokale unge med noget at byde på i alle udsatte boligområder, selvom det ikke altid er det billede, der bliver tegnet. Ved at bruge lokale unge som rollemodeller kommer deres ressourcer i spil, og det bliver tydeligt for andre unge i boligområdet, at det er muligt at bidrage positivt til fællesskabet.

I arbejdet med unge lokale rollemodeller er der dog nogle opmærksomhedspunkter, som projektlederen skal have øje for: Når formålet er at inspirere andre unge til at ændre spor og få øje på nye handlemuligheder, er det afgørende at navigere uden om lokale fastlåste forestillinger og fortællinger, som udspringer fra lokalmiljøet. Det kan være ekstra udfordrende for lokale unge, hvis de selv primært er orienteret inden for



det lokale miljø i boligområdet. Samtidig kan det at have et personligt netværk i boligområdet gøre det svært for de unge at holde fri fra rollen som rollemodel og vanskeligt at finde en fornuftig balance for, hvor meget man involverer sig.

### **AT VÆRE TIDLIGERE KRIMINEL ER IKKE EN KOMPETENCE**

Der har været en udbredt tendens til at bruge tidligere kriminelle som rollemodeller i udsatte boligområder. Utryghed og hærværk er ofte kædet sammen med en gadeorienteret livsstil blandt de lokale unge. Derfor kan det være nærliggende at søge efter respektindgydende typer af rollemodeller, som selv har erfaringer med det kriminelle miljø, kender tankegangen og ikke mindst tør tage fat i andre unge. Det er vigtigt at pointere, at selvom det kan være en effektiv metode på den korte bane til at reducere hærværk og få de unge væk fra gaden, viser erfaringerne fra det boligsociale felt, at det på lang sigt overvejende er en problematisk metode.

For det første skal man være varsom med det signal, man sender resten af de unge i boligområdet, når man fremhæver tidligere kriminelle som forbilleder. Det kan bidrage til at opretholde og legitimere en hård og uhensigtsmæssig kultur og være med til at fastholde de unge i et parallelsamfund og reproducere den gadeorienterede livsstil. For det andet giver det ingen inspiration til andre unge om at vælge en anden og bedre vej. Og det er afgørende for at skabe varige forandringer blandt de unge.

I litteraturen ses både potentialer og udfordringer med at anvende tidligere kriminelle som rollemodeller (Nørgaard & Scherg 2009, Kalka 2014). De boligsociale projektledere, vi har talt med i forbindelse med denne undersøgelse, er dog enige om at fraråde det. Deres erfaringer viser, at det kan

være vanskeligt at styre rollemodeller med en tidligere kriminel baggrund. Det handler dels om gråzoner omkring hashforbrug, dårligt samarbejde med øvrige aktører og uhensigtsmæssige pædagogiske tilgange, men også om dilemmaer hos rollemodellen selv. Hvor ligger loyaliteten, når vennerne gør noget ulovligt, og man samtidig sidder ved bordet i det boligsociale arbejde?

### **EN GOD BLANDING AF FORSKELLIGE ROLLEMODELLER**

De unge, der påtager sig rollen som rollemodel, behøver ikke kunne det hele. Det er til gengæld vigtigt at sammensætte en gruppe af unge, der tilsammen dækker de nødvendige kompetencer. Helt lavpraktisk spiller arbejdsopgaverne også ind, når projektlederne kigger efter kandidater. Det kan være en, der er god til fodbold, en der er god til at være sammen med børn, eller en der har et planlægningsgen. De unge rollemodeller fortæller selv, at arbejdet kræver tålmodighed, situationsfornemmelse og evnen til at tale med alle.

En naturlig lederevne kan være en fordel, men det handler ikke altid om kvalifikationer, fortæller flere af projektlederne. I stedet lægger de mere vægt på, at de unge repræsenterer nogle værdier, som understøtter den ønskede udvikling.

Erfaringen fra flere af casene viser, at det kan have en positiv effekt på de yngre at arbejde sammen med ældre og mere erfarne unge. Derfor kan det være en fordel at vælge en blanding af unge med forskelligt ressourceniveau som rollemodeller.



Sundparken:

# ET NYT SPOR FOR UNGE I HORSENS

---

I Sundparken i Horsens bruges rollemødder til at skabe en trinvis udvikling hos en bred gruppe af unge. Det sker ved at opbygge en fødekæde: Frivillige unge aspiranter starter op og bliver efterhånden ansat som lønnede vagter i den lokale hal. Her fungerer de som rollemødder, der viser en anden vej end den gadeorienterede livsstil.

Hallen er omdrejningspunktet for mange unge i Sundparken, hvor de hænger ud og spiller fodbold. Det er ikke kun de større børn, der hænger ud i hallen. Også 10-årige børn løber rundt om aftenen og lader sig spejle i de ældres adfærd. Tidligere var der meget kriminalitet i Horsens. Og det har været en udfordring, fordi sandheder og måder at være på har det med at blive reproduceret. I dag er rollemødderarbejdet mere præventivt, men der er stadig en del bøller, fortæller lederen af helhedsplanen.

For at bryde med den kultur, de unge har opbygget, er der behov for, at alle aktører byder ind. Det kan ikke løses alene ved at have en SSP- eller en boligsocial medarbejder ude i området. I Horsens har de fundet løsningen i et samarbejde mellem helhedsplanen, Ungdomsskolen og VIA University College, hvor unge tilbydes et seks måneders udviklingsforløb. De lærer på den måde personlige og sociale kompetencer og får lov at afprøve dem i praksis fx gennem fodboldaktiviteter i den lokale sportshal. Uddannelsen kaldes MI-LIFE og foregår på Ungdomsskolen. Læs mere her: <http://mi-life.dk>.

Tanken bag indsatsen er at gøre det prestigefyldt at være rollemødder for de yngre i hallen. Rollemødderne får løn for at tage aftenvagter i hallen, og de modtager et diplom og kompetencebevis for at have gennemført uddannelsen. For at komme i betragtning til et rollemødder-job skal de unge gennemføre uddannelsens fire moduler og ikke mindst vise, at de er engagerede aspiranter til jobbet. Det handler om at opføre sig ordentligt, passe på hinanden og have nogle gode interesser. Som et trin på vejen kan aspiranterne få et lønnet lomme pengejob, hvis de har gjort det godt. Projektets sidste trin handler om, at de ældre rollemødder skal videre i job og uddannelse.

## RESPEKT OG PLADS TIL AT FEJLE

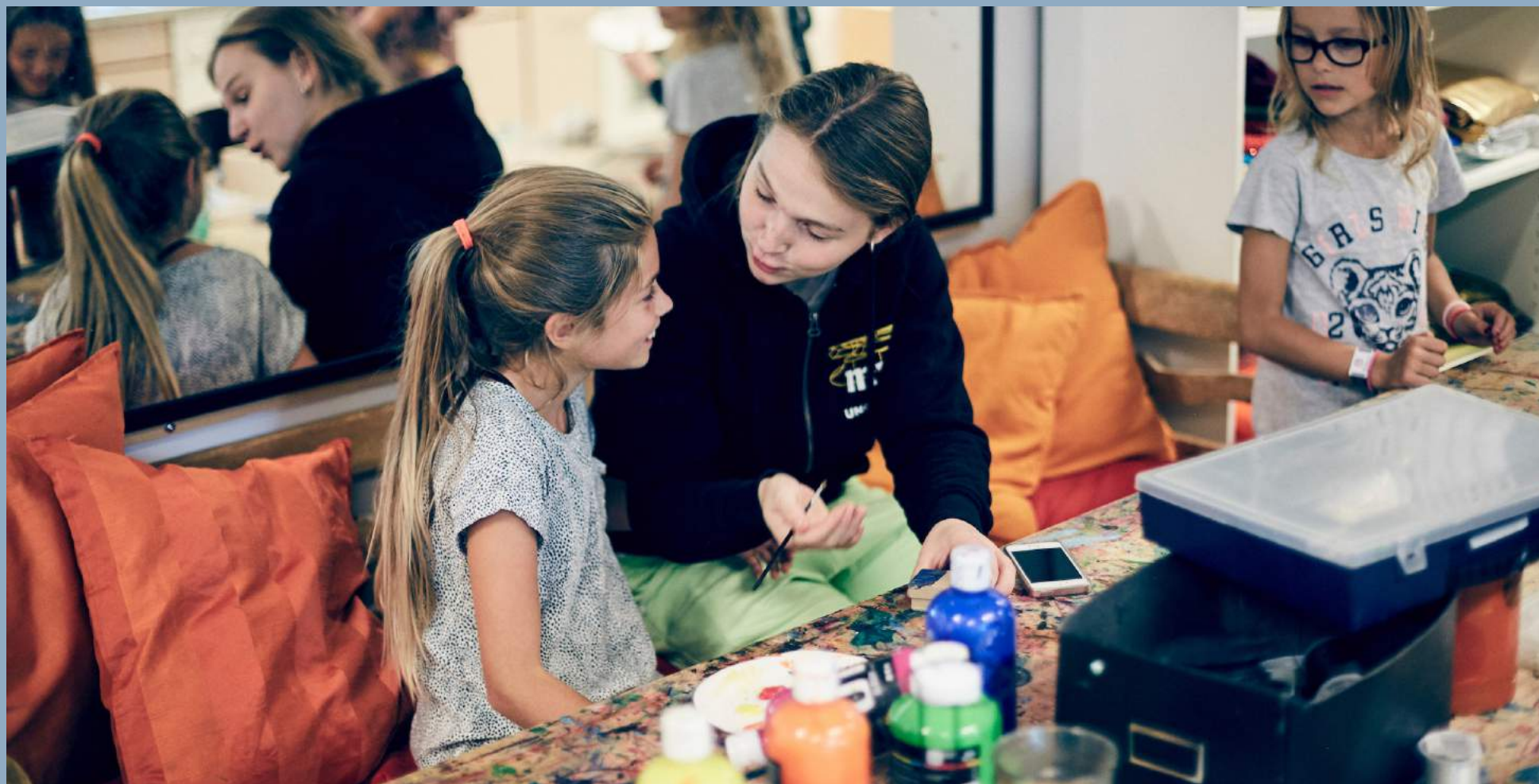
Ifølge projektlederen har den boligsociale tilgang været en fordel for at kunne opbygge den nødvendige tillid. Rammerne i helhedsplanen har gjort det muligt at være hjælpsom med alt fra breve fra kommunen til at fungere som bindeled mellem skole, politi og forældre, hvis ungerne har lavet ballade. Klubmedarbejderen i hallen har været afgørende for kulturændringen. Han har gennem længere tid opbygget relationer til de unge i området, og han er typen, der tør gå ind i konflikter og er meget tydelig om, hvad der er okay, og hvad der ikke er. Det har givet respekt i området, hvilket er grundlaget for indsatsen. Det er svært at forestille sig, hvordan relationerne kunne være bygget op uden det forarbejde, fortæller projektlederen.

Parterne i indsatsen har gjort sig tanker om, hvorvidt man kan opstille kriterier for, hvad der skal til for at blive rollemødder. Men de er nået frem til, at det kan være meget forskelligt og svært at sætte på formel. De forsøger at få en fornemmelse for den enkelte unges engagement og værdisæt. De unge behøver ikke være dydsmønstre fra start. De andre børn og unge responderer faktisk godt på de unge, der har lidt kant. Helhedsplanen har flere unge, der har svært ved nogle ting, men er gode rollemødder, fordi de står sammen med den

daglige leder og er parate til at snakke om det, hvis de træffer forkerte beslutninger. Helt grundlæggende skal rollemodellerne ville fremad og være motiverede for at gøre en forskel.

Der bliver løbende talt om, hvilke færdselsregler der skal være, for at man kan være i hallen. De unge rollemodeller er hårde og konsekvente i deres strafudmålinger for karantæneperioder. Det er effektivt i forhold til at sætte en struktur, men

rollemodellerne ved også fra egen erfaring, at man kan have behov for at få en chance. Så der er ikke et ønske om at afvise nogen på forhånd. I stedet bliver der arbejdet rigtig meget med konflikthåndtering, så de yngre børn kan løfte sig mod selv at kunne blive rollemodeller en dag.



# HVORDAN SKABES UDVIKLINGEN HOS ROLLEMODELLERNE?

---



Fokus er ikke kun på de børn og unge, der skal inspireres, men også på projektlederens arbejde med at støtte udviklingen hos de lokale unge, der skal inspirere andre. Det er en særlig opgave, som gør sig gældende ved den måde, metoden anvendes på i det boligsociale arbejde, og som gør sig gældende på tværs af de mange forskellige typer af indsatser, hvor ung-til-ung-metoden anvendes.

Uanset hvilke aktiviteter der sættes i gang, må de unge være bevidste om det overordnede formål med deres arbejde. Og det er projektlederens opgave at skabe rammerne for, at den ønskede udvikling sker. I det følgende giver vi tre anbefalinger til, hvordan der kan skabes en udvikling hos rollemodellerne.

## **SYNLIGGØR DE UNGES UDVIKLING**

Det er som nævnt afgørende for effekten af metoden, at rollemodellerne betragtes som forbilleder. De unge bliver først rollemodeller, når nogen begynder at se dem som inspirationsværdige. Det er en position, som løbende må formidles til dem, der skal inspireres. Positive fortællinger om de unges udvikling er med til at promovere rollemodellerne over for andre børn og unge i boligområdet. Jo flere, der støtter op om at se de unge som rollemodeller, jo mere troværdig virker deres position for dem selv og andre.

Derfor må alle medarbejdere omkring projektet tro på metoden og støtte op om den. Det kan være en udfordring, når de unge ikke opfører sig efter bogen. Der skal opbygges en forståelse for, at det tager tid at opbygge en positiv udvikling hos de unge. Det kan samtidig anbefales at promovere dem over for samarbejdspartnere og øvrige aktører i og uden for boligområdet.

## **OPDYRK ENGAGEMENT HOS DE UNGE**

De unge rollemodeller, som vi har interviewet, gav udtryk for, at fællesskab og det at lave noget meningsfuldt i fritiden er centralt for deres engagement. Det kan projektlederen fremme ved at:

1. Sørger for, at der er tid til at være sammen med de øvrige rollemodeller – fx at tage på ture eller kurser, hvor der er sat god tid af til en fælles frokost eller anden form for hygge.

Erfaringer fra flere af projektlederne viser dog, at det er bedst, hvis gruppen af rollemodeller forbliver et netværk af unge og ikke udvikler sig til en vennegruppe. Arbejder man med vennegrupper, kan gruppedynamikken blive en udfordring. Fx kan det være svært for rollemodellerne at sige fra over for hinanden og for projektlederen at rekruttere nye rollemodeller, der ikke er en del af vennegruppen i forvejen.

2. Sætter ord på, hvad det er for en opgave rollemodellerne er med til at løse, og hvilken rolle de spiller, for at opnå målet. Med andre ord skal der defineres meningsgivende opgaver,

som sikrer, at (en del af) tiden bliver brugt på at skabe den ønskede forandring. Det kan fx være at klæde rollemodellerne på til at starte svære samtaler om hverdagsproblemer, være opsøgende over for bestemte grupper eller udarbejde handlingsplaner med konkrete opgaver eller udviklingsmål, som den enkelte unge skal opfylde.

I forhold til engagement er der forskel på, om rollemodellerne arbejder frivilligt eller er lønnede. I udsatte boligområder er det typisk nemmere at rekruttere lokale unge, hvis det er et fritidsjob. Kan projektet gøres attraktivt nok, har vi set eksempler på, at de unge kommer af sig selv og frivilligt engagerer sig. Det er projekter, der er gode til at sætte ovenstående to punkter i spil og synliggøre kompetenceudvikling blandt de unge.

### SØRG FOR KOMPETENCEUDVIKLING

Progressionen hos den enkelte rollemodel kan sikres ved løbende at give nye opgaver og mere ansvar, men også sikre, at vedkommende tilegner sig nye kompetencer. Behovet for kompetencer opstår ofte undervejs i indsatsen og gerne i dialog med rollemodellerne selv ud fra deres ønsker og ud fra, hvilke udfordringer de støder på.

Vi anbefaler, at læringen foregår gennem korte trinvisse forløb. På den måde kan de unge gennemføre dem ét efter ét, og deres egen progression bliver mere synlig for dem selv.

Ud over de mere konkrete færdigheder er det ligeledes vigtigt, at rollemodellerne lærer om krav og forventninger på en almindelig arbejdsplads og – alt efter hvilken type rollemodel man arbejder med – træner sociale færdigheder. Det kan være alt fra selv at tage ansvar for at bytte vagter til små delmål om at se folk i øjnene og sige godmorgen hver dag.

### EKSEMPLER PÅ KOMPETENCEUDVIKLING

**Sociale og pædagogiske færdigheder:** Fx at øve sig på at holde oplæg og tale til forsamlinger; teknikker til at starte svære samtaler; lære at sætte grænser mv.

**Konflikthåndtering:** Et brugbart redskab, både i forhold til kontakten til boligområdets børn, unge og deres forældre og i forhold til dynamikken mellem gruppen af rollemodeller. Cases fra de unges hverdag kan bruges i rollespil om konflikthåndtering.

**Forståelse for det danske samfund** og de krav, der bliver stillet: Fx kurser om medborgerskab og demokratiforståelse. Der kan også være behov for at tale om, hvordan man indgår på en arbejdsplads, bruger NemID, feriekort mv.

**Mangfoldighed:** De unge ved ofte meget lidt om hinandens og andres kulturer – det kan være godt at arbejde med fordomme og hverdagsracisme og tale om, hvordan ens opførsel virker på andre.

Når rollemodeller arbejder frivilligt, kan de let komme til at prioritere deres øvrige fritidsliv, hvis det bliver svært at få tid til det hele. Kursusdage mv. skal derfor være spændende, ikke vare for længe og lægges på tidspunkter, der passer med både skole og et almindeligt ungdomsliv.



Indre Nørrebro:

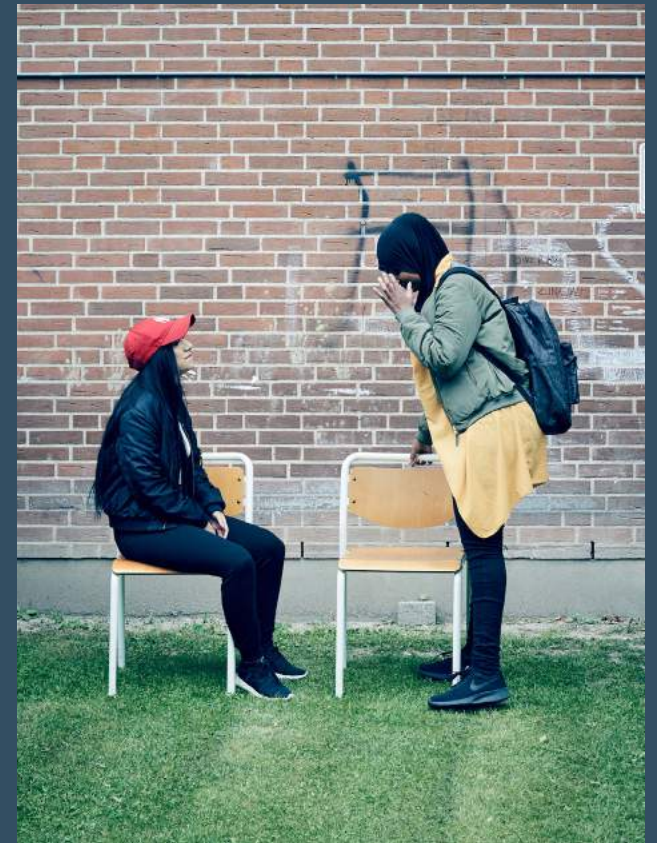
# UNGERÅD SKABER MEDBORGERE

På Indre Nørrebro har helhedsplanen støttet en gruppe lokale teenagere i at skabe et ungeråd. Det lå ikke i kortene for den gruppe af piger og drenge, der er med i ungerådet, at de i dag arbejder med at styrke det lokale fællesskab i boligområdet og få indflydelse på de lokale demokratiprocesser.

En dag tager Mellempølskeligt Samvirke fat i helhedsplanen på Indre Nørrebro. Organisationen ønsker at overføre deres mangeårige erfaring fra demokratiprojekter i Afrika til udsatte boligområder i dansk kontekst. Formålet er at lære unge mennesker fra udsatte boligområder om medindflydelse og klæde dem på til at være aktive medborgere i lokalmiljøet og i samfundet. Mellempølskeligt Samvirke tilbyder at stille deres viden til rådighed for en gruppe unge gennem en ungelederuddannelse, som skal udvikles og tilpasses til dansk kontekst sammen med lokale danske unge.

De boligsociale medarbejdere er i første omgang lidt tilbageholdende med at gå ind i projektet, da unge fra Indre Nørrebro ikke står i kø for at få lov til at tage en 'ungelederuddannelse i medborgerskab'. På den anden side vælger de at tage udfordringen op, fordi mange unge fra boligområdet mangler noget at lave i deres fritid, og helhedsplanen har en god relation til en gruppe piger, som kunne være egnede til projektet. Før projektet kan komme i gang, hjælper den boligsociale medarbejder Mellempølskeligt Samvirke med at oversætte projektidéen til et sprog, som de unge kan forstå. Ord som 'medborgerskab' og 'demokrati' siger ikke de unge noget. Til gengæld er de frustrerede over at blive holdt udenfor, når afdelingsbestyrelsen beslutter, hvem der må bruge fælleslokalerne, og de er frustrerede over de fordomme, som de ofte bliver mødt med, som tosprogede piger fra Blågårdsgadekvarteret. Den frustration bliver vendt til projektets fordel og brugt som udgangspunkt for de unges lyst til at være med i et ungeråd.

I starten handler det om at få de unge til at sætte ord på, hvad de gerne vil, og hvad de savner. De 13 unge, som er med fra start, fremlægger, hvad de mener, de selv og andre unge kunne have behov for at lære. Det er alt fra, hvordan man taler for-



an en forsamling og afholder workshops til temaer om antiracisme, herskertechnikker og demokrati. Ungerådet er dermed selv med til at formulere, hvad uddannelsen skal indeholde.

Den boligsociale medarbejder bruger tid på at få de unge til at forstå, at ungefællesskabet er andet end et hæng-ud-sted. Hun bruger helhedsplanens lokale netværk til at involvere de unge i en masse forskellige aktiviteter og holde øje med mulige initiativer, de kan samarbejde med. Det starter med en indsamling for Red Barnet og ansigtsmaling til fastelavnsfesten og bliver efterhånden til større engagementer, som at afholde en tværkulturel eidfest og tage på Folkemødet på Bornholm og fremlægge et digt om deres oplevelse af samfundet. Efterhånden som de unge føler, at der sker noget, spirer ønsket om at blive engageret i noget meningsfyldt langsomt frem. Fællesskabet går fra mest at handle om at spise pizza, hygge og tage i biografen for at se *The Fast and the Furious* til, at de unge selv finder på at tage ind og se teaterstykker som *I Am Somali*. Samtidig kommer de unge, der kun har været løst med på projektet, nu og vil være en fast del af ungerådet.

En af de ting, den boligsociale medarbejder holder fast i, er, at det er de unge og deres idéer, der skal være motoren. Uden dem er der ikke noget ungeråd. Hun ser sin rolle som understøttende med ansvar for at fastholde de unges motivation og støtte op om de unges forslag. Rammer skal være frie nok til, at de kan prøve grænser af og selv finde ud af, hvad der kan og ikke kan lade sig gøre.

For at fastholde de unges interesse og motivation bliver der løbende stillet flere krav til dem, så de oplever, at de vokser og bruger de kompetencer, de har lært. I dag er det de unge selv, der holder ugentlige møder med fast dagsorden, og dem selv,



der tager kontakt til samarbejdspartnere og søger penge hos fonde til nye projektidéer. Til at begynde med var der meget arbejde med at få opbygget en fast gruppe og en kultur, hvor man ikke bare kommer og går. Det var svært for dem at sige fra over for hinanden, når nogen kom for sent eller afbrød. Den boligsociale medarbejder hjælper dem med at lytte til hinanden, at tænke over, hvordan man fører sig frem, og at turde sige højt, når noget ikke er i orden, over for fællesskabet.

Den positive opmærksomhed, som ungerådet har fået, har betydet meget for de unge og for deres selvbillede. Ungerådet – eller Ungefællesskabet, som det kaldes, er kendt i hele boligområdet og er blevet opdaget af den lokale presse, DR og BBC News. Det har givet de unge en identitet som rollemodeller, som med deres egne ord har lært dem om tålmodighed, seriøsitet og situationsfornemmelse.



# HER FINDER DU MERE VIDEN

---

## OM ROLLEMODEL METODENS TEORETISKE BAGGRUND

---

**Goffman, Erving (1992):** Vore rollespil i hverdagen. København: Hans Reitzels Forlag. S. 24-68.

**MacCallum, Judith og Susan Beltman (2002):**

Role Models for Young People – what makes an effective role model program? Hobart, Tasmanien: NYARS. S. 19-25.

## EVALUERINGER AF ROLLEMODELSPROJEKTER MED LOKALE UNGE

---

**LXP Consulting (2007):** Evaluering af brug for alle unge II. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. S. 10-27.

**Oxford Research (2010):** Evaluering af "Korps af Rollemodeller". Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. S. 19-22.

**VIFIN (2009):** Evaluering af: Etniske opsøger unge etniske minoriteter (Etniske integrerer etniske). Videnscenter for Integration.

**Garfein m.fl. (2007):** Peer Programs: Looking at the Evidence of Effectiveness, a Literature Review. Advocates for Youth

## OM UDVÆLGELSE AF ROLLEMODELLER

---

**Nørgaard, Helle og Rune Holst Scherg (2009):**

Evaluering af Integrationsministeriets puljer til forebyggelse af kriminalitet. SBI, Aalborg Universitet. S. 21-23.

**Skov, René Lyngfeldt og Søren Langager (2005):**

Etniske minoritetsunge som integrationsmedarbejdere – et utraditionelt uddannelsesprojekt. DPU.

## OM AT FINDE BALANCEN ML. PRIVAT OG PROFESSIONEL

---

**Borrits, Ruth og Hans-Erik Rasmussen (2012):**

Opsøgende gadeplansarbejde blandt unge. København: Hans Reitzels Forlag.

**Frederiksen, Nanna Øland m.fl. (2013):** Unge på kanten af uddannelsessystemet – Metoder og virkning af relationsbaseret ungearbejde. Center for Boligsocial Udvikling. S. 24-28.

## OM GADESOCIALISERING

---

**Kalkan, Hakan (2014):** Gadeliv blandt unge mænd fra Nørrebro. SBI, Aalborg Universitet. S. 26-40.

## OM OPSTART AF ROLLEMODELSPROJEKTER

---

**Brug for alle unge (2008):** Guide til Rollemodelkorps. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

**Agger, Annika m.fl. (2008):** Borgerne på banen. Velfærdsministeriet. S. 94-117.

## OM UNGERÅD I BOLIGSOCIALT ARBEJDE

---

**Petersen, Lene Pfeiffer (2013):** Ungeråd i helhedsplanen. For beboerrådgivningen i Høje Gladsaxe.



**Tekst:** Mette Fabricius Madsen, Sidsel Vinther Breau, Astrid Marie Sonne-Frederiksen & Iben von Holck.

**Layout:** Simon Bjørn Nielsen og Nikolaj Avlund

**Fotos:** Kristian Brasen, taget i Vapnagaard i Helsingør og Det Gode Nabolik på Nørrebro. Alle rettigheder tilhører CFBU.

**Udgivet:** Oktober 2017

 **CENTER FOR  
BOLIGSOCIAL  
UDVIKLING**

Sadelmagerporten 4  
2650 Hvidovre  
[www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk)