

Speciale – Læring og Forandringsprocesser, 10. semester

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

- En kvalitativ analyse af hvilken rolle obligatorisk sparring spiller i det faglige virke hos rådgivningsfrivillige

Emilie Winde Pedersen
31-05-2024

Vejleder: Annie Aarup Jensen

Titelblad

Aalborg Universitet

Uddannelse: Læring og Forandringsprocesser

Speciale, 10. semester

Maj 2024

Projekttitle

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren” : En kvalitativ analyse af hvilken rolle obligatorisk sparring spiller en rolle i det faglige virke hos rådgivningsfrivillige

Forfatter

Emilie Winde Pedersen 20193023

Vejleder

Annie Aarup Jensen

Formalia (abstract)

Antal normalsider: 1

Antal ord: 354

Antal tegn: 2475

Formalia (specialerapport)

Antal normalsider: 55,3

Antal ord: 21.338

Antal tegn: 132.758

Formalia (formidlende artikel)

Antal normalsider: 3,1

Antal ord: 1139

Antal tegn: 7445

Formalia (rapport + artikel)

Antal normalsider: 58,4

Antal ord: 22477

Antal tegn: 140.203

Summary

This master's thesis focuses on the value of mandatory debriefing involving a person with the sounding board role within the context of voluntary counseling in Denmark. Specifically, this paper is based on the Danish counseling organization headspace Denmark, which specializes in counseling young people aged 12 to 25, who have different types of problems often related to bad mental health. Headspace Denmark has made debriefing a mandatory practice after each counseling session. Having debriefing as a mandatory practice, the counsellors in headspace Denmark has debriefed on more than 19.500 counselling sessions in the year 2023, why debriefing plays a significant role for the counsellors in headspace Denmark (headspace, 2023b).

Because headspace is funded by private as well as public funds, there might be both a political, economic, and social interest in the effectivity of headspace's practice.

Drawing on interviews with four anonymous headspace counselors, this analysis is grounded in Etienne Wenger's theory of communities of practice (1964/2004) and Jack Mezirow's (1995) concept of critical reflection. It aims to understand which elements in the mandatory practice of debriefing are portrayed as significant, and how they impact the counselors' future practice.

The analysis concludes that several elements are pivotal in the mandatory debriefing process: 1. Mental debriefing, which includes talking about the feelings surrounding the counselling session, 2. Creating a personal connection to the community within the counselling practice, 3. Sharing both personal and professional experiences within the community, 4. Giving and receiving acknowledgement based on contribution to the practice, and 5. Learning and having a continuing focus on developing counselling skills. These elements contribute to the development of the headspace community practice. However, despite generally positive descriptions, some shortcomings were identified, such as reluctance to provide diverse criticism and a potential excessive focus on mental debriefing, which may hinder community development and impede critical reflection.

This master's thesis does not address the prevalence of mandatory debriefing in counseling practices beyond headspace, nor explore if it would play a significant role in other counselling practices similar to headspace. Furthermore, it does not explore why mental debriefing is portrayed as important for the counsellors on a psychological level.

Forord

Forud for dette speciale, vil jeg kort sende en hjertevarm tak til alle de folk omkring mig, hvis hjælpsomhed har gjort specialet en mulighed. Først vil jeg sende en tak til de frivillige og fastansatte i headspace Aalborg, som har svaret på alle mine spørgsmål og sat alt i værk for at sikre, at jeg kunne få al den materiale, jeg skulle bruge. Derudover vil jeg sige tak til de fire rådgivere fra et unavngivet headspace-center, der har takket ja til at dele deres erfaringer med mig. Dette speciale var ikke kommet til uden jer. En anden særlig tak skal der gå til Christian Lønsmann Larsen for de gode faglige diskussioner, for uundværlig feedback og naturligvis for de mange kopper kaffe, vi har drukket over de seneste par måneder.

Tusind tak

Indholdsfortegnelse

Titelblad	1
Summary	2
Forord.....	3
1.0 Indledning	6
1.1 Problemet – et udforsket headspace koncept	6
1.2 Motivation.....	8
1.3 State of the art	8
1.3.1 Lignende rådgivningstilbud	9
1.3.2 Forskning	10
1.4 Problemformulering	12
2.0 Kontekst	13
2.1 Hvad er headspace?.....	13
2.2 Bagom samtalen.....	15
2.3 Sparringen i praksis - 'kort' og kontant	16
3.0 Videnskabsteoretiske overvejelser og metodiske valg.....	21
3.1 Hermeneutikken, sproget og den ikke-objektive forsker	21
3.1.2 Fordomme, forforståelser og frivillig i fritiden.....	22
3.2 Empirisk materiale - hvad kan man bruge interviewet til?	23
3.2.1 Interview - lidt om praktiske overvejelser og udvælgelse af informanter	24
3.2.2 Interviewguide og interviewbearbejdning	25
3.2.3 Ethiske overvejelser	26
3.2.4 Præsentation af informanter	26
3.3 Analysestrategi.....	27
4.0 Teori.....	28
4.1 En social teori om læring	28

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

4.1.1	Praksisfællesskabets udformning og deltagelse heri.....	30
4.1.2	Læring i praksisfællesskaber.....	31
4.2	Kritisk refleksion.....	32
4.2.1	Kritisk refleksion i praksis	33
5.0	Analyse.....	33
5.1	At lufte ud	33
5.2	Om fællesskaber.....	36
5.3	Sparring som vidensbank – om erfaringer og gode ideer	38
5.4	Ros og kritik.....	43
5.5	Sparringsbrættet – kort eller kompetence?.....	49
5.6	Alt handler om den unge	52
5.7	Opsamling	53
6.0	Diskussion af resultater	55
7.0	Konklusion	58
	Referencer (Speciale).....	59
	Refleksionsartikel til rådgivningspraksisser.....	63
	Referencer (artikel)	66

1.0 Indledning

I 1929 udgav russiske Mikhail Bakhtin sit måske mest kendte værk *Problems of Dostoevsky's Poetics*. Med sit fokus på Dostojevskij's litterære værker, tegner han et billede af Dostojevskij ikke kun som forfatter, men også som et pragteksemplar på hvad man kan gøre, hvis blot mennesker indgår i dialog med hinanden (Bakhtin, 1929/1984). Han beskriver ægte dialog som samtaler, der giver mulighed for at nye pointer og nuancer kan opstå i takt med, at samtalen udfolder sig. I daglig tale bliver 'dialog' måske mest af alt brugt i flæng med ord som samtale og diskussion. Ikke desto mindre gør nogle samtaler os klogere på os selv, vores holdninger og vores viden.

Dialoger, der gør os klogere på os selv, kan være formaliserede eller tilfældige. De kan ske som en fast praksis inden for bestemte fag eller organisationer, hvor man drager nytte af kollegaers refleksioner og kompetencer. Disse dialoger faciliteres ofte i forbindelse med faglig sparring eller supervision.

Ordet supervision stammer fra det latinske *supervidere* og betyder 'at se over' (Merriam-Webster, 2024). Når man superviserer, betyder det altså at observere, iagttage eller føre opsyn. Sparring kommer i stedet fra bokseverdenen og refererer til det modspil, man kan få af andre, hvor man kan udveksle ideer og forslag (Den Danske Ordbog, 2018). Begge ord handler om at blive klogere, enten på sig selv eller andre.

Inden for socialt arbejde er supervision og sparring integrerede dele af praksis. De fungerer som værktøjer, så både lønnede og ulønnede arbejdere kan få faglig hjælp og støtte i komplekse situationer (Bogo & McKnight, 2006). Supervision kan også være et rum for at bearbejde følelser i arbejdet. Dansk Socialrådgiverforening beskriver supervision, som en praksis der sigter mod ”overblik, klarhed og retning, bevægelse fra problem til nye perspektiver og læring, samt ideer til punkter at være opmærksom på i fremtiden” (Dansk Socialrådgiverforening, 2020). Sparring er mindre klart defineret og kan betyde alt fra møder, hvor man diskuterer løsninger, til uformelle samtaler ved vandautomaten. På trods af ordets uklare betydning, bruges ordet alligevel i flæng i hverdags sproget, og det er i hvert fald i nogle professionelle henseender blevet en integreret del af praksis.

1.1 Problemet – et udforsket headspace koncept

I headspace, som er Danmarks største, landsdækkende, forebyggende og mentalt sundhedsfremmende civilsamfundstilbud til unge i alderen 12-25 år, er både sparring og supervision en integreret del af hverdagen (headspace, 2023c; headspace, 2023b). Supervisionen foretages regelmæssigt, mens

sparringen er en fast rutine efter hver rådgivningssamtale. Her taler rådgiverne om samtalen, de netop har haft, med en uvildig sparringspartner. Således er sparring ikke blot et ord i headspace, men snarere et koncept, der beskriver en konkret praksis. Når jeg bruger begrebet sparring i forbindelse med headspace, henviser det til det formaliserede koncept, hvor rådgiverne reflekterer dialogisk med en uvildig sparringspartner efter en samtale med en headspace-bruger, og jeg refererer derfor ikke til uformel sparring, når jeg bruger begrebet. Jeg vil for læsevenlighedens skyld lade dette være min introduktion til headspace for nu og i stedet lave en dybere beskrivelse af headspace, deres praksis og sparringsrummet i afsnit 2.0 Kontekst.

Headspace beskriver selv formålet med sparring som et fagligt læringsrum, der giver konkret og direkte mulighed for rådgivning i forbindelse med samtalen (headspace, u.d. b). Det beskrives også som et rum for ventilation, refleksion og diskussion af rådgiverrollen. Det betyder, at der i sparringsrummet, ifølge headspace, er et fokus på individuel udvikling og læring hos den enkelte rådgiver, men også mulighed for at rådgiverne kan åbne op om sårbarhed, usikkerheder osv. Det beskrives også som et rum for videns- og erfaringsudveksling gennem samreflektion. Sidst af alt er sparring også et koncept, der er blevet en integreret del af hverdagens praksis, for at sikre en vis kvalitet i rådgivningen, så rådgivningspraksissen kan blive akkrediteret af RådgivningsDanmark¹. Headspace beskriver dog ikke et teoretisk grundlag for faciliteringen af sparring. På headspaces egen hjemmeside beskriver de selv formålet med sparringen således:

Sparringen sikrer at rådgivningssamtalerne er gode og støtter op om den enkelte ungerådgivers refleksion. I sparringen taler vi derfor både om selve samtalen, fx om headspace er det rette tilbud til den unge, og samtidig er der også plads til at tale om udfordringer, usikkerheder og tvivl, og hvilke veje man kan gå (headspace, 2023b)

Der er imidlertid ikke blevet undersøgt, hvorvidt sparringsrummet overhovedet giver plads til det, som det lover. Desuden er det ikke undersøgt, hvad rådgiverne får ud af sparringerne. Spørgsmålet er ikke kun, om der støttes op om deres refleksion, men også om rådgiverne synes, at sparringen giver mening for dem.

¹ Akkreditering er et kvalitetsstempel, der gives af brancheorganisationen RådgivningsDanmark, hvilket har til formål at sikre at rådgivningsbranchen lever op til en bestemt standart (RådgivningsDanmark, 2024a).

Fra et politisk og økonomisk perspektiv er det relevant at undersøge, om den formaliserede praksis er meningsfuld for dem, der pålægges den, da sparring er ressourcekrævende. Med over 19.500 samtaler på landsplan i 2023 må man forvente, at der også har været mere end 19.500 sparring. Ressourcekrævende betyder ikke nødvendigvis dyrt, men det kræver rådgivernes tid, som kunne have været brugt andetsteds. Fordi headspace de seneste år har været delvist finansieret igennem finansloven, og fordi visse centre er støttet kommunalt, må der være et politisk incitament i at headspace ikke bruger ressourcer på en praksis, der potentielt ikke har det ønskede udbytte (Bindesbøll, 2023; headspace, u.d.). Det vil sige, at uhensigtsmæssig sparring ikke kun kan være et problem for headspace som organisation, men også kan være et økonomisk politisk problem.

Af denne årsag, ser jeg det som relevant at undersøge, hvilket udbytte og erfaringer headspaces rådgivere har af de obligatoriske eftersparring. Lærer de noget? Får de ventileret? Noget tredje? Denne interesse er ikke blot relevant for headspaces interne arbejde i organisationen, men kan også være værdifuld for organisationer, der ligesom headspace yder rådgivning. Headspace vil derfor blive brugt som undersøgelsesfelt for obligatorisk sparring.

1.2 Motivation

Den akademiske motivation bag dette projekt stammer fra mit 9. semesters praksissamarbejde med headspace Aalborg (Pedersen, 2023). Som ungerådgiver under mit praksissamarbejde var det specifikt sparringen, der vækkede min faglige interesse. Særligt fordi den 'provokerede' mig på et fagligt plan. Jeg oplevede et koncept, der var en integreret del af praksis, men som ikke blev sat spørgsmålstegn ved. Min faglige provokation må altså ikke ses som en negativ erfaring med sparring, men mere som en interesse i noget, der følte uforløst, som jeg ikke kunne sætte en finger på, og som ikke blev italesat i organisationen.

I den forbindelse er det også vigtigt for mig allerede tidligt i dette speciale at udlægge, at jeg selv i dag er ungerådgiver i headspace, og derfor har en personlig interesse i organisationen, som jeg ikke kan fralægge mig. Konceptet sparring er dog stadig et interessepunkt, jeg selv som en del af praksis er fagligt 'provokeret' af, og som finder sin relevans i at berøre politiske og økonomiske spørgsmål, såvel som være i samfundets interesse.

1.3 State of the art

Jeg vil i de følgende to afsnit afdække noget af den eksisterende litteratur om sparring. Dette gør jeg for at retfærdiggøre undersøgelsesfeltets relevans og for at identificere forskning på emnet, der kan

have relevans for specialet. Jeg har delt mit state of the art op i to del-review: først undersøger jeg headspace og lignende rådgivningstilbud, hvorefter jeg undersøger sparring i en bredere forsknings-kontekst.

1.3.1 Lignende rådgivningstilbud

Jeg vil i følgende afsnit beskrive, hvordan jeg har undersøgt, hvorvidt der findes eksisterende litteratur om sparring blandt headspace og andre lignende rådgivningstilbud. Mit review vil fokusere på, hvordan medarbejdere i lignende praksisser oplever sparring eller mangel på sparring.

Jeg har begrænset mit søgeområde til danske rådgivningstilbud, der er medlem af brancheforeningen RådgivningsDanmark. Derudover ønsker jeg, at de rådgivningstilbud, der undersøges, opfylder et vis kvalitetskrav, og jeg har derfor valgt kun at undersøge tilbud, der er blevet akkrediteret (RådgivningsDanmark, 2024b). Fordi den rådgivning, jeg ønsker at undersøge, baserer sig på fysiske rådgivningssamtaler, har jeg begrænset min søgning til, at tilbuddet skal tilbyde fysik rådgivning. Flere tilbyder kun juridisk, økonomisk eller medicinsk rådgivning og fokuserer ikke på sociale problemstillinger som mentalt helbred, vold, og sorg. Dem har jeg fravalgt. Hermed står jeg tilbage med ti rådgivningstilbud som bla. indebærer Bryd tavshedens rådgivning, Danners rådgivningstilbud ”Sig det til nogen”, headspace og LGBT+ Rådgivningen.

Jeg har gennemgået de ti tilbud i forhold til egne evalueringer, årsberetninger, interne og eksterne analyser. I min gennemgang har jeg brugt søgeordene ”sparring” eller ”debriefing”. Årsagen hertil ligger i at sparring, i headspace regi, efter min opfattelse må opfattes som et koncept. Sparring som begreb bliver altså i headspace ikke brugt i vag eller udefineret forstand, men er i stedet for ordet på det koncept, der er obligatorisk efter hver samtale. Ordet debriefing er brugt, da det ifølge Den Danske Ordbog betyder ”samtale hvor en eller flere personer fortæller om ubehagelige oplevelser de har været igennem, for at undgå psykiske mén” (DSL, 2004), hvilket jeg forstår som en rimelig fortolkning af dele af sparringens formål, som headspace selv udlægger det (headspace, 2023b).

Det har været tydeligt, at langt de fleste rapporter har omhandlet tilbuddenes oplevelse og virkning fra brugernes perspektiv og ikke dem der yder rådgivning, hvilket betyder, at de er udenfor relevans for dette speciale. Jeg har i min søgning dermed kun fundet to relevante tekster:

1. ”Evaluering af ”Sig det til nogen” - ambulanset rådgivning til voldsramte kvinder” (Oxford Research, 2022)

2. ”Evaluering af headspace - Slutevaluering af pilotprojektet udarbejdet for headspace Danmark” (Oxford Research, 2015)

I evalueringsrapporten for Danners rådgivningstilbud ”Sig det til nogen”, beskrives sparring som et aflastningsværktøj, der skal sikre, at der ikke skabes for meget belastning på de enkelte rådgivere (Oxford Research, 2022). Derfor lægges der vægt på, at centrene forsøger at forbedre, hvad de kalder intern sparring og erfaringsudveksling, fx i forbindelse med bedre sparringsmuligheder. Imidlertid er det i rapporten ikke undersøgt, hvad de enkelte rådgivere får ud af sparring, og det gør sig heller ikke klart, hverken i rapporten eller på tilbuddets hjemmeside, hvorvidt sparring er en fast praksis efter rådgivningen, som det er ved headspace.

Evalueringen af headspace påpegede bl.a., at der var et behov for høj grad af opmærksomhed på de frivilliges kompetencer til at hjælpe ’tunge brugergrupper’, som henviser til borgere, der kræver særlige kompetencer, der ikke nødvendigvis findes i headspace. De frivilliges kompetencer sås ifølge rapporten ikke tilstrækkelige til at ”rådgive og rykke denne gruppe unge på et niveau, som kan tilfredsstille både den unge og den frivillige”(Oxford Research, 2015, s. 10). På baggrund af dette blev mere sparring og supervision fremhævet som et ønske fra de frivillige. I rapporten fremhæves en ansat, der beskriver sparringen som et rum, hvor de frivillige også skal lære deres egne grænser at kende og vide, hvilke opgaver de reelt set har kompetencer til at arbejde med. Der tages imidlertid ikke udgangspunkt i de frivillige som førstehåndskilde. Det er også vigtigt at påpege, at rapporten er lavet som evaluering af headspace, da det stadig var et pilotprojekt tilbage i 2014. Jeg anser det derfor ikke som en gyldig kilde til at beskrive sparringspraksissen, som den ser ud i dag.

Ydermere har jeg søgt lignende kilder fra headspace Danmarks søsterorganisationer; Norske ”Ung Arena Headspace”, islandske ”Bergið headspace” og Australske ”headspace”, med samme fremgangsmetode, men det har kun været muligt at finde materiale, der baserede sig på brugernes erfaringer med ydelserne.

På baggrund af min gennemgang af analyser lavet på danske rådgivningstilbud, ser jeg stadig relevans for at arbejde med det valgte undersøgelsesfelt.

1.3.2 Forskning

Da der ikke er foretaget flere end de førnævnte undersøgelser, der tilnærmelsesvist rammer indenfor undersøgelsesfeltets interessepunkt, finder jeg det nødvendigt at undersøge forskningsfeltet med et

brede perspektiv. Jeg har derfor undersøgt om der findes forskning på emnet i både dansk og udenlandsk kontekst.

I min søgning efter videnskabelige undersøgelser på emnet, har jeg brugt Aalborg Universitets Biblioteks database. Jeg begyndte min søgning med at lave en bred søgestreng, som havde fokus på både danske, norske og engelske bøger og artikler, som lød ”debriefing” AND (“volunteer*” OR “frivillige”). Jeg fravalgte med vilje sparring, da sparringsbegrebet delvist er vagt defineret, men også fordi det bliver brugt særligt i forbindelse med boksning. Dertil valgte jeg kun at benytte peer-reviewed artikler af hensyn til forskningens kvalitet. Dette gav mig i alt 209 resultater, hvoraf mange af artiklerne var udenfor relevans. Derfor valgte jeg at foretage to separate søgninger, hvoraf den ene var på engelsk med søgestrengen “debriefing” AND “volunteer*” AND “well-being” med 55 resultater. Af disse valgte jeg at læse 5 artikler, hvoraf 2 viste sig at have relevans. Den danske søgestreng lød (“sparring” OR “debriefing”) AND “frivillig” med 5 resultater, hvoraf kun én enkelt havde relevans.

Forskerne bag projektet Match fra Aalborg Universitet udgav i 2022 *Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer* (Henriksen, Grubb, Qvist, & Holstein, 2022). Projektet fokuserede på fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer, hvor en delkonklusion fremhævede sparring og supervision som centrale elementer for fastholdelse. Det skyldes bl.a. at sparring og supervision giver frivillige anerkendelse og styrker tilknytningen til organisationen, og giver mulighed for faglig udvikling og læring. En anden delkonklusion går på, at mulighed for læring og kompetenceudvikling er med til at sikre fastholdelse og tilfredshed blandt de frivillige. Imidlertid gør det sig ikke klart, om det er sparring, supervision eller begge, der giver læring eller kompetenceudvikling, eller hvad der specifikt ved sparring og supervision giver læring og kompetenceudvikling. Sidst er det relevant at pointere, at også andre elementer i det frivillige liv, så som gode frivillige-fællesskaber, vises vigtige for fastholdelse af frivillige.

I Aotearoa [New Zealand] er der blevet forsket i, hvordan man kan støtte op om frivilliges *well-being* i forbindelse med frivillig-katastrofehåndtering i organisationen Student Volunteer Army (Nissen, Carlton, & Wong, 2022). I artiklen “Supporting Volunteer Well-Being Through Disaster: Perspectives and Practices of a Youth-Led Informal Crisis Volunteer Group” beskrives der, at tre faktorer kan være med til at sikre *well-being*, som er 1) action, forstået som at gøre noget, 2) connection, forstået som at være en del af noget med andre, og 3) reflection, forstået som at kunne diskutere og debriefe med andre frivillige under katastrofehåndteringen. Den debriefing, der bliver fremhævet, beskrives både i formel og uformel forstand. Forskningen er baseret på interviews efter et jordskælv i 2011 og

et terrorangreb i 2019. Det betyder, at forskningsgrundlaget ikke er direkte sammenligneligt med rådgivningen i headspace. Alligevel finder jeg forskningen relevant i den forstand, at bl.a. debriefing eller sparring kan have en positiv indvirkning på frivilliges velvære, i hvert fald når en frivillig har stået overfor en hændelse af katastrofelignende karakter. Det kan have relevans for de frivillige i headspace, hvis man arbejder med en ung, som har været udsat for dybe traumer, fx seksuelle overgreb, vold eller andet. Naturkatastrofer og overgreb er naturligvis ikke det samme, men de har begge karakter af at kunne være voldsomme oplevelser, som den frivillige skal tage stilling til og arbejde med.

Debriefing er ligeledes blevet defineret som en mekanisme, der kan bruges til at håndtere stress og pres efter en traumatisk hændelse. I forbindelse med forskning på kriselinjer, ses der bl.a., at mange frivillige stopper deres frivillige arbejde, fordi de synes, at de negative effekter ved arbejdet kommer til at være mere fremtrædende end de gode (Kinzel & Nanson, 2000). I litteraturreviewet "Education and Debriefing: Strategies for Preventing Crises in Crises-Line Volunteers" (2000) beskriver Kinzel og Nanson, på baggrund af flere forskningsartikler, hvordan frivillige ved kriselinjer oplever at særligt undervisning og debriefing har en indvirkning på at mindske negative effekter ved arbejdet. Argumentet, for at debriefing har en positiv indvirkning på de frivillige, kommer fra, at det er et sted, hvor de kan komme ud med følelser og tanker om et svært opkald, uden at skulle dømmes eller bedømmes. Med andre ord giver debriefing mulighed for, at kriselinjefrivillige kan ventilere.

Begge artikler giver et indblik i potentielle indvirkninger ved at have debriefing - eller sparring - efter rådgivningssamtaler. Alligevel adskiller artiklerne sig i den forstand, at der ved katastrofehandtering og kriselinjer er tale om deciderede kriser eller traumatiske oplevelser. Ved nogle rådgivningstilbud kan de fleste samtaler være af voldsom karakter, men dette er ikke nødvendigvis hverdagskost for alle tilbud. I headspace kan samtaler ud over direkte krisehåndtering, fx ved selvmordstruede unge, også berøre emner som uddannelse/arbejde eller kæresteproblematikker, der kan have stor betydning for den unge, der søger rådgivning, men som ikke nødvendigvis opleves som traumatisk eller grænseoverskridende at tale om fra rådgivernes synspunkt (headspace, 2023b).

1.4 Problemformulering

I forbindelse med min afdækning af problemfeltet og det eksisterende litteratur på området, er det klart for mig, at der ikke findes megen litteratur, der undersøger hvilke erfaringer rådgivningsfrivillige selv har med sparring. Derudover er det også stadig uvist, hvorvidt sparring bliver benyttet aktivt

af andre rådgivningstilbud end Danners rådgivningstilbud ”Sig det til nogen” og headspaces unge-rådgivning.

Med mit ønske om at undersøge, hvad de rådgivningsfrivilliges erfaringer med og udbytte af obligatorisk eftersparring er, vil jeg i dette speciale arbejde ud fra følgende problemformulering:

Hvilke erfaringer har rådgivningsfrivillige med udbyttet af obligatorisk sparring efter rådgivningssamtaler, og hvilken rolle spiller sparringen i de frivilliges videre faglige virke?

2.0 Kontekst

I følgende afsnit vil jeg mere dybdegående beskrive headspace som kontekst. Dette indebærer, at jeg indledningsvis vil beskrive headspace som organisation, og hvad formålet med deres arbejde er, men også hvordan organisationsstrukturen ser ud. Dette skal udover et indblik i konteksten også give en indsigt i de begreber, som bliver brugt af organisationen, og som jeg vil benytte i dette speciale. Efterfølgende vil jeg beskrive, hvordan sparringen i headspace finder sted rent praktisk.

2.1 Hvad er headspace?

Headspace Danmark blev dannet i 2013, som et initiativ under Det Sociale Netværk, ud fra et ønske om, at organisationen skulle øge fokus på trivsel hos børn og unge (headspace, 2023a). Da headspace Danmark blev stiftet, var det med inspiration fra det australske headspace, der blev dannet i 2006 (headspace, 2023a; McGorry, et al., 2027). I dag har headspace i alt 30 danske centre, og har et center i stort set alle dele af Danmark (headspace, u.d. a). Headspace som organisation arbejder under værdisættet: 1) Vi er nogen at tale med, 2) Vi arbejder på de unges præmisser, 3) Intet er for stort eller småt, 4) Vi samarbejder på tværs og handler i fællesskab og 5) Vores arbejdsgange er til havn for de unge (headspace, 2023b).

Selve headspace Danmark er et frivilligt civilsamfundstilbud, der har sit hovedfokus på rådgivning af unge i målgruppen 12-25 år. Dette består både af individuelle face-to-face samtaler, enten lokalt i det enkelte center eller over video, og af gruppesamtaler, som kun findes i nogle centre (headspace, u.d. b). I dette speciale beskæftiger jeg mig udelukkende med face-to-face rådgivningen, og det er disse samtaler jeg referer til, når jeg fremadrettet taler om samtaler.

Organisationen er delt op i 30 centre på nationalplan, der alle som minimum har en centerchef, der ofte råder over 2-3 centre (headspace, u.d. a). Den daglige praksis drives af et mindre hold af lønede

fastansatte, som headspace i organisationsdiagrammet kalder 'ungerådgivere', men som ikke må forveksles med 'frivillige ungerådgivere'. Derudover drives headspace også af frivillige, herunder af ungerådgivere, men også af frivillige med fokus på synligheds- og kommunikations-/SoMe-arbejde. Da dette speciale ikke vil omhandle andre typer af frivillige end ungerådgiverne, vil jeg fremover omtale dem som 'frivillige' eller 'rådgivere'. De kommuner, der medfinansierer centrene, har en kommunal fremskudt medarbejder i de centre, de støtter, og i flere af centrene er der også tilknyttet en regional medarbejder fra psykiatrien (headspace, u.d.). Figur 1 herunder viser organisationsdiagrammet for headspace.



Figur 1: Organisationsdiagram for headspace (headspace, u.d.)

Headspaces frivillige, rådgivere såvel som formidlingsfrivillige, kommer fra forskellige baggrunde, har forskellige køn og alder. Det betyder, at man som rådgivningssøgende både kan møde psykologistuderende, såvel som IT-eksperter, og rådgivere, der både er alderssvarende eller over pensionsalderen.

2.2 Bagom samtalen

Rådgivningssamtalerne fokuserer på det, der er vigtigt for den unge. Det betyder, at rådgiverne i headspace kan møde mange forskellige problematikker. Problematikkerne kan fx omhandle bekymrende temaer, der kræver underretning, eller om brobygning til foreningsliv. Det betyder ligeledes, at de unge, der søger rådgivning, er meget forskellige. En undersøgelse af face-to-face-rådgivningen fra 2020 fastslog ligeledes, at der både var unge med højt, middel og lavt trivsels niveau, der opsøgte rådgivningstilbuddet (Det Social Netværk & headspace, 2021). Målgruppen er derfor både bred i alder og i udfordringer.

Selve rådgivningen tager form af at være det, man kan kalde ’personlig vejledning/rådgivning’, som er kendetegnet ved at tage sit afsæt i vejledning af personlige eller sociale problemer, der ikke kræver professionel behandling (Lauvås & Handal, 2015). Med dette mener jeg ikke, at de unge, som søger rådgivning hos headspace, ikke kan kræve professionel behandling. Tværtimod er der rum, for at man både kan gå i behandling, udredning eller noget tredje, mens man benytter headspace, men fokuset vil ikke være på at udrede den unge (headspace, u.d. b).

Rådgivningen er, udover at være alsidig i tematikker, også struktureret på en måde, der skiller sig ud fra, hvad man typisk vil se i en rådgivningspraksis; Der sidder som regel ikke blot én men to rådgivere med den unge (Lauvås & Handal, 2015, s. 50; headspace, 2023b). I headspace benytter man sig nemlig af to typer af rådgivere (headspace, u.d. b). Den ene type rådgiver er den man som udgangspunkt er, når man har været igennem headspaces interne uddannelse, der gør den enkelte i stand til at yde ungerådgivning i headspace. Denne type af rådgiver kaldes ungerådgiver. Dette betyder ikke, at man som rådgiver er ung, men at man har uddannelse til at rådgive unge. Den anden type af rådgiver er en ungerådgiver, der har modtaget et yderligere kursus i forbindelse med afdækning af problemstillinger som selvmord, selvskade og vold. Denne type rådgiver kaldes afdækkende rådgivere eller ansvarshavende rådgivere. Til en almindelig samtale er der således både en ungerådgiver og en afdækkende rådgiver til stede.

Ud over de forskellige funktioner i forbindelse med afdækning, er der kun én enkelt forskel på rådgiverne, hvilket kommer til udtryk i længere forløb med unge. Da det kræver ekstra uddannelse i afdækning at blive afdækkende rådgiver, er der som regel et mindre antal afdækkende rådgivere end ungerådgivere. Det betyder, at der i praksis, efter selvmordsrisikovurdering og afdækning af potentielle underretningsproblematikker, er mulighed for, at den afdækkende rådgiver kobles af forløbet, så ungerådgiveren er alene med den unge (headspace, u.d. b).

Selve samtalemодellen kan deles op i tre dele; kontaktetablering, afdækning og forandring (headspace, 2023b). En uddybning heraf kan findes i bilag 1. Headspace påpeger ikke selv et teoretisk udgangspunkt i deres samtalemодel, men i sin udformning ligner det Scheins ”proces-konsultations-model”, der bl.a. har en grundantagelse i, at ”Kun klienten kan - når det kommer til stykket - forbedre sin egen organisation” (Lauvås & Handal, 2015, s. 56; Schein, 1999, s. 18-19; headspace, u.d. b).

2.3 Sparringen i praksis - ’kort’ og kontant

Som tidligere nævnt er sparringen en etableret del af hverdagen i ethvert headspace center, og har to formål, som er 1) at være et rum for læring og udvikling for rådgiverne, og 2) at være en kvalitetssikring af rådgivningen i henhold til den unge (headspace, 2023b). Sparringen er delt op i en sparring både før og efter samtalen. I daglig tale kaldes de førsparring og eftersparring - hvoraf eftersparring i daglig tale og fremover i dette speciale blot kaldes ’sparring’ - , og har hver deres formål og udformning. Jeg vil beskrive førsparringen kort, da det er eftersparringen, der er relevant for dette speciale.

Førsparringens ene formål er at sikre at alting er på plads inden samtalen. Det handler fx om rollefordeling og opfølgning på aftaler, men også om, at rådgiverne får noget at øve sig på. Til førsparringen er der udviklet to bræt til inspiration: ét til øvepunkter og ét til rammesætning. Disse to kan ses på figur 2. Her kan man springe over ”opfølgning siden sidst”, hvis samtalen skal være sammen med en ny ung. Denne sparring kan både gøres med en uvildig sparringspartner eller kun mellem dem, der skal have samtale.

FØRSPARRING

Opfølgning siden sidst

- Er der noget, vi skal være særligt opmærksomme på siden sidst?
- Er der noget der er vigtigt at vi får spurgt ind til i dag?
- Er der noget omkring den unge, vi skal have opdateret hinanden på siden sidste samtale og har vi fulgt op på eventuelle opgaver for den unge?

Rollefordeling

- Hvem er afdækkende rådgiver?
- Hvem indleder samtalen og introducerer til headspace?
- Har vi nogle temaer/spørgsmål, vi skal fordele imellem os?
- Hvem holder øje med tiden og afrunder samtalen?
- Hvem tilbyder den unge en ny tid og beder den unge om at besvare spørgeskema?

Find dit øvepunkt

- Hvilket øvepunkt vil du gerne have i samtalen?
- Hvordan kan din medrådgiver støtte op om dit øvepunkt?

Øvepunkter

Rammesætning af samtalen

- Introducere headspace
- Indlede samtalen
- Lave opsummeringer i samtalen
- Hjælpe den unge med at bevare sin anonymitet
- Styre tiden
- Afslutte samtalen
- Håndtere fagpersoner/pårørendes deltagelse
- Skabe og følge en rød tråd

Aktiv lytning

- Stille åbne spørgsmål
- Give plads til pauser og stilhed i samtalen
- Undgå at komme med ”gode råd”
- Øve sig i at bringe humor ind i samtalen
- Udfordre egne forforståelser
- Afdække den unges forskellige arener

Særligt for ansvarshavende rådgivere

- Underretningspligt
- Selvmordsrisikohåndtering
- Give plads til medrådgiveren

Andet?



Figur 2: Her ses de to bræt som de frivillige kan bruge til inspiration i forbindelse med førsparring (til venstre) og til øvepunkter (til højre).

Efter samtalen finder den obligatoriske eftersparring sted, hvor der altid vil være en uvildig sparringspartner med. Denne sparring finder sted i to dele. Den første del handler om at afklare om, der er noget akut, som skal diskuteres, før den egentlige sparring kan få i gang (headspace, u.d. c). Det kan fx være, at der skal laves en underretning. I visse centre benyttes dette punkt også til at afdække, om der er noget de frivillige har behov for at vende inden sparringen begynder, fx af personlig karakter

eller hvis et emne berørte rådgiveren, men dette er ikke en indarbejdet del i modellen for sparringen. Efter det er blevet afdækket, om der er noget akut med den unge, og evt. handlet på dette, finder anden fase af sparringen sted. Hertil benyttes seks spørgsmålskategorier. Til dette er det obligatorisk, at spørgsmålskategori 1-4 skal gennemgås, og i tilfælde af tidspres kan man skære kategorierne 5-6 fra.

Til hver spørgsmålskategori findes der en bunke spørgsmålskort, som kan bruges af den uvildige sparringspartner, til at starte en drøftelse eller diskussion op hos den eller de rådgivere, der netop har været til samtale. Hertil kan den uvildige sparringspartner stille opfølgende spørgsmål og komme med input til eventuelle problemstillinger i samtalen. Hvis et spørgsmål ikke har relevans, kan det springes over, og der kan vælges et nyt kort inden for samme kategori. Efter første kategori er afdækket, kan der fortsættes til næste kategori og så videre. På figur 3 og figur 4 ses spørgsmålskortene.

<p>1 Den unges fortælling</p> <p>3. Hvilket samtaleemne var det vigtigste for den unge, og hvad ville den unge gerne have ud af samtalen?</p>	<p>1 Den unges fortælling</p> <p>1. Hvilken fortælling blev I inviteret ind i, og hvad var den unges håb med samtalen?</p>	<p>1 Den unges fortælling</p> <p>2. Hvilke temaer var centrale i samtalen, og hvad ville den unge gerne opnå med samtalen?</p>
<p>2 Førsparring</p> <p>1. Hvordan fungerede det, I snakkede om i førsparringen, og fik I støtte op om hinandens øvepunkter?</p>	<p>2 Førsparring</p> <p>3. Hvilken indflydelse fik jeres øvepunkt på samtalen, og hvornår kunne I mærke, at jeres medrådgiver støttede op om øvepunktet?</p>	<p>2 Førsparring</p> <p>2. Hvordan lykkedes I med jeres øvepunkter, og hvordan gik det med at støtte op om hinanden?</p>
<p>3 Rådgivernes samarbejde</p> <p>1. Hvordan fungerede jeres samarbejde, og hvordan kan I styrke jeres samarbejde til næste samtale?</p>	<p>3 Rådgivernes samarbejde</p> <p>3. Var I som rådgivere på vej i samme retning, og hvornår var det mest udfordrende at følges ad?</p>	<p>3 Rådgivernes samarbejde</p> <p>2. Hvordan fungerede samspillet mellem jer som rådgivere, og hvad var mest udfordrende?</p>

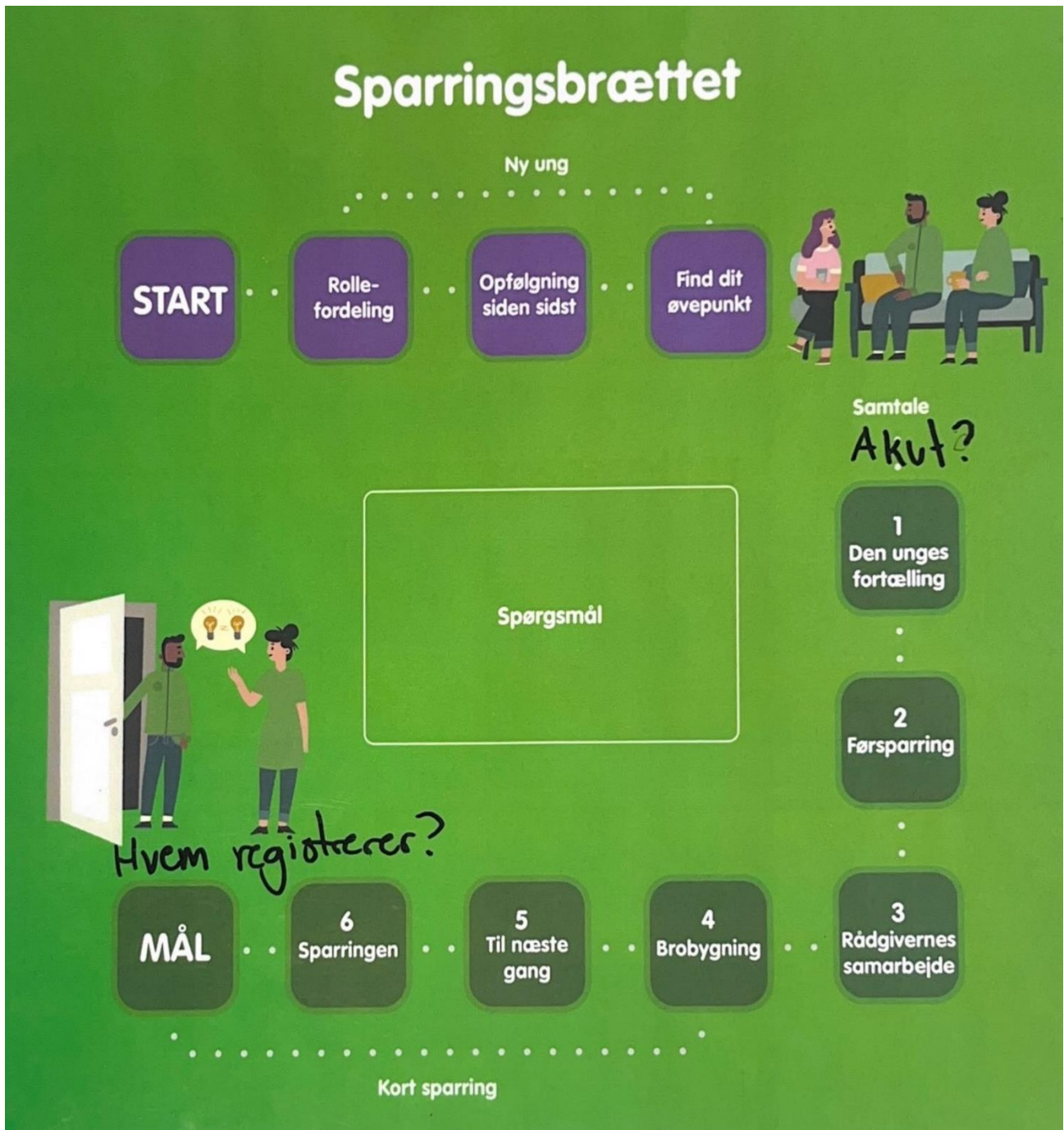
Figur 3: Her ses spørgsmålskortene 1-3, der benyttes til eftersparringen (headspace, u.d. c).

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

<p>4 Brobygning</p> <p>1. Er headspace fortsat det bedste tilbud for den unge?</p>	<p>4 Brobygning</p> <p>2. Kender I andre tilbud, der kunne være mere relevante for den unge?</p>	<p>4 Brobygning</p> <p>3. Skal I hjælpe den unge på vej og hvordan?</p>
<p>5 Fremtiden</p> <p>2. Hvad kunne I gøre anderledes næste gang for at få en (endnu) bedre samtale?</p>	<p>5 Fremtiden</p> <p>3. Var der noget ved samtalen i dag, som I godt kunne tænke jer at gøre anderledes næste gang?</p>	<p>5 Fremtiden</p> <p>1. Er der noget, I gerne vil gøre anderledes til næste gang?</p>
<p>6 Dagens sparring</p> <p>1. Hvad tager du særligt med dig fra sparringen i dag?</p>	<p>6 Dagens sparring</p> <p>3. Hvilken gave (positiv feedback) vil du give din medrådgiver med i dag?</p>	<p>6 Dagens sparring</p> <p>2. Hvis du skal vælge ét ord, du vil tage med dig fra sparringen i dag, hvad ville det så være?</p>

Figur 4: Her ses spørgsmålskortene 4-6, der benyttes til eftersparringen (headspace, u.d. c).

Både før- og eftersparringen er bygget op efter dét, der kaldes sparringsbrættet (headspace, u.d. c). Det skal forstås som en visuel præsentation af, hvordan før- og eftersparringerne er struktureret og viser, hvilken rækkefølge man skal sparre i. Sparringsbrættet er derfor blot en visualisering af de to sparring, og de, der modtager sparring, behøver derfor i praksis ikke at sidde med brættet fremme, såfremt de følger sparringens opbygning. Dette kan ses på figur 5.



Figur 5: Her ses sparringsbrættet, som benyttes i headspace. Spørgsmålene "Akut?" og "Hvem registrerer?" er tilføjet i lokalcentret i Aalborg, hvis eksemplar af materialet til sparringsbrættet jeg har lånt (headspace, u.d. c).

Hvor det gør sig tydeligt, at den unge søger vejledning i samtalelokalet, gør det sig mindre tydeligt, at der også er tale om vejledning, når der sparreres. Denne fremstår i stedet som en 'konsultation', der kendetegnes ud fra følgende præmisser (Lauvås & Handal, 2015): 1) At det er en vejledning mellem personer på nogenlunde samme kompetenceniveau, 2) At vejlederen kommer udefra - i dette tilfælde som uvildig sparringspartner - og ikke har et formelt ansvar overfor den vejledningssøgendes klienter,

3) At det er den, der skal vejledes, der opsøger det, hvilket dog ikke er tilfældet i headspace, da det er obligatorisk, 4) At vejledningen drejer sig om problematikker ift. den vejledningssøgendes erhverv, 5) At det foregår under tidsbegrænsning og 6) At der ikke ydes nogen magt på den rådgivningssøgende, hvilket betyder, at de frit kan vælge at følge råd, der gives under vejledningen, medmindre der er tale om akutte problemstillinger.

3.0 Videnskabsteoretiske overvejelser og metodiske valg

I følgende afsnit vil jeg udlægge det videnskabsfilosofiske udgangspunkt jeg i dette speciale arbejder ud fra. Indledningsvist vil jeg udlægge Gadamer's hermeneutiske forståelse. Derefter vil jeg diskutere mit empiriske materiale, hvordan jeg har indsamlet empiri og min bearbejdelse heraf i henhold til hermeneutikken.

3.1 Hermeneutikken, sproget og den ikke-objektive forsker

Begrebet hermeneutik stammer oprindeligt fra det græske ord ”hermeneuein”, og betyder fortolkning (Højbjerg, 2021). Fortolkning er fællesnævneren for de store hermeneutiske positioner; traditionel hermeneutik, metodisk hermeneutik, filosofisk hermeneutik og kritisk hermeneutik. Spørgsmålet er imidlertid, hvor grænserne for hermeneutikken går.

Hvis man spurgte Hans-Georg Gadamer om, hvor grænserne for hermeneutikken går, ville hans udlægning grundlæggende gå på, at hermeneutik ikke kan begrænses til en metodisk tilgang, som man kan benytte i sin forskning, og lade ligge på kontoret efter lukketid (Gadamer, 1960). Nej, hermeneutikken og fortolkningen findes overalt. Fortolkning og forståelse er på den måde ikke noget vi, som mennesker, gør, men noget vi er. Hermeneutikken må forstås ontologisk.

Tværs over de hermeneutiske positioner ses den såkaldte hermeneutiske cirkel, som et grundlæggende princip (Højbjerg, 2021). Princippet siger, at man kun kan forstå helheden ved at inddrage delene og omvendt. Cirklen repræsenterer på den måde en vekselvirkning, hvor en evig skiften mellem del og helhed er med til at danne mening og forståelse. Man bevæger sig hermed frem og tilbage, indtil der opnås en fyldestgørende forståelse. Imidlertid er der uenighed i, hvordan den hermeneutiske cirkel skal forstås og benyttes som princip. Cirklen kan bruges epistemologisk som en metode til at finde sand viden eller ontologisk som en måde at være i verden på. Gadamer forkaster den epistemologiske forståelse af den hermeneutiske cirkel (Gadamer, 1960, s. 267-304). Den ontologiske opfattelse af del-helhedsprincippet betyder også, at man som fortolker også er en aktiv del af at skabe meningen, fordi vi netop er fortolkende væsner. Det betyder, at man ikke kan fortolke en tekst afskåret fra én

selv. Ligeledes betyder det også, at man som fortolker - og egentlig blot som menneske - også er med til at skabe mening, lige så snart man møder den genstand, der skal fortolkes, om det er et brev eller et andet menneske. Det betyder, at man ikke kun påvirker genstanden, men at genstanden også påvirker én tilbage, som en vekselvirkning. Denne vekselvirkning mellem subjekt og genstand, og også mellem del og helhed, kaldes horisontsammensmeltning, og det er heri, der er mulighed for forståelse (Højbjerg, 2021).

Fordi vi, hvis man tror på de ontologiske hermeneutikere, ikke kan løsrive os fra det, vi fortolker, og fordi vi fortolker hele tiden, er det ifølge Gadamer også forkert at tro, at man kan gå til en sag, tekst eller noget som helst, uden at have bagage med (Gadamer, 1960). I den forbindelse benytter han begreberne forforståelser og fordomme. Forforståelser er kendetegnet ved at være de nuværende forståelser, vi har om et givent fænomen, inden vi går til det, fx i form af forventninger til det fænomen, der skal fortolkes på. På den måde er vores forforståelse vores betingelse for at kunne forstå et fænomen. Fordomme er derimod de domme, vi i forvejen har lavet på verden, som gør, at vi kan fortolke. Fordomme handler derfor i en hermeneutisk kontekst ikke om racistiske, sexistiske eller andre generaliserende påstande, men handler i stedet om den bagage, man har med fra tidligere fortolkninger, som giver fortolkeren en ide om, hvad en given genstand handler om. Der er altså ikke noget, som kan anses som objektivt, fordi vi altid vil være formet af de oplevelser, forståelser, meninger og værdier, som former os som mennesker. På den måde er vi ikke i stand til at lægge os selv på hylden, når vi forsker.

Men hvis vi går til en sag med fordomme, hvordan udvides vores forståelse så? Det korte svar er: åbenhed for nye fortolkninger (Gadamer, 1960, s. 268-285). Det er ikke muligt at lægge fordomme og forforståelser væk om et givent fænomen, uanset om det må anses som noget positivt eller negativt. Men hvis vi vil forstå, skal vi være parate til at vores fordomme og forforståelser kan blive udfordret.

I dette speciale ønsker jeg at studere rådgiverne i headspaces erfaringer med sparringsbegrebet. Min videnskabsteoretiske anerkendelse ligger hermed i, at det fænomen, der skal udforskes - altså sparringen -, kun kan studeres ud fra fortolkning og forståelse af fænomenet. Mit ønske er hermed at finde frem til de frivilliges erfaringer og opfattelse af sparringen.

3.1.2 Fordomme, forforståelser og frivillig i fritiden

I afsnittet 1.1 Motivation fremlagde jeg min egentlige motivation for at undersøge netop headspace, som primært stammer fra min undren over sparringsrummet, i forbindelse med mit praksissamarbejde. Derudover stammer den også fra mit nuværende frivillige arbejde som ungerådgiver i samme

center. Det er derfor selvsagt, at jeg har et kendskab til feltet, og har en del praksiserfaring i forbindelse med sparringen i headspace. Jeg ser det derfor som oplagt, at jeg fremlægger min egen forforståelse af sparringen og sparringsrummet, som del af min videnskabsfilosofiske udlægning.

Min egen forforståelse af sparringsrummet bygger naturligvis på, at jeg har været med til utallige sparringer siden september 2023, både som ungerådgiver og uvildig sparringspartner. I den forbindelse har jeg haft blandede oplevelser, hvor jeg både har mærket, at sparringen gjorde en egentlig forskel, og oplevet, at jeg har været usikker på, om rådgiverne overhovedet behøvede sparring. Ligeledes oplevede jeg, at der ikke blev sat spørgsmålstejn ved sparringens betydning for den enkelte rådgiver, og jeg forstod derfor ikke, hvorfor sparring var gjort obligatorisk. I den forbindelse bygger motivationen for dette speciale på en undren, og et ønske om at blive klogere på sparringen. Med andre ord bygger specialet på et ønske om at blive udfordret på et fagligt plan.

Jeg har en fordom om, at rådgiverne har positive erfaringer forbundet med sparringen. Jeg har i forbindelse med mit praksissamarbejde, og senere frivillige arbejde, ikke oplevet decideret kritik rettet mod sparringen, hvilket jeg formoder betyder, at deres erfaringer i forbindelse med sparring er gode. Derudover har jeg også en grundantagelse om, at rådgiverne har en interesse i sparringen og at tale om den. Hermed ikke kun forstået som en interesse i positiv forstand, men det kunne også være en interesse i at ændre den eller måske helt fjerne den.

Eftersom jeg har været en aktiv del af headspace siden september 2023, har det været vigtigt for mig at komme de blinde vinkler til livs, som jeg uundgåeligt har efter at have været integreret del af headspaces praksis. For at undgå blinde vinkler har jeg benyttet mig af medstuderende, som jeg har diskuteret mit fodarbejde med, og som har læst al relevant materiale. Det gælder blandt andet, organisationskontekst, som blev præsenteret i afsnit 2.0 Kontekst og min empiri.

3.2 Empirisk materiale - hvad kan man bruge interviewet til?

Udover at mennesker er fortolkende væsner, er det også en pointe i Gadammers hermeneutik, at mennesker er sproglige væsner. Så ligesom forståelse og fortolkning ikke blot er noget, vi gør, men noget vi er, så er vi også sproglige (Gadamer, 1960). Det er i sproget at horisontsammensmeltningerne, vi har med vores medmennesker, sker. Dette sker, fordi sproget, både det talte, det skrevne og det visuelle sprog, er et medium, der er universelt mellem mennesker, men også fordi det er et medium, hvor vi kan udlægge vores forståelse af verden og vores erfaringer (Højbjerg, 2021). Derfor er det relevant for dette speciale at tage udgangspunkt i sproget, netop fordi erfaringer er omdrejningspunktet for

specialet. Derfor giver det også mening at benytte sig af samtalen, som samlende medium mellem mig og de frivillige i headspace, for at forstå deres erfaringer med de obligatoriske sparringer.

I metodelitteraturen beskrives interviewet som en metode, hvor forskeren kan opnå indsigt i menneskers livssituation, -verden, høre deres meninger og holdninger, og få kendskab til deres erfaringer og oplevelser (Tanggaard & Brinkmann, 2020). Dette passer overens med forståelsen af samtalen som et medium til indsigt og dermed fortolkning og forståelse.

I forbindelse med valget af interview som metode til empiriindsamling, finder jeg det relevant at pointere, at det er Gadamer's pointe, at dialog består af to ligeværdige parter, hvilket jeg gerne vil anfægte (Gadamer, 1960). Jeg finder det, ligesom Gadamer's kritikere, tvivlsomt, at dialog er ligeværdigt, fordi magtstrukturer mellem dialogparterne kan være påvirkende for samtaler (Højbjerg, 2021). Det er ikke min forståelse, at jeg går ligeværdigt ind i interviewsamtalen. Dette mener jeg ikke, dels fordi det er mig, der sidder på magten i forhold til de spørgsmål, der stilles, men det er også mig, der står med magten i forhold til fortolkning, og fordi de, jeg interviewer, sidder med magten på at give svar.

3.2.1 Interview - lidt om praktiske overvejelser og udvælgelse af informanter

Da jeg ønsker at undersøge frivilliges erfaringer og overvejelser i forbindelse med obligatorisk sparring efter rådgivningssamtaler, har det været et krav for mig, at de personer, jeg skulle interviewe, selv var frivillige, og i den forbindelse også har stiftet bekendtskab med sparring. Jeg har i den forbindelse ikke stillet krav i forhold til, hvor lang tid interviewpersonerne har været frivillige, eller hvor mange sparringer de har været med til, så længe de selv har stiftet bekendtskab med sparringen minimum som rådgiver. Det valg har jeg taget, da jeg netop ønsker at undersøge erfaringer, og fordi disse erfaringer er relevante for projektet, lige meget hvor meget man har været til sparring. Jeg anerkender imidlertid, at der kan være en forskel på erfaringer, man har gjort sig, når man er ny, i modsætning til hvis man har været der i længere tid. Der kan fx være forskel på den nye og erfarne rådgivers kompetencer, og i den forbindelse også hvad man vil bruge sparringen til. Det vil jeg se som en styrke for specialet, fordi det kan give et bredere billede af, hvad sparringen kan give, selv med et design, der har sine begrænsninger i, hvor bredt man kan ramme i sin mængde af empiri (Tanggaard & Brinkmann, 2020).

Derudover er det også relevant at nævne, at de informanter jeg har kontaktet, har været frivillige i det samme center. Det har jeg, da jeg, gennem kontakt til centerets centerchef, har fået lov til at slå ansøgning om interviewpersoner op på centerets interne Facebookgruppe. At have en centerchef som

gatekeeper til projektet kan være forbundet med usikkerhed i forhold til, om de vil acceptere projektets præmisser, og at der er mulighed for, at gatekeeperen kun vil tillade enkelte udvalgte interviewpersoner at deltage (Aarhus Universitet, u.d.). Dette har ikke været tilfældet, og jeg blev tilladt at ansøge efter interviewpersoner uden godkendelse af centerets chef. Jeg har sikret mig, at det center jeg har søgt informanter hos, benytter de sparringskort, der er udviklet af headspace, og at de ikke benytter lokale og selvudviklede sparringskort.

Jeg har med mine interviews arbejdet mod at opnå datamætning (Tanggaard & Brinkmann, 2020). I den forbindelse begyndte min empiriindsamling med fire interviews. De fire interviews er valgt som minimum, da det er min vurdering, at dette ville give mulighed for at indsamle forskellige nuancer og eventuelle uenigheder i forbindelse med erfaringerne af sparringen. Efter de endte interviews stod jeg med fire interviews, hvor interviewpersonerne i grove træk gentagede sig selv, og havde mange af de samme overvejelser, men naturligvis med forskellige levede erfaringer. Jeg valgte i den forbindelse, at det fjerde interview skulle være det sidste.

3.2.2 Interviewguide og interviewbearbejdning

Den egentlige interviewguide og overvejelserne herved er vedlagt bilagsmaterialet under bilag 2. Alligevel finder jeg det relevant at belyse de overvejelser, jeg har lavet i forbindelse med udarbejdelsen af denne interviewguide.

Da jeg har gået til min undersøgelse induktivt med et formål om at afdække de frivilliges erfaringer med den obligatoriske eftersparring, har min tilgang til interviewene været at lægge vægt på at lade deltagerne tale om deres erfaringer og oplevelser med eftersparringen som helhed. Derudover har jeg i min tilgang til de afholdte interviews været meget åben i forhold til, hvad de kommer ind på af erfaringer, fortællinger og følelser forbundet med sparringen. Dermed vil jeg beskrive min tilgang til interviewafholdelse og -guide som værende semistruktureret (Tanggaard & Brinkmann, 2020). Det har også den fordel, at jeg kan gå til materialet med dét åbne sind, som hermeneutikken fremhæver samtidigt med, at jeg sørger for, at deltagerne vil tale om det, der er relevant i forbindelse med mit undersøgelsesdesign (Gadamer, 1960; Tanggaard & Brinkmann, 2020). Derudover har jeg haft et fokus på at stille åbne spørgsmål, så interviewpersonerne ville fortælle fortællinger, perspektiver og eksempler vedrørende deres erfaringer med sparringen.

Transskriberinger og tilhørende transskriptionsnøgle, samt overvejelser herom, er vedlagt under bilag 3 og bilag 4

3.2.3 Ethiske overvejelser

Under indsamlingen af interviews har jeg gjort mig flere etiske overvejelser for at sikre beskyttelse af den gruppe af rådgivere, der har været villige til at deltage i mine interviews. Det har været særligt vigtigt for mig at sikre beskyttelse af både headspaces center, de frivillige der ikke deltog i mine interviews, og ikke mindst de unge, der benytter headspace; med andre ord alle involverede omkring de frivillige i dette speciale.

For at beskytte de personer uden om de frivillige, der har deltaget i mine interviews, har jeg under min interviewproces konsekvent anonymiseret alle interviewpersoner. Når jeg taler med mine interviewpersoner, ønsker jeg, at de taler så frit som muligt, hvilket også indebærer at tale om hvad, der kan være godt og skidt ved sparringen, som vil kunne indblande tidligere rådgiversamarbejder og sparringspartnere. Mit ønske om anonymitet går hermed på. at de, der er omkring mine informanter, ikke skal kunne genkende sig selv i, hvad der bliver sagt. Delvist fordi der kan forekomme kritik, men primært fordi de ikke har sagt ja til at indgå i dette speciale. Samme argument kan laves for de unge, der benytter headspace. De skal ikke have muligheden for at kunne genkende sig selv i rådgivernes udtalelser. Jeg anerkender, at deres anonymitet allerede skal sikres fra rådgivere og sparringspartnere, da headspace lover dem anonymitet (headspace, 2023b). Det er alligevel mit ansvar at passe på deres anonymitet, såfremt en interviewperson ville fortælle nok til at sætte deres anonymitet på spil. Der kan naturligvis være et etisk problem i at nægte interviewpersonerne en stemme i noget, som de potentielt ønsker en stemme i, men jeg ser de unge og andre frivilliges rettigheder til ikke at blive udstillet som tungere vægtende (Brinkmann, 2020).

Under indsamlingen af interviews har jeg, for de deltagende interviewpersoners skyld, informeret dem om, hvad formålet er med deres interviews, og hvad formålet med mit speciale er. Jeg har, gennem en samtykkeerklæring, sikret, at de deltagende vidste, hvad de gik med til. Den ligger som bilag 5. Derudover har jeg gennemgået erklæringen med dem og sikret, at de til hver en tid også havde mulighed for at trække deres interview eller dele af deres interview tilbage, både før og efter interviewet.

3.2.4 Præsentation af informanter

I følgende tabel 1 vil jeg præsentere de rådgivere, hvis udsagn vil danne grundlaget for dette speciales analyse. I tabellen har jeg benyttet de pseudonymer, som de i analysen vil blive kaldt. Derudover er rådgiverens funktion, som enten ungerådgiver eller afdækkende rådgiver, noteret. Sidst står det noteret, hvor lang tid de har været frivillige i headspace, afrundet til nærmeste halve år.

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

Pseudonym	Type af rådgiver	Tid i headspace
Emma	Ungerådgiver	2 år
Felix	Ungerådgiver	1 år
Lea	Afdækkende rådgiver	1½ år
Sofie	Ungerådgiver	1 år

Tabel 1: I denne tabel ses interviewpersonernes pseudonym, rådgivertitel, samt hvor lang tid de har været frivillige angivet i halve år.

I forbindelse med min indsamling af informanter har det gjort sig tydeligt, at jeg ikke har formået at skabe bred repræsentativitet i forhold til, hvor lang tid de frivillige har været i headspace. Det har som tidligere nævnt ikke været et krav i min udvælgelsesproces, men jeg finder det alligevel relevant, da det kan have en betydning for mine konklusioner, at tre ud af fire informanter har været i centeret i under to år. Derudover er det kun én enkelt af mine informanter, der har titel som afdækkende rådgiver. Det er svært at sige, hvorvidt tiden i headspace og rådgiverfordelingen egentlig giver plads til bekymring i forhold til repræsentativitet. Det har ikke været muligt for mig at finde svar på, hvor lang tid man som headspace rådgiver typisk er frivillig i organisationen, og heller ikke hvor stor fordelingen mellem afdækkende rådgivere og ungerådgivere er i et typisk center. Det er imidlertid min oplevelse, fra det center jeg er tilknyttet, at de fleste rådgivere er frivillige i 2-3 år, og at rådgiverfordelingen er omtrent 1:4 i forhold til afdækkende rådgivere op mod ungerådgivere.

3.3 Analysestrategi

Jeg vil i følgende afsnit beskrive min analysestrategi. Her vil jeg indledningsvis beskrive min tilgang til tematisk analyse, og derefter beskrive min kodningsstrategi.

Selve min analyse vil bygges op på baggrund af den tematiske analyse (Braun & Clarke, 2022). Det betyder, at jeg ud fra min empiri vil identificere temaer, der ses at være af særlig betydning for de informanter, jeg har talt med, og som kan være med til at give mig et indblik i de erfaringer, de frivillige har med eftersparringen, samt hvilken betydning denne har med deres virke som rådgivere.

Det vigtigste i den tematiske analyse er, at der bliver dannet temaer, som man kan forstå sin empiri ud fra (Braun & Clarke, 2022). Dette har jeg gjort ved kodning i Nvivo. Min analytiske proces har i høj grad været præget af at være induktiv, og dette afspejler min kodningsproces sig også i. Jeg har i min datareduktion gjort brug af datastyret kodning, hvor jeg med udgangspunkt i mine transskriptioner har indsamlet udsagn under generelle koder. Her har jeg først grovkodet mit materiale for at skabe et overblik over materialets indhold. Derefter har jeg gennemgået de allerede eksisterende koder og

samlet dem i tematikker – altså foretaget *coding on* (Kristiansen, 2020). Kodebogen er vedlagt bilag 6.

Under datareduktionen gjorde det sig klart, at flere af tematikkerne kunne beskrives ud fra Wengers teori om praksisfællesskaber og Mezirows begreb om kritisk refleksion. Teorierne vil benyttes til at fortolke det, der i mine interviews er blevet fremhævet. Derudover er det vigtigt for mig at nævne, at jeg med min analyse ikke ønsker at teoriteste, men derimod at benytte teorierne som linse til forståelse. Derfor vil jeg i følgende afsnit udlægge de relevante pointer fra Wengers teori om praksisfællesskaber og Mezirows kritiske refleksion.

4.0 Teori

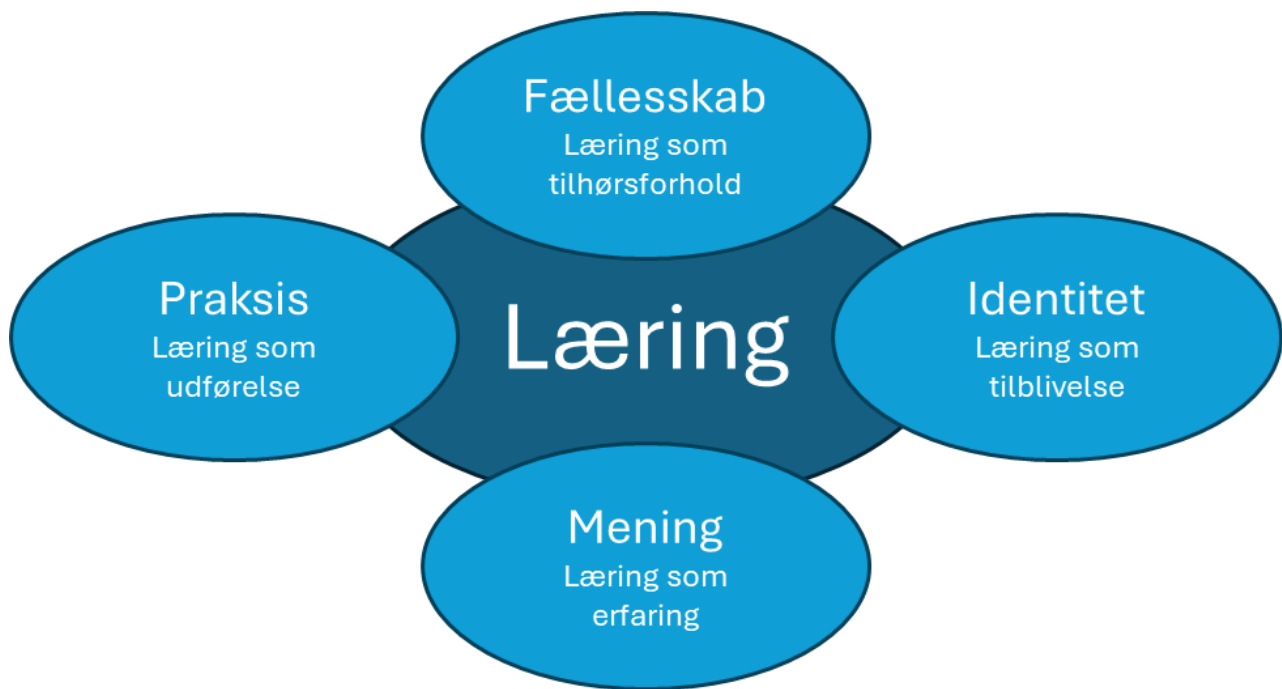
I følgende afsnit vil jeg udlægge først Wengers teori om praksisfællesskaber. Teorien giver et bredt indblik i, hvilke komponenter, der er med til at gøre deltagelsen i et socialt og fagligt fællesskab til ikke blot et spørgsmål om social deltagelse, men til et spørgsmål om læring (Wenger, 2004, s. 15). Derefter vil jeg kort redegøre for Mezirows begreb 'kritisk refleksion', og sidst forsøge at sætte de to teorier i relation til hinanden.

4.1 En social teori om læring

Selve grundlaget for teorien om praksisfællesskaber er, at den må forstås som en social teori om læring (Wenger, 2004). Det betyder ikke, at man underkender andre læringsteorier, som bevæger sig på det individualistiske plan, nej teorien må i stedet forstås som en begrebsramme for den sociale læring, som består i, at personer både er og bliver aktive deltagere i de praksisser, som et fællesskab rummer.

I forbindelse med sin udlægning af teorien, beskriver Wenger yderligere fire grundpræmisser for sin teori (Wenger, 2004). Det første er, at mennesker er sociale væsner, og at dette er centralt for menneskers læring. Den anden er, at viden drejer sig om kompetence med hensyn til værdsatte opgaver, hvilket betyder, at en kompetence skal være værdsat for, at man skal kunne kalde den viden. Et eksempel på dette kunne være at være i stand til at være anerkendende, eller være i stand til ikke at stille ledende spørgsmål. Den tredje grundpræmis er, at indsigt er et spørgsmål om deltagelse i de førnævnte opgaver. Det betyder, at man skal deltage aktivt i verden omkring sig, og i de opgaver man er en del af. Den sidste handler om mening. Wengers argument er, at læring er at producere mening, og at læring skal være med til at få livet til at opleves meningsfuldt.

På baggrund af de fire antagelser om, hvad der betyder noget for læring, afleder Wenger, at læring handler om social deltagelse. Deltagelse må i den forbindelse ikke forstås blot som engagement og det at være med i bestemte aktiviteter, men handler i lige så høj grad om at være deltagende i sociale praksisser og at skabe identiteter på baggrund af praksisserne. Disse komponenter samler Wenger i sin læringsmodel, som kan ses på figur 6.



Figur 6: Figur inspireret af Wengers model om komponenter i en social teori om læring, der indbefatter fællesskab, identitet, praksis og mening (Wenger, 2004, s. 15).

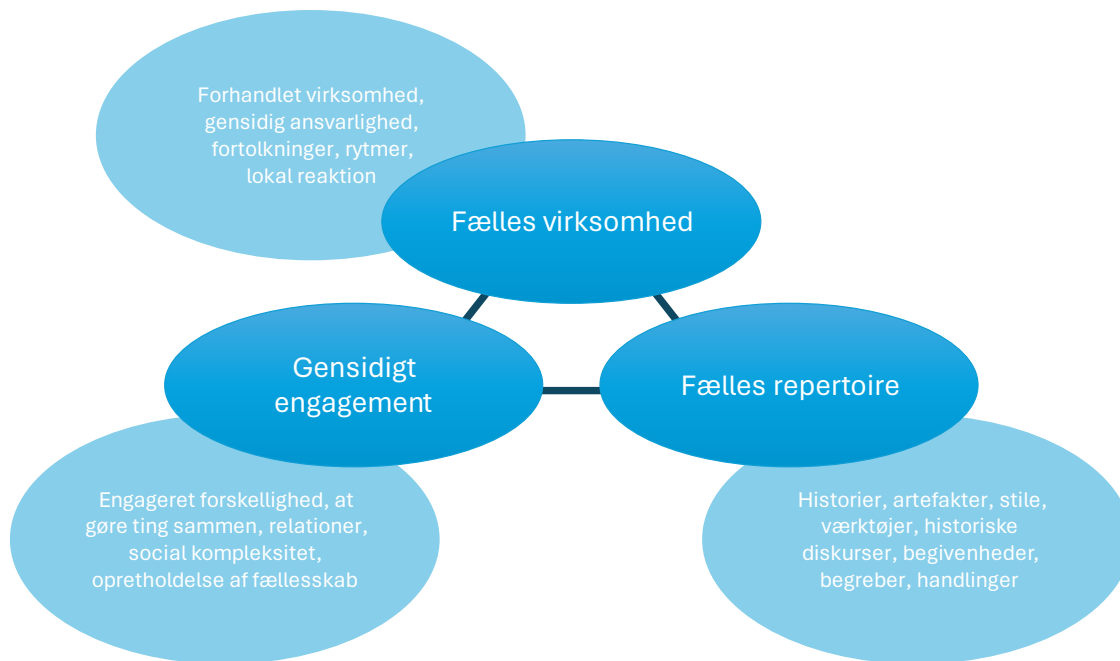
Til de fire komponenter beskriver Wenger således (Wenger, 2004, s. 15):

1. *Mening: en betegnelse for vores (skiftende) evne til - individuelt og kollektivt - at opleve vores liv og verden som meningsfuld.*
2. *Praksis: en betegnelse for de fælles historiske og sociale ressourcer, rammer og perspektiver, som kan støtte et gensidigt engagement i handling.*
3. *Fællesskab: en betegnelse for de sociale konfigurationer, hvor vores handlinger defineres som værd at udføre, og vores deltagelse kan genkendes som kompetence.*
4. *Identitet: en betegnelse for, hvordan læring ændrer, hvem vi er, og skaber personlige tilblivelseshistorier i forbindelse med vores fællesskaber.*

Når man analyserer læring i et praksisfællesskab, er disse fire komponenter vigtige at have med i sine overvejelser.

4.1.1 Praksisfællesskabets udformning og deltagelse heri

Når der tales om praksisfællesskaber er det naturligvis relevant at spørge sig selv om, hvad der kendetegner et praksisfællesskab. Ifølge Wenger er de alle vegne, og man kan derfor både definere familier, såvel som arbejdsfællesskaber, eller den lokale strikkeklub som et praksisfællesskab (Wenger, 2004). Det kræver blot, at tre ting kan siges at være gældende for, at man kan kalde et fællesskab for et praksisfællesskab: 1) fælles virksomhed/opgave, forstået som at foretaget noget sammen og indgå i et fællesskab, 2) gensidigt engagement forstået som at deltagerne er engagerede i handlinger indenfor den fælles opgave, og 3) fælles repertoire, forstået som fælles handlemåder, stile, begreber, diskurser osv. Hvad de tre elementer kunne indebære, kan ses på figur 7 nedenfor.



Figur 7: Figur inspireret af Wengers om praksisdimensioner i et fællesskab (Wenger, 2004, s. 90)

Af netop denne årsag finder jeg teorien relevant at bruge til at undersøge headspaces sparringspraksis. Den fælles opgave knytter sig dels til at have samtale med de unge, der benytter headspace som tilbud, og til at indgå i sparring som led heri. Det fælles engagement i headspace handler om, at headspace kræver, at man gør noget sammen, hvis ikke det er til samtalen, så som minimum til sparringerne. Sidst gør det sig klart under mine samtaler med de frivillige, at der er et fælles repertoire, som jeg også taler mig ind i, både i forhold til måden man taler om samtalen på, men også om artefakter som sparringskort.

Alle deltagere i et praksisfællesskab er imidlertid ikke ligestillede ifølge Wenger – og Jane Lave (Wenger, 2004; Lave, 1991). Wenger og Lave benyttede begrebet *legitim perifer deltagelse* til at beskrive den proces, hvor nye medlemmer optages i et allerede eksisterende fællesskab. Periferiteten betegner den placering, hvori de potentielle nye medlemmer kan placere sig i praksisfællesskabet. Det handler om at åbne muligheder for deltagelse, som kan tilnærme sig fuld praksis. Dette kan foregå på flere måder, men Wenger nævner bl.a. nær supervision og særlig støtte, men det kan også handle om forklaringer og mulighed for iagttagelse (Wenger, 2004, s. 121). For at der er tale om perifer deltagelse, er det imidlertid vigtigt, at det, som det nye medlem præsenteres for og inddrages i, bidrager til deltagelse i alle tre praksisdimensioner – altså *gensidigt engagement*, *fælles repertoire* og *fælles virksomhed/opgave*. Legitimitetsbegrebet beskriver i stedet, hvordan det potentielle medlem skal anses. Det er ifølge Wenger vigtigt, at det potentielle medlem anses som legitimt, og dermed også af medlemmerne faktisk anses som et potentielt medlem (Wenger, 2004). Denne legitimitet kan stamme mange steder fra, fx uddannelsesbaggrund, at være den rigtige ’type’ eller at være nyttig for praksis. I forhold til at være en bestemt type, refererer det ikke til, at der i praksisfællesskaber er et ønske om homogenitet blandt medlemmer. Tværtimod forkaster Wenger, at praksisfællesskaber medfører homogenitet, og beskriver i stedet hvordan forskellighed er vigtigt, da alle har noget forskelligt at byde ind med, netop på baggrund af sin forskellighed. At et medlem anses som legitimt, er vigtigt for at sikre, at de fejl der unægteligt bliver begået, når man deltager i et nyt fællesskab, bliver anset af medlemmerne som en læringsmulighed frem for en eksklusionsgrund.

Først når et medlem er tilstrækkeligt integreret i praksis vil de kunne anses som et fuldgyldigt medlem af praksisfællesskabet. Det er imidlertid vigtigt at pointere, at placeringerne i et praksisfællesskab ikke er som en trappe, man kun kan gå opad, men som en spiral, hvor man kan bevæge sig både længere ind mod og ud fra midten. På denne spiral vil jeg antage, at de helt nye ungerådgivere placerer sig i periferien, hvorimod jeg vil placere mere etablerede ungerådgivere, samt afdækkende rådgivere, længere inde mod fuld deltagelse, og sidst de fastansatte som fuldgyldige medlemmer.

4.1.2 Læring i praksisfællesskaber

Læring i praksisfællesskab kan være svært at beskrive, da den enkelte deltager ikke nødvendigvis vil beskrive deres ageren i praksis som et læringsrum. Dette skyldes bl.a., at deltageren ikke lærer *om* noget, men at det, de lærer, *er* noget, og dette er praksis. Det, de lærer, handler om at være engagerede og deltagende i en udviklende praksis. Tegn på læring handler derfor ikke om at blive bedre til at formidle et givent emne, det handler i stedet om følgende processer:

- 1) Udvikling af forskellige former for engagement, som fx indebærer viden om, hvordan man engagerer sig bedst, hvad der er med til at fremme og hæmme en udvikling, hvem der kan hvad og definere identiteter
- 2) Forståelse og afstemning af deres opgave, hvilket bl.a. handler om at indordne sit engagement i forbindelse med det førnævnte, i relation til opgavens interesser og hele tiden at lære af hinanden
- 3) Udvikling af deres repertoire, stil og diskurser, som handler om at genforhandle meningen, altså meningsforhandle, med forskellige dele af praksissen. som fx udvikling af nye gøremåder, at finde på nye udtryk, at indføre procedurer osv. (Wenger, 2004)

Læring er derfor noget, *man gør* og handler om udvikling af praksisser og evne til at fortolke mening i fællesskab, og er noget, der er med til at drive praksis fremad. Det er Wengers argument, at læring handler om deltagelse, og det er derfor vigtigt, at praksis giver mulighed for at perifere medlemmer også har mulighed for langsomt at deltage mere og mere, for på den måde at lære mere og mere (Wenger, 2004). I den forstand er relationer imellem de legitime perifere medlemmer og fuldgyldige medlemmer vigtige at have in mente, da det er disse relationer, der giver mulighed for mere eller mindre læring. I en headspace forstand handler det altså om at invitere nye rådgivere mere og mere ind i praksis, og fx lade dem være sparringspartnere enten alene eller sammen med en medfrivillig.

4.2 Kritisk refleksion

Udover Wengers praksisfællesskaber, bliver Mezirows begreb 'kritisk refleksion' også interessant, som led i arbejdet med mit empiriske materiale.

Kritisk refleksion kommer fra teorien om transformativ læring (Mezirow, 1997). Den transformative læring beskriver en proces, hvorved mennesker omdanner problematiske referencerammer, antagelser og forventninger til noget, der ikke længere er problematisk, men i stedet er åbent, omfattende, indsigtfuldt osv. Når disse ændres, vil måden, hvorpå den enkelte handler, også ændre sig, så den passer overens med de nye revurderede antagelser, værdier eller perspektiver. For at denne proces kan opstå, kræver det blandt andet kritisk refleksion.

Den kritiske refleksion henviser til en proces, hvor det enkelte menneske reflekterer over og sætter spørgsmålstejn ved de referencerammer osv., som de har (Mezirow, 1997). Det indebærer også refleksion over selve grundlaget for sine antagelser og de konsekvenser, de har. Ligeledes indebærer det refleksion over andres antagelser. Denne kritiske refleksion sker imidlertid ikke blot af sig selv. Det kræver, at man møder ny viden, argumenter eller perspektiver, eller erfaringer, som gør, at de

antagelser, man har haft hidtil, opleves som problematiske. Dette kan ske i forbindelse med én skælsættende begivenhed eller flere individuelle indsigter, der sammenlagt vil føre frem til en opfattelse af ens egne antagelser som værende problematiske. Et eksempel på dette kan være, hvis man som rådgiver i sparringen får nye indsigter i, hvordan rådgivningspraksis bør se ud, og at det vil føre frem til en ændring af måden, hvorpå man selv yder rådgivning. På den måde kan kritisk refleksion også sættes i lys af at indgå i dialog med sine medmennesker eller medfrivillige, fordi man i dialogen kan præsenteres for de nye indsigter, der kan danne grundlag for transformativ læring.

4.2.1 Kritisk refleksion i praksis

Det er min forståelse, at kritisk refleksion giver et indblik i måden, hvorpå den enkelte omdanner sine problematiske måder at være i verden på, men hvad har det at gøre med praksisfællesskaber?

Det er min forståelse, at hvis en praksis tilønsker kritisk refleksion, åbenhed og villighed for nytænkning, giver det mulighed for en dybere meningsforhandling, der ikke blot sker på overfladisk niveau, men som også går ind og ændrer ved måden, hvorpå den enkelte rådgiver yder rådgivning. Med kritisk refleksion vil en rådgiver have bedre mulighed for at udvikle egen praksis, og dermed kan vedkommende være med til at drive praksis fremad. For at dette vil kunne være en integreret del af praksis, kræver det imidlertid, at der åbnes muligheder for nye indsigter, hvilket fx kan være at åbne mulighed for at give kritik til sine praksisfæller og mulighed for vidensdeling af egne erfaringer.

5.0 Analyse

I følgende afsnit vil jeg ud fra temaerne ”At lufte ud”, ”om fællesskaber”, ”Sparring som vidensbank – om erfaringer og gode ideer”, ”Ros og kritik”, ”Sparringsbrættet – kort eller kompetence” og ”Alt handler om den unge” udlægge de erfaringer, som Lea, Felix, Emma og Sofie har fra sparringen i relation til Wengers praksisfællesskaber og Mezirows kritiske refleksion. Jeg vil både løbende og sidst i analysen opsamle på analysens pointer.

5.1 At lufte ud

Et af de ord, der i mine samtaler med rådgiverne, går igen, er ventilering og at lufte ud, altså behovet for at tale om sine følelser efter en samtale. Lea beskriver fokuset på ventilering således:

Og så synes jeg, at formålet det er, at alle også skal gribes. Så hvis der også er noget, som virkelig lægger rådgiverne på sinde, og som har været svært for dem, så skal de også kunne gribes, lige så vel som den unge skal gribes (Lea, 2:09,1 - 3:04,2)

Felix siger også: ”*At man kan virkelig have nogle ret dybe samtaler derinde, altså. Ja. Sådan lidt en måde at headspace headspaceren*” (Felix, 21:25,4 - 21:56,9). I begge beskrivelser går det igen, at sparringsrummet er et rum, hvor man kan dele følelser med hinanden baseret på samtalen. Særligt ved netop disse beskrivelser er, at de i høj grad minder om, hvordan headspace normalvis beskriver samtalerummet fra den unges perspektiv. Der er altså fokus på, at man behandler rådgiverne ud fra samme stil og ud fra det samme værdisæt og med det den samme diskurs, som de normalvis har ved de unge, hér i form af at ’headspace’ og at ’gribe’. Når Felix bruger begrebet ’at headspace’, forstår jeg ham ikke som om, at begrebet er en del af det fælles repertoire, der er i centeret, men at det ’at headspace’ er et udtryk for, at man i sparringsrummet overfører værdier og gøremåder fra samtalerummet over i sparringsrummet. Det er værdier som at ’være på de unges præmisser’, ’at være nogen at tale med’, ’at intet er for stort eller for småt’ osv. (headspace, 2023b). Der er altså tale om et fælles repertoire i form af diskurser, der rammer både samtalerummet såvel som sparringsrummet (Wenger, 2004). Dette vidner nok mest om, at det praksisfællesskab, der er skabt blandt rådgiverne i headspace, netop rummer både samtale- og sparringsrummet. De, der deltager i samtaler, er jo netop de samme, der deltager i sparring. Alligevel er det interessant, at de samme diskurser og begreber går igen, når rådgiverne fysisk bevæger sig fra samtale- til sparringsrummet, fordi der mellem de to rum er helt forskellige gøremåder, fordi den konkrete arbejdsopgave skifter og fordi selve vejledningspræmisserne ikke er de samme (Lauvås & Handal, 2015).

Temaet ventilering kan også anskues som en vigtig del for den løbende meningsforhandling i praksis, både individuelt og kollektivt. Emma beskriver følgende:

At nogle gange, så kan man lige efter samtalen, have sådan en, det har jeg i hvert fald prøvet, sådan en "uf det var ikke særlig behageligt det her", eller jeg har lyst til at græde, eller lyst til at gå eller sådan. Men så efter sparring, så er det som om "puhh", altså det kræver jo, man er ærlig, men det kan man så også være i min opfattelse inde til sparringen. At man får luftet ud for ens egen skyld, men også får stillet, de spørgsmål, der er behov for (Emma, 2:46,9 - 5:14,3)

Den individuelle forståelse af mening, knyttet op til ventileringen, skal findes i følelsen af at blive hørt, forstået og forsikret om, at man får stillet de rigtige spørgsmål på baggrund af samtalen med den unge, som Emma nævner i citatet. Det betyder, at sparringen både kan opfattes som værende meningsfuld i den forstand, at det kan føles som en meningsfuld praksis at lufte ud og tale om sine følelser efter en samtale. Altså mening på et indre plan. Alligevel beskrives det også, at det er et sted,

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

hvor man kan stille de spørgsmål, der er behov for, og på den måde også finde mening på et ydre plan. Emma specificerer, hvad hun mener med spørgsmål, og fortæller, at det kunne være spørgsmål til en sparringspartner eller medrådgiver om, hvorvidt der skal handles, fx underrettes eller brobygges, på en bestemt ung, og at denne type spørgsmål også kan være ventilerende at få svar på i sig selv. Jeg forstår i den forbindelse, at der findes et handlende aspekt i følelsen af mening, både når det handler om samtalen med den unge, men også særligt om sparringen efterfølgende. Der findes mening i at hjælpe et andet menneske den rigtige vej hen, om det så handler om en underretning, eller om det er at fortsætte på samme måde som hidtil. Sparringen bliver i den forbindelse opfattet som værende meningsfuld i den forstand, at man individuelt som rådgiver kan få talt om det, man selv har et behov for, men det er også et sted, hvor meningsfuldheden findes i pladsen til at stille relevante spørgsmål til det, der skete inde i samtalerummet og så potentielt handle herpå.

Ventileringen bliver imidlertid også anskuet med andre øjne, af Lea, der har oplevet, at ventilering kan være en for stor del af den udøvede praksis:

Jeg har prøvet en enkelt gang, hvor jeg syntes at, hvor der faktisk var en sparringspartner, der sagde, at vedkommende lige blev nødt til at hente en fastansat, fordi hun ikke var sikker på, at hun havde nok at give mig i forhold til det, som jeg kom med. Og det var egentlig lidt sjovt, fordi det var egentlig i aller aller bedste mening, men det syntes jeg faktisk blev lidt grænseoverskridende (...) Og lige præcis der, der havde jeg faktisk ikke lyst til at åbne mere op, men det følte jeg så næsten, at jeg skulle, fordi at der så blev hentet en fastansat (Lea, 30:00,6 - 31:49,6)

Hun beskriver i vores samtale, at der i visse tilfælde, og særligt i dette specifikke, har været et skærpet fokus på at dykke ned i de følelser, hun bragte på bordet. Senere i samtalen beskriver hun ydermere, at hun ikke mener, at man i sparringsrummet behøver ”at opfinde de svære ting” (Lea, 31:53,1 - 32:18,2). Dette står på sin vis i kontrast til Felix’ beskrivelse om at headspace headspaceren, fordi det netop ikke opleves som om, at der arbejdes ud fra værdigrundlaget om at arbejde ud fra de unges – eller rådgiverens – præmisser, og den uskrevne kontrakt mellem rådgiver og rådgivningssøgende bliver brudt (headspace, 2023b). Når headspaces grundværdi er, at alt skal være på de unges præmisser, så er klart, at det kan føles grænseoverskridende, hvis noget ikke gøres på rådgiverens præmisser, og at valg tages uden, at de selv er med i processen. Alligevel ser jeg det også som en tydelig skildring af den praksis, der bliver beskrevet inde i samtalerummet. I rådgivningsrummet er det en del af den fælles opgave at sørge for, at unge føler sig hørt og ’grebet’. Dette beskrives som tidligere nævnt også

som en værdi, der gør sig gældende i sparringsrummet. Der er imidlertid en væsentlig forskel på de sparringsfrivillige og de unge. Når de unge opsøger headspace, gør de det ofte, fordi de har et behov for at føle sig hørt og grebet i det, de kommer med. Når rådgiverne modtager sparring og deler personlige fortællinger, gør de det nødvendigvis ikke af samme årsag. Med det mener jeg, at når Lea i sit eksempel deler noget med sin sparringspartner, gør hun det ikke nødvendigvis, fordi hun har et behov for at vende det, forstå det eller for at for at føle sig hørt og grebet. Måske hun i stedet havde brug for at vende noget helt andet i sparringen. På den måde beskriver Lea altså både en situation, hvor en sparringspartner har handlet fuldstændig ud fra headspaces principper, på samme tid med at der sker et brud på dem.

Det er tydeligt, at rådgiverne værdsætter muligheden for at lufte ud og at blive 'headspacet' i sparringsrummet, når der er brug for det. Det synes imidlertid for mig, at der måske er et problem i at vurdere, hvornår sparringen skal handle om ventilering, og hvornår det skal handle om noget andet, og at det kan være den problemstilling, Lea i eksemplet blev mødt med. Det er min fortolkning, at dette kan skyldes, at der kan være forvirring om, at den fælles opgave, der skal løses i sparringsrummet, skifter fra gang til gang. Til nogle sparring er behovet, at de frivillige skal ventilere, og i andre er behovet i højere grad at analysere på samtalen eller tale sig frem på alternative tilgange til den unge. Problemet handler på den måde måske ikke om "at opfinde de svære ting" (Lea, 31:53,1 - 32:18,2), men nærmere om at den fælles forståelse og afstemning af hvad sparringen, eller praksis, skal være fra gang til gang, måske mangler (Wenger, 2004). Alligevel er det klart, at ventileringen er med til at skabe mening med den fælles opgave, og at den giver rådgiverne et sted, hvor de kan lufte ud og selv blive hørt.

5.2 Om fællesskaber

Udover at ventileringen kan være meningsfuldt på et individuelt plan, giver dét, at rådgiverne taler om deres følelser og erfaringer også mening til sparringen på et kollektivt plan. Flere af de rådgivere, jeg har talt med, beskriver nemlig også, hvordan sparringen, og særligt den personlige del af sparringen, er med til at styrke det fællesskab, der er i huset.

Jeg synes faktisk, det er der, hvor jeg er kommet tættest på medrådgiver også. Altså nu talte jeg om det der... ydmyge rum, som sparring kan være. Jeg synes, når det opstår, så synes jeg, at jeg kan lære mere om en medrådgiver, end jeg kan ved en tretimers vagt ude i modtagelsen (...) Så jeg synes også, det giver mig en følelse af at høre til i huset, altså det er ikke bare den unge. (...) Men jeg synes også, det er

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

en måde at komme tættere på de andre rådgivere, så det synes jeg virkelig er noget, der giver mig noget (Felix, 19:26,2 - 21:23,1)

Under mine samtaler hører jeg, at flere af rådgiverne vægter fællesskabs-aspektet højt, og både Emma, Sofie og Felix nævner, hvordan sparringen styrker fællesskabet med husets frivillige. De nævner det som et sted, hvor man kan lære sine medrådgivere bedre at kende, endda mere end hvis man sidder sammen i modtagelsen i flere timer. Sparringen får på den måde en særlig betydning for fællesskabsopbygningen i headspace, og det bliver et rum, hvor det gensidige engagement styrkes. På den måde må man anse den fællesskabsmæssige dimension i sparringen som vigtig for at kunne indgå fuldt ud i praksisfællesskabet. Særligt finder jeg, at samtalen udenfor sparringsrummet ikke i samme grad vægtes lige så højt. Det betyder essentielt, at man som legitimt perifert medlem ikke vil have samme mulighed for at blive en del af fællesskabet før, man rigtig begynder at have samtaler eller bliver sparringspartner. Hvornår man som ny ungerådgiver begynder at have samtale, kan netop variere meget alt efter, hvornår man enten føler sig klar til at starte et samtaleforløb op, men også om der overhovedet er nogen samtaleforløb at starte op på. Dette problem havde Emma bl.a. i starten af sit frivillige virke i headspace, hvor hun var ”(...) ramt af en masse aflysninger, i starten” (Emma, 2:46,9 - 5:14,3). Der gik derfor lang tid, før hun faktisk havde en samtale og dertil sparring. Hun forklarede imidlertid, hvordan hun var med til mange sparringen som sparringspartner, og at dette gjorde, at hun alligevel blev en del af praksis.

Wenger argumenter for, at relationen mellem perifere medlemmer og fuldgyldige medlemmer er vigtig at have in mente, fordi det er de fuldgyldige medlemmer, der er med til at legitimere og indlemme nye medlemmer i praksisfællesskabet (Wenger, 2004). Når rådgiverne jeg har talt med fortæller, at de kommer tættere på deres medrådgivere, er det også vigtigt at huske på headspaces samtalestruktur, hvor der både skal være en afdækkende rådgiver og en ungerådgiver, når et samtaleforløb opstartes. Man vil som ny ungerådgiver altid parres op med en erfaren afdækkende rådgiver. Som ny sparringspartner vil man også altid enten sparre med to, hvoraf den ene er en erfaren afdækkende rådgiver, eller kun en enkelt, men erfaren, ungerådgiver. De nye perifere medlemmer vil i den forstand altid parres op med et fuldgyldigt medlem, som også vil være dem, de vil skabe relationer til under sparringen. Er man som ny rådgiver derfor hurtig, til enten at få samtaler med unge eller deltage i sparringen som sparringspartner, vil man straks få mulighed for at indgå i det fællesskab, som sparringen er med til at skabe.

For at opsamle vil jeg vurdere at sparringslokalet grundlæggende er med til at styrke det relationelle fællesskab på tværs af rådgiverne, og dermed styrke det gensidige engagement i headspace, og at det er positivt for de nye rådgivere.

5.3 Sparring som vidensbank – om erfaringer og gode ideer

Sparringen bliver også benyttet som en vidensbank, hvor rådgiverne kan dele erfaringer og refleksioner med hinanden. Sofie kommer bl.a. med følgende eksempel i vores samtale:

(...) jeg havde en ung, som var enormt præget af ADHD diagnosen. Hvor jeg så havde en [sparringspartner] med ind til sparringen, som selv har ADHD, som kunne sætte mig ind i rigtig meget sådan tankemønstre og sådan, hvordan det egentlig er at leve med ADHD, som gav os en enormt god forståelse af nogle af de måder, som vores unge reagerer på (Sofie, 33:41,1 - 34:20,9)

Wenger beskriver i sin teori, at det gensidige engagement kræver, at alle har noget forskelligt at byde ind med, med udgangspunkt i deres forskellighed (Wenger, 2004, s. 92). Det er tydeligt, at den forskellighed, der er iblandt rådgiverne, er til fordel for praksissen, og at det er en erfaring, i hvert fald rådgiverne, værdsætter. Forskelligheden er på den måde en kilde til viden, og sparringen bliver i den forbindelse brugt som vidensbank. Når Sofie fortæller om en sparringspartner, der kan bruge sine erfaringer med og viden om ADHD, kan man betragte det som en læringsproces, der særligt er kendetegnet ved en bedre forståelse af den fælles opgave. Som jeg tidligere har nævnt, er headspaces rådgivningstilbud kendetegnet ved at rumme mange forskellige problemstillinger, fordi ikke én ung kommer med de samme problemer, i samme grad og ud fra samme kontekst. Det vil sige, at når en sparringspartner, såvel som en medrådgiver, deler egne erfaringer på et ukendt område, kan det give rådgiveren et dybere indblik i, hvad praksis' opgave er, og hvordan man kan indordne sit engagement – eller i dette tilfælde sin konkrete rådgivning – efter denne opgave. Det giver også mulighed for at rådgiveren, der får indsigt i en erfaring, kan lave kritisk refleksion over måden, hvorpå de hidtil har ydet rådgivning. I Sofies eksempel kan erfaringsdelingen fx give anledning til en ændring i måden hvorpå hun yder rådgivning overfor unge med ADHD.

Det er også vigtigt for mig igen at runde det gensidige engagement, som headspaces frivillige har i hinanden og det fællesskab, som sparringen ses at være med til at skabe og styrke. Dette ses ydermere vigtigt i netop denne form for vidensdeling, fordi det netop kræver et fællesskab, hvor der er plads til

at dele ud af sig selv, før man enten som rådgiver eller sparringspartner vil dele sin viden om personlige erfaringer, eller i dette eksempel en diagnose, og på den måde deltage i praksis' udvikling.

Udover vidensdeling i form af forståelse af målgruppen, og forskellige typer af problemstillinger, bruger rådgiverne også sparringen som et rum, hvor de kan udveksle konkrete værktøjer, vendinger eller metoder til videre forløb:

Altså "nå men vi havde en gang en ung, som sagde det her" eller "vi prøvede at bruge den kognitive diamant, har I prøvet det?" eller "hvad med relationscirklen, den kunne måske være god der", "har I overvejet det her tilbud til den unge?", altså alle mulige sådan, perspektiver, som jeg overhovedet ikke selv ville kunne komme på, det er bare virkelig fedt at få dem ind (Felix, 8:03,9 - 9:59,3)

Det Felix nævner her, ser jeg delvist som endnu et eksempel på, hvordan de i headspace lærer af hinandens erfaringer. Imidlertid ser jeg det også som en måde, hvorpå der skabes mulighed for deltagelse af medlemmer, der ikke har samme erfaring. Når Felix' medrådgiver eller sparringspartner kommer med konkrete metoder og værktøjer, som han kan bruge videre i sit forløb, ser jeg det som en måde, hvorpå der præsenteres muligheder for, at Felix bedre kan deltage i praksis fremadrettet. Konkrete værktøjer i form af modeller og viden om brobygningstilbud kan både ses som en mulighed for deltagelse i det fælles repertoire, der bliver benyttet i headspace, men jeg ser det i lige så høj som noget, der kan styrke den fælles virksomhed, fordi det giver ham nye muligheder at handle på. Noget lignende pointerede Sofie også i vores samtale:

(...) det var selvmord eller selvskade den unge bragte på banen der, (...) hvor jeg syntes, at min medrådgiver spurgte meget direkte, og havde egentlig lyst til at konfrontere personen med det efterfølgende, men fik ikke lige spurgt ind til det, fordi jeg følte, at jeg var så ny i det og tænkte "nå men det er nok bare kutymen". Hvor jeg efterfølgende så har været inde med en samme rådgiver (...), hvor jeg efterfølgende fik spurgt sådan "jeg synes faktisk lige, at du gik meget hårdt til den unge der". Men kunne også se, at det var en lettelse for den unge, at der blev spurgt direkte ind til det. Hvor min medrådgiver så også kunne sige bagefter, at det er ofte det, den unge faktisk har brug for, at der endelig er nogen, der spørger direkte ind til det og ikke sådan pakker det ind. (...) Og jeg vil sige, at der hvor jeg er nået hen i dag, der tør jeg at spørge ind til det meste (Sofie, 40:42,9 - 42:31,9)

Sofie blev i dette eksempel konfronteret med en arbejdsstil, som lå ud over det, hun forstod som passende i praksis, og som hun først og fremmest bare accepterede, men senere hen ønskede afklaring på. Jeg kan ikke tolke, hvorvidt det skyldes relationen mellem hende og den pågældende rådgiver, om hun har spurgt eller ej. Imidlertid gør det sig klart, at lige så åben som sparringen kan være til at få afklaret spørgsmål og finde nye metoder, lige så lukket kan den være, hvis ikke rådgiverne tør at spørge hinanden ind til og være kritiske over den måde, hvorpå andre yder rådgivning. I netop dette tilfælde tyder det også på, at Sofie endnu ikke anså sig selv som fuldgyldigt medlem, og at det måske var derfor, hun holdt igen med de kritiske spørgsmål. Hvis ikke hun endnu er opfattet som et fuldgyldigt legitimt medlem, kan det formodes, at et kritisk spørgsmål om tilgang til selvmordsrisikovurdering, til et fuldgyldigt medlem, ikke ville anses som en mulighed for læring, men nærmere som en risiko for eksklusion fra fællesskabet. Det tyder imidlertid på, at Sofie i dag anser sig selv som et fuldgyldigt medlem, og i dag tør at stille spørgsmål både til den pågældende medrådgiver, men også generelt. Jeg kan fra mit empiriske materiale ikke sige, om Sofies oplevelse af at holde spørgsmål inde også er noget, de andre frivillige har oplevet. Der er alligevel konsensus om, at sparringslokalet er et åbent rum, og jeg opfatter ikke, at de frivillige har problemer med at stille spørgsmål til hinanden.

Citatet viser imidlertid også noget om, hvordan mening kan skabes i headspace som organisation. Når en rådgiver går 'hårdt til' en ung i forhold til selvmord eller selvskade, og der sættes spørgsmålstejn ved dette, vil de to rådgivere sammen skabe mening med denne praksis i deres erfaringsudveksling eller vidensdeling. Når den ene rådgiver fortæller, at unge ofte har behov for at blive spurgt direkte ind til selvmord og selvskade, er det en måde, hvorpå praksis bliver afstemt, så den bedre tilpasser sig organisationens hovedformål, altså at være der for de unge. Sofie nævner til og med også selv, at hun opdagede, at den unge med selvmords- eller selvskadeproblematikken faktisk blev lettet og glad for måden, hvorpå spørgsmålet blev formuleret. Meningsforhandlingen kan i den forbindelse også finde sted udenfor dialogen, men også ved at observere den indvirkning andre rådgivere tilgår en given problematik på. På den måde giver observation i sparringsrummet også rum, for at rådgiverne kan yde kritisk refleksion, ved netop at få nye indsigter gennem observation af andre rådgivere.

Udover at der kan være fordele ved forskelle mellem rådgivere, kan det også have en slagside, at der er stor forskel på de rådgivere og sparringspartnere, der er med til sparringerne.

Det har været, hvis det har været en meget tung oplevelse eller meget tung historie, som den unge har fortalt om, og den rådgiver, som er med inde og sparre, faktisk ikke er kompetent nok, for at sige det lige ud, til at kunne forholde sig til det. Og

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

jeg er ikke i tvivl om, at det er før sket, at nogen har oplevet en tung historie, og jeg har været den, der har været den, der har været inde og sparre med dem, og jeg faktisk ikke har kunne byde ind (Felix, 37:34,2 - 38:44,0)

Lige så gode som forskelligheder kan være i forbindelse med vidensdeling, kan den manglende erfaring eller viden på en bestemt problemstilling også være en hæmsko for dem, der skal have sparring. Det kan være, hvis de, der deltager som sparringspartner, ikke har den nødvendige viden eller kompetencerne til at kunne være aktiv i sparringen, når der er brug for det. Hvis ingen i sparringsrummet har de egentlige kompetencer til eller viden om en vigtig problemstilling for sparringen, udfordrer det muligheden for at arbejde med forståelsen for opgaven, og det vil i den forbindelse også være svært at lære af hinanden (Wenger, 2004). I sådan en situation er det, som Felix også nævner senere i samtalen, vigtigt, at man som sparringspartner selv skal være ”proaktiv og så række ud og sige »det kunne være fedt nok lige at tale med en af de faste« fx” (Felix, 37:34,2 - 38:44,0). Sparringsrummet giver også plads til, at man kan hente flere ind udefra, hvis man kender til nogen, hvis erfaringer ville være nødvendige for at gennemføre sparringen, men det kræver naturligvis en viden om, hvem der kan hvad, og hvem man i så fald bør henvende sig til. Dette kræver, at der løbende arbejdes med udvikling af det gensidige engagement, hvori man lærer andres kompetencer at kende, og at det i den forbindelse også er almindeligt, at man henter dem ind i sparringsrummet, når der er brug for det (Wenger, 2004). Felix mener ikke selv, at han er god nok til at hente hjælp udefra, hvis der mangler kompetencer, men det syner alligevel på, at der er en generel konsensus om, at der er plads til at hente hjælp, hvis der er brug for det. I mit tidligere eksempel hentede Leas sparringspartner en fastansat ind, da hun delte ud af sine følelser i forbindelse med sparringen, og i min samtale med Emma nævnte også hun, at hun førhen havde hentet en fastansat, hvis hun blev i tvivl om noget. Hertil finder jeg det også relevant at knytte en kommentar til at jeg nu både ser en rådgiver, Lea, som fandt en proaktiv sparringspartner grænseoverskridende, og en rådgiver, Felix, der siger, at man gerne må være proaktiv. Hvorvidt det er positivt at være proaktiv, handler i min opfattelse om den konkrete situation, hvor der er behov for hjælp udefra. Felix taler i sit eksempel om grænselandet, før noget kan kategoriseres som direkte underretningsalvorligt i forhold til den unge, hvor Leas eksempel gik på, hvorvidt hendes følelser skulle graves i. Det ene handler om nogen, som har pligt til at få hjælp, og som ikke kan spørges ’om lov’, hvorimod det andet handlede om en person, der sad i lokalet og kunne spørges, før en fastansat blev hentet.

Derudover kan de gode råd og erfaringsudvekslinger også have sine dårlige sider. Felix beskriver følgende erfaring:

jeg har oplevet et par gange en [sparringspartner], som er meget sådan handlingsorienteret "nå men I skal bare gøre det her. Tag det nu bare, tag nu bare og få brugt det her værktøj, så åbner den unge sig op" eller "tag nu og gør det her" eller hvor, at det måske ikke er så åbent. Altså det er sådan ret løsningsorienteret, og det synes jeg er sket et par gange (Felix, 35:50,1 - 37:27,8)

Felix beskriver en sparringspartner, hvis tilgang til sparringen var meget løsningsorienteret, og hvis tilgang ikke gav mening for ham. Jeg anser sparringspartnerens tilgang som værende i stærk kontrast til den måde, hvorpå headspace yder rådgivning. Sparringsrummet kan, som jeg tidligere har nævnt, ses som et rum, hvor der 'headspaces' på de frivillige. Værdierne fra samtalelokalet med den unge om at blive hørt, og at det er på den unges præmisser, går igen i sparringsrummet, hvor værdierne og tilgangene overføres til de rådgivere, der har haft samtale. Ligeledes anskuer jeg sparringsrummet som et konsultationsrum, hvor sparringspartneren fungerer som vejleder og giver råd, der i lang udstrækning frit kan vælges eller vrages (Lauvås & Handal, 2015). I konsultationsrummet lægges der i den forstand op til, at der gives og modtages råd. Tilgangen i samtalerummet er imidlertid, at den unge selv skal finde frem til løsningen på deres problemer, og at der ikke gives råd, men vejledning. På den måde kan man sige, at samtalerummet og sparringsrummet står i kontrast til hinanden. Når Felix oplever, at sparringen bliver for lukket og løsningsorienteret, kommer det på den måde også til at stå i kontrast til den rådgivningsstil som han, og alle andre rådgivere skal følge i samtalen, og det kan virke meningsforstyrrende. Med meningsforstyrrende mener jeg her, at det kan opleves både forkert, men måske også ligefrem kontraproduktivt i forhold til praksis, at der i sparringsrummet, i hvert fald i dette eksempel, arbejdes imod den ellers etablerede rådgivningsstil fra samtalerummet, selvom man ikke længere befinder sig i samme kontekst. Hvis man ikke ser nogen mening med at gøre dét, sparringspartneren foreslår, lukker det også for muligheden for at lave kritisk refleksion over det, de har sagt (Mezirow, 1997). Måske var deres råd egentlig gode nok, men hvis ikke man som rådgiver accepterer den nye indsigt, fx i hvilke værktøjer man kan bruge, fordi den bliver præsenteret forkert, vil de formentlig blot forkastes.

Det Felix udtrykker i dette eksempel, syner også på en anden problematik i sparringen, som ikke kobler sig til det generelle sparringsrum, men de enkelte gange han har oplevet en for løsningsorienteret sparringspartner. Når man som rådgiver oplever en sparringspartner, der er hurtig til at finde råd

og løsninger, har det en effekt på selve udviklingen af praksis. En af de processer, der viser tegn på læring, er den kontinuerlige genforhandling af praksis (Wenger, 2004). Når en sparringspartner, som den Felix møder, kommer med hurtige løsninger til, hvad rådgiverne skal gøre, lukker det netop for muligheden for forhandling. Derudover kan det diskuteres, hvorvidt det også er med til at muliggøre deltagelse hos rådgiverne. På den ene side giver konkrete løsningsforslag og eksempler herpå mulighed for, at rådgiverne har noget specifikt at tage med til den næste samtale i deres forløb, eller næste gang de står med en lignende problematik. Derimod er deltagelsesmuligheder i headspace ikke blot kendetegnet ved, at man får mulighed for at indgå bedre i samtalen, det er også deltagelse i praksis, at man er deltagende i sparringen. Åbnes der på den måde ikke mulighed for dialog og forhandling, men i stedet et løsningsorienteret og hurtigt sparringsrum, giver det på den måde ikke rådgiverne mulighed for at komme med input og deltage i sparringen.

Grundlæggende vil jeg vurdere, at sparringsrummet betragtes et rum, hvor der er plads til vidensdeling, og at dette sker på flere forskellige måder, både med deling af konkrete erfaringer fra den enkeltes liv, men også med udveksling af værktøjer og talemåder. Jeg ser det som en generel fordel, at rådgiverne er forskellige, fordi de bruger den forskellighed til at blive klogere, enten ved at lære af en rådgiver med en bestemt diagnose, ved at hente fastansatte med lang praksiserfaring eller andet. Det er med til at udvikle praksissen både kollektivt og individuelt. Alligevel er forskelligheden ikke altid fremmende for praksis, da forskellige sparringspartnere også betyder forskellige sparringsstile og forskellige sparringskompetencer, hvilket både kan hæmme diskussionen, men også være brugbart. Jeg vil hermed dog vurdere, at det virker til, at manglende kompetencer kan imødekommes ved fx at hente fastansatte, og at dette virker der til at være kutyme for.

5.4 Ros og kritik

En af de ting, der i mine samtaler med rådgiverne også fyldte en del, handler om ros og kritik. Det er min klare oplevelse efter samtalerne, at særligt ros fylder en hel del i sparringsrummet og er noget, rådgiverne værdsætter højt som en del af sparringen. I dette følgende eksempel talte Lea og jeg om, hvordan ros og kritik fylder i sparringsrummet, og hun berettede følgende:

Ja, og så er det bare megafedt at faktisk anerkende hinanden overfor, at det her er virkelig et godt rum, (...). Så jeg synes nogle af de sidste spørgsmål, som der er i sparringsspørgsmålene, omkring hvor man skal give hinanden en gave eller give hinanden noget ros, eller det ene eller det andet. Jeg synes, det er virkelig virkelig godt for samarbejdet (Lea, 27:37,1 - 27:50,6)

I uddraget hér beskriver Lea, hvordan anerkendelse af hinandens arbejde og ros både føles rigtig godt, og at det er med til at styrke samarbejdet mellem rådgivere. Selve samarbejdet mellem rådgivere ses som vigtigt for at styrke det fælles og gensidige engagement i praksis. Når Lea i dette eksempel får ros, handler det også om, at det er en måde hvorpå, hendes medrådgivere kan anerkende hendes indsats og arbejde indenfor fællesskabet, en anerkendelse af hendes kompetence, og naturligvis en anerkendelse af hende som en del af fællesskabet, hvilket styrker båndet til fællesskabet (Wenger, 2004).

Udover at det kan være rart at få ros og anerkendelse, spiller det også en vigtig rolle i udviklingen af praksis, fordi det er en måde, hvorpå man kan fremme en bestemt handling eller væremåde hos en rådgiver, som er meningsfuld for praksis. I samtalen med Lea beskriver hun bl.a., hvordan hun blev overrasket over at få ros over måden, hvorpå hun skabte stemning på:

(...) der virkelig var mange af mine medrådgivere, der sagde til mig, at jeg skabte en sindssygt... sådan chill og rigtig afslappet stemning. (...) Det er både ros, men det er også en eller anden læring i, at nogle af de ting som jeg egentlig gør ubevidst, at det har en afsmitning. Så hvis jeg lige pludselig har lyst til at skabe et andet rum, så skal jeg være bevidst om det (Lea, 11:14,0 - 11:54,7)

Den ros og anerkendelse, hun modtog af sine medrådgivere, var med til at gøre hende opmærksom på, hvordan hun som person er med til at skabe en god stemning, at hun er i stand til at styre dette, men særligt at hun skal fortsætte med samme rådgivningsstil. I den forbindelse kan man altså med ros lære om sig selv, og på den måde tilpasse sin stil og væremåde i samtalerummet, så den kan tilpasses den enkelte kontekst. Den ros, man modtager i sparringsrummet, kan på den måde være med til at styrke forståelsen af den fælles opgave, fordi det dels giver forståelse af, hvad der virker, men det giver også mulighed for at indordne og ændre sit engagement og sin rådgivningsstil, så den hele tiden passer overens med den fælles opgave. Med det mener jeg, at når Lea siger, at hun kan skabe et andet rum, hvis hun har lyst, så skal det ikke forstås, som at hun skifter stemning, alt efter hvad hun lige føler for, men i stedet for hvad der giver mening hos den enkelte unge.

Derudover ses rosen også vigtig som del af optagelsen af nye medlemmer. Felix beskrev sin tid som ny således:

så tror jeg, at jeg i starten var eftersparring et sted, hvor jeg kunne hævde mig selv som frivillig. Altså jeg kunne sætte nogle lidt flotte ord på, hvad jeg oplevede i sparringslokalet, og blive bekræftet af min medrådgiver i det, måske jeg skulle have

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

opdaget nogle ting, som de ikke havde tænkt over, og så have formuleret det på en måde, der virkede flot. (...) og så var det et sted at blive sådan lidt bekræftet. Altså høre "jamen gjorde jeg det okay?" altså, spørge den anden rådgiver, eller måske ikke spørge, fordi man var måske ikke så tryk i det, men et sted at komme ind og blive bekræftet i, at "det var okay, det du sagde der" og "og du gjorde det ret godt" (...) Og måske gøre et indtryk på min medrådgiver også (Felix, 22:30,8 - 24:47,1)

Felix beskriver sin første tid i sparringslokalet som et sted, hvor han fik lov til at hævde sig selv som rådgiver, og at særligt anerkendelsen fra sin medrådgiver, som naturligvis var en afdækkende rådgiver, betød rigtig meget for ham. I begyndelsen af sin tid som rådgiver handlede den ros, Felix fik i den forstand altså mere om anerkendelse. Til dels både anerkendelse af ens arbejde og kompetencer som rådgiver, ligesom i mit tidligere eksempel med Lea. Men den havde også en betydning i forhold til den medrådgiver, han havde. Som nyt medlem af en praksis, som en ny ungerådgiver er, er det vigtigt, at man bliver opfattet som et legitimt medlem, og at man er nyttig i den praksis man indgår i (Wenger, 2004). Når Felix beskriver, hvordan han brugte flotte ord, tyder det på, at han havde en idé om det fælles repertoire, der er mellem rådgiverne i headspace, og at han netop prøvede at blive en del af fællesskabet ved næsten at påtvinge sig selv at formulere sine overvejelser på en 'flot' måde. Senere fortæller han, at det ikke længere er noget, han går op i. Det tyder altså på, at han i dag er blevet mere sikker i sin rådgiveridentitet og er blevet, hvis ikke fuldgyldigt medlem, så et noget mindre perifært, men legitimt medlem af rådgiverpraksissen (Wenger, 2004). Derudover syner intet fra mine samtaler med rådgiverne på, at sparringsrummet er præget af, at man skal udveksle 'flotte ord' eller at komme med overvejelser, den anden ikke havde set. Felix' forståelse om sparringsrummet som et rum, hvori man skal hævde sig selv, kan i den forstand både tyde på, at han som ny havde en helt forkert forforståelse for de begreber og diskurser, der er i sparringsrummet, men det kan også tyde på, at han i dag selv har optaget de begreber og diskurser, der er i sparringslokalet, og derfor ikke sér dem som noget specielt 'flot' eller hævdede.

Det er min opfattelse, at kritik ikke fylder ret meget i sparringslokalet, og jeg kan i mine samtaler med rådgiverne mærke, at det også er et ømtåligt emne at tale om. Et eksempel på dette kommer bl.a. til udtryk i min samtale med Lea. Her spurgte jeg ind til, hvordan kritik fylder i sparringslokalet, hvortil han svarede således:

Ja, jeg synes det er svært, den der hårfine balance med, hvornår er det her faktisk noget, som jeg giver dig for at kunne udvikle dig, og fordi jeg synes, vi skal lige

finde en bedre løsning på det her, eller hvornår er det bare min personlige holdning til, at jeg ikke synes, at du gør det, ligesom jeg synes, du skal gøre det (Lea, 25:18,8 - 26:35,3)

Lea beskriver hér, hvordan hun kan have svært ved at vurdere, hvornår hun egentlig skal give kritik, bl.a. fordi det kan være svært at vurdere, hvornår kritikken afspejler hendes personlige præferencer, og hvornår det rent faktisk er noget, der er relevant at give kritik til. Jeg ser i Leas eksempel, at det kan være svært at tyde, hvordan man viser gensidig respekt over for hinandens måde at løse den fælles opgave. Som tidligere nævnt er forskellighed en vigtig komponent i praksisfællesskabet, fordi det bl.a. er hér, man kan modtage inspiration, få indsigt og ideer fra hinanden, men forskellighed kan komme til udtryk på mange forskellige måder (Wenger, 2004). Når Lea får anerkendelse for sin måde at være meget afslappet i samtalerummet, ser jeg det som en anerkendelse af, at der sagtens kan eksistere flere forskellige rådgiverstile parallelt med hinanden, og at det i nogle tilfælde kan være fedt, at man er i stand til at skabe en afslappet stemning. Men andre rådgivningsstile kan også komme til udtryk, og disse kan være svære at placere i forhold til, om det hæmmer praksis eller om det blot står i kontrast til måden, hvorpå Lea udfører sin praksis, og at årsagen ligger i, at det ikke er ”verdens bedste [rådgiver]match” (Lea, 15:58,7 - 17:44,7). Når Lea vælger ikke at kritisere sin medrådgiver, ser jeg det derfor som en anerkendelse af forskellighed og respekt for den andens rådgiverstil og autonomi i sin praksis. At holde noget igen i forhold til kritik kan imidlertid have sin konsekvens i forhold til muligheden for at skabe kritisk refleksion hos medrådgiveren. Hvis ikke de bliver præsenteret for nye indsigter eller får af vide, at de potentielt har en problematisk rådgiverstil, vil de formodentlig ikke finde ud af det på anden vis. Som tidligere nævnt kan ros være rigtig godt for styrkelse af fællesskab, og være med til at sikre rådgiverne i at fortsætte på lignende vis fremadrettet, men det vil ikke på samme måde åbne for den kritiske refleksion, fordi det netop ikke er problematisk adfærd, som fokus bliver rettet mod.

En anden årsag, til at det kan være svært at give kritik til sine medrådgivere, handler om fællesskab. Felix beskriver det således i vores samtale:

Fordi man kan godt, jeg kan i hvert fald godt stadigvæk føle, at hvis jeg sidder og taler med en, som jeg rigtig godt kan li', eller som jeg har respekt for, det kunne være en afdækkende rådgiver eller en ansat, og der er noget ved – de har været på en måde i samtalen, hvor jeg har lyst til at kommentere på et eller andet, så kan jeg godt holde mig tilbage, fordi jeg kan føle, at... At jeg er lavere rang, ret og slet.

Men også bare fordi man ikke har lyst til at skabe dårlig stemning (...) (Felix, 41:52,5 - 43:19,5)

Det synes på, at ikke kun relevans af kritik, i forhold til den fælles opgave, kan være årsag til, at man som rådgiver holder kritik inde, men at det også kan skyldes et ønske om at bevare den gode stemning og at værne om fællesskabet mellem rådgiverne, og fordi der er en rang mellem rådgivere. Når Felix holder noget tilbage, fordi han føler sig som lavere rang end andre, tolker jeg hans udsagn som om, at han anerkender, at han ikke selv endnu er et fulgyldigt medlem, og derfor ikke er i sin ret til at udfordre etablerede rådgivere på deres faglighed (Wenger, 2004). Jeg forstår ikke Felix som værende bange for direkte eksklusion fra praksisfællesskabet, men forstår ham blot som værende forstående over, at nogle medlemmer er mere fulgyldige end andre, og at han endnu ikke har legitimitet til at kritisere disse medlemmer. Derudover ligger der også en pointe i, at fællesskabet er vigtigt, og at det kan være hæmmende for det gensidige engagement i headspace, hvis dette skulle sættes på spil pga. kritik af sine medrådgivere. Jeg forstår bekymringen om at skade fællesskabet både som en frygt for at skabe splid, men også som en bekymring for at såre sine medrådgivere. Jeg ser en generel værdi i headspace om at værne om hinanden og passe på hinanden, hvilket jeg også genkender, når vi taler om ventilering. Alligevel er det interessant, at ingen af de rådgivere, jeg har talt med, nogensinde har fået kritik, som de selv følte var uberettiget. Af de fire rådgivere jeg har alt med, er der faktisk ingen, som ikke byder kritik peget mod dem velkomment på trods af, at det kan være svært at give den til andre. Emma beskriver endda den kritik, der er i headspace, som en ”rar kritik” og ikke som en ”*knævren*” (Emma, 13:55,9 - 15:32,4). Det er imidlertid svært for mig at vurdere, hvorvidt den rare og velkomne kritik beskrives på den måde, fordi der kun gives kritik, når det kan leveres på en anerkendende og rar måde, og holdes igen, hvis det ikke er en mulighed, eller om de frivillige er gode til generelt at levere al slags kritik på en rar og anerkendende måde. Dette er ikke noget, jeg med udgangspunkt i mit materiale kan sige noget om med sikkerhed, men det er alligevel bemærkelsesværdigt, at flere af de frivillige udtrykker, at de faktisk ønsker, at det bliver en større del af praksis, at der gives konstruktiv kritik til hinanden, og at de i den forbindelse også ønsker værktøjer, de kan bruge til dette:

Ja. Det er, at jeg synes godt, at man kan mangle redskaber til, hvordan man faktisk giver... jeg synes, det er forkert at sige negativ feedback, men jeg plejer nogle gange at sige, hvis man bruger burgermodellen med positiv, negativ og positiv, så egentlig bøffen i midten. Hvordan giver jeg de andre noget protein? På en ordentlig måde

(...) Nej, jeg tror egentlig, at jeg tror, at man måske skal klæde rådgiverne på i højere grad, eller egentlig få det normaliseret endnu mere, hvordan vi ikke bare rygklapper hinanden (Lea, 24:29,0 - 26:35,3)

Lea udtrykker hér, hvordan hun har svært ved at give sine medrådgivere den 'protein', som kan være nødvendig at give for at udvikle sine medrådgivere. Det er tydeligt for mig, at der er en forforståelse af kritik, som noget, der skal pakkes ind, for at det bliver lettere at modtage for den, der skal have kritikken. I min samtale med både Lea og med Felix beskriver de begge, hvordan de ville ønske, at det at give kritik lå som en integreret del af sparringen, og at alle generelt set blev bedre til at give det. Med mere mulighed for at give hinanden kritik, vil der potentielt kunne skabes et rum, hvor der i højere grad ville være mulighed for afstemning af, hvad der er god praksis (Wenger, 2004).

Mit generelle indtryk af sparringsrummet er, at selvom der er plads og rum for, at der bliver givet kritik i form af fremhævelse af, hvad rådgiverne gør godt, giver sparringsrummet ikke plads til det, rådgiverne kunne gøre bedre. Det syner på, at rådgiverne har svært ved at give det, og at årsagen hertil er, at de ikke føler, at de har de rette redskaber til at give alsidig kritik. Hertil finder jeg det relevant at knytte en kommentar til måden, hvorpå sparringskortene er udformet:

(...) altså kortene leder jo heller ikke op til, at man skal sidde og kritisere hinanden, men de ligger ligesom op til, at man tager fat i det, der er at snakke om. Altså "hvordan fungerede jeres samarbejde?", hvis der så er en lille hurtle, så kan man jo tale om det (Emma, 13:55,9 - 15:32,4)

Emma beskriver, hvordan kortene lægger op til, at man taler om rådgivernes samarbejde, og at hvis der er problemer med dette, er der mulighed for, at man kan tale om det der. Det er rigtigt at punkt 3 "rådgivernes samarbejde", og egentlig også punkt 5 "fremtiden" og punkt 6 "dagens sparring", giver mulighed for, at rådgiverne kan tale om, hvordan samarbejdet fungerer, og hvad man evt. vil blive bedre til i fremtiden, men det betyder ikke, at det rent faktisk er en del af praksis, at man er fuldstændig åben og deler de bekymringer og kritikpunkter, man som rådgiver rent faktisk sidder med. Tværtimod er det min opfattelse, at der under disse spørgsmål er mere kutyme for, at man som Lea siger, "rygklapper hinanden", hvilket også er vigtigt for anerkendelse af hinandens arbejde, og for det gensidige engagement, men ikke på samme måde giver mulighed for, at rådgivere bliver klar over, hvor de måske skal udvikle sig. På den måde bliver der ikke udviklet på forskellige former for engagement eller lagt op til kritisk refleksion i en grad, som måske ville kunne drive praksis mere frem og styrke arbejdet med de unge endnu mere end hidtil.

Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”

For at opsamle ser jeg et sparringsrum, hvor kritik mest af alt fremgår i form af ros og anerkendelse af den enkelte rådgivers arbejde. Denne anerkendelse har sin fordel i at kunne være med til at give den enkelte rådgiver en sikring i deres rådgiverkompetencer og -identitet, og det ses også som vigtigt for nye rådgivere. Der er til gengæld ikke det samme fokus på den kritik, der går på at forbedre og korrigere rådgiverne. Det er svært for rådgiverne at give alsidig kritik, på trods af at de selv ønsker den. Dette kan stamme fra, at rådgiverne i høj grad værner om fællesskabet i headspace og ikke vil udfordre relationer, hvis det er for at give kritik. Det kan også være svært for rådgiverne at vurdere, hvorvidt der er tale om egentlige kritikpunkter eller bare forskel i rådgiverstile, og at de derfor holder igen. Jeg ansér alsidig kritik i sparringsrummet som essentielt for meningsforhandlingen i headspace, fordi det er her, der er mulighed for at diskutere, hvordan det går og udvikle rådgivningspraksissen både individuelt og kollektivt. Derfor er det ikke overraskende, at nogle af rådgiverne ønsker værktøjer til at give kritik i sparringen, fordi det også er her, man kan hjælpe hinanden med at udvikle på den fælles rådgivning. Jeg ser hermed en mulighed for, at der med ændring af praksis, så kritik bliver mere almindeligt, vil skabes en mulighed for, at headspaces rådgivning i fremtiden vil kunne udvikle sig endnu mere end hidtil, fordi afstemning af praksis vil ske oftere.

5.5 Sparringsbrættet – kort eller kompetence?

Sparringskortene og -brættet er, som jeg allerede har præsenteret i afsnit 2.3 Sparringen i praksis - ’kort’ og kontant, en essentiel del af måden, hvorpå sparring fungerer i headspace. Det er sparringsbrættet og de tilhørende spørgsmål, der grundlæggende bestemmer, hvilke områder sparringen skal handle om, og nogle af de spørgsmål rådgiverne får til sparringen.

*Altså jeg vil sige, i starten, der altså... Der ville jeg næsten have dem tatoveret, fordi jeg *griner*, fordi jeg så gerne ville forholde mig til dem. Hvor det igen, ja, handler om nu, at man hviler mere i det, og føler sig sådan kompetent i det, fordi man har gjort det en del gange efterhånden. Så der hviler jeg meget mere i det sådan, bare at komme med spørgsmålene selv (Sofie, 25:27,5 - 26:04,7)*

I begyndelsen havde Sofie brug for sparringskortene, fordi hun gerne ville have dem at læne sig op ad, når hun skulle være sparringspartner, men anser i dag sig selv som en mere kompetent sparringspartner, fordi hun har gjort det mange gange. Sparringskortene bliver beskrevet som en artefakt, hvis brugbarhed særligt skal findes hos de legitime perifere deltagere. Sparringskortene er en måde, hvorpå man kan sikre muligheder for deltagelse for nye medlemmer. Når man som ny indgår i en sparring som sparringspartner, er det ikke nok bare at kende til tematikkerne, som fremgår af sparringsbrættet,

det er også relevant at vide, hvad man skal spørge om til en sparring. Sparringskortene giver hermed en retning og for nogle endda facit på, hvad man skal spørge rådgiverne ind til, for at få dem til at tale. Sparringskortene er i den forstand med til at inddrage særligt nye medlemmer i det fælles repertoire i headspace. Derfor er det ikke overraskende, når alle de rådgivere, jeg har talt med, udtrykker, at de selv var afhængige af sparringskortene i starten, og at de har forståelse for, at særligt nye medlemmer har behov for dem for at komme ind i sparringens rutiner og få forståelse for, hvad kan spørger om i sparringen. Emma beskriver i vores samtale, at hun stadig bruger dem fuldstændig på trods af, at hun godt kan tage en ”afstikker” engang i mellem, men at hun også synes, at kortene er særligt gode, hvis man har været væk fra headspace i en længere periode, og lige skal tilbage i rutinen igen.

Som Wenger ville sige drejer kompetence sig om værdsat virksomhed, og den værdsatte virksomhed, ifølge Sofie, handler hér om at være i stand til at stille spørgsmål flydende, og som de kommer, og ikke være for afhængig af sparringskortene (Wenger, 2004). At dette er værdsat, kan jeg spejle i samtalerne med alle de frivillige. Som Sofie beskriver i det førnævnte citat, kan sparringskortene nemlig også være hæmmende for sparringen og dialogen heri. Senere talte vi om, hvordan man kunne gøre sparringen bedre, hvortil hun tilføjede følgende:

*Okay, hvis jeg skulle have et ønske, så skulle det være, at de der *griner*, at de der kort de bare skulle dø! (...) Men det er fordi, jeg synes godt, de kan være hæmmende for samtalen, at man ligesom skal forholde sig til det. Hvor jeg meget bedre kan lide, når det bare bliver meget mere sådan flydende, at man kan mærke, nå nu er der en naturlig afrunding på, om der er noget akut, så går vi over i den unges fortælling i dag (Sofie, 46:22,8 - 47:57,2)*

At have værdsatte kompetencer i sparringen, handler på den måde også om at være i stand til at stille spørgsmål, som relaterer sig specifikt til den enkelte sparring, og som viser en interesse i at tale om de ting, der er relevante for de frivillige i den konkrete kontekst. Det er altså ikke værdsat blot at vælge et af de tre kort og stille spørgsmålet derpå, og derefter gå videre til det næste. Årsagen hertil forstår jeg fra mine samtaler, dels at spørgsmålene ikke egner sig til alle sparring, fordi nogle sparring kræver andre spørgsmål, end hvad sparringskortene giver, men også fordi sparringskortene sætter en hård struktur på samtalen. Den hårde struktur kan gøre det svært for rådgiverne bare at lade samtalen flyde, og tale sig igennem emnerne, som de naturligt når frem til dem.

Selvom sparringens struktur bliver beskrevet som at være for fast, roser rådgiverne alligevel de tematikker, som sparringen tvinger dem ind på: ”Også fordi sparring, både før- og eftersparring, tvinger

os til at faktisk have nogle... nogle læringspunkter og nogle fokuspunkter for os” (Lea, 6:10,4 - 7:24,8). I mine samtaler med Sofie og Emma, beskriver de også konkret øvepunkterne med rosende ord. Jeg anser det som en klar fordel for praksis’ udvikling, at rådgiverne godt kan lide at skulle finde øvepunkter, og derefter vende dem i sparringen. Det er en måde, hvorpå udvikling af praksis hele tiden kan finde sted:

Og ellers så kan man en gang imellem godt gå ind og bare køre den på rutinen, måske specielt når man både har været rådgiver i noget tid, men også ellers laver noget, hvor man taler med folk. Så jeg synes, at det giver mig noget. Og det giver mig også noget i forhold til ting, som jeg skal være opmærksom på ved mig selv, når jeg hører den andens opfattelse (Lea, 6:10,4 - 7:24,8)

En af måderne, hvorpå denne udvikling kan finde sted, er, at når de taler om øvepunkter og aktivt øver sig i sin rådgivning, bliver denne rådgivning også hele tiden bragt op til forhandling. Lea beskriver i det ovenstående citat, hvordan man som rådgiver godt bare kan gå ind og gøre som man plejer, og på den måde ikke rigtig udvikle sig eller sit engagement, så man i fremtiden kan blive en bedre rådgiver. I min samtale med Emma nævnte hun specifikt det, man i headspace kalder ’Sofasnakken’, som kort sagt er en kort opsummering af, hvad headspace kan tilbyde til den unge, og som normalvis er noget, man præsenterer alle nye unge, der kommer i headspace, for. I begyndelsen af sin tid som rådgiver var det dén, hun særligt øvede sig på. Man kan i den forstand også vælge et øvepunkt, som handler mere om det fælles repertoire, der er i headspace. På den måde bliver øvepunkterne både en måde, hvorpå man kan skabe muligheder for deltagelse hos nye rådgivere, hvor de kan øve sig på noget grundlæggende fra praksis, men det kan også være noget, hvor man som fuldgældigt medlem hele tiden kan være med til at udvikle sit eget engagement og sin rådgivning. Ligeledes står kortet med øvepunkt for mig som en integreret del af praksis, der giver mulighed for at støtte op om kritisk refleksion, fordi den netop tvinger rådgiverne til at tage stilling til noget i deres rådgivning, der kunne gøres bedre (Mezirow, 1997).

Sparringsbrættet og de tilhørende kort bliver af flere af de frivillige beskrevet med meget positive ord, men som noget, der hovedsageligt hører til, når man er ny i headspace. De beskrives som gode at støtte sig op ad, og jeg anser dem som en artefakt, der er med til ret konkret at skabe muligheder for deltagelse særligt hos nye medlemmer. Det er imidlertid beskrevet som vigtigt, at man ikke holder sig for meget op af kortene, fordi de kan hæmme dialogen og den flydende samtale mellem rådgiverne. Derudover bliver det også beskrevet som en betydelig kompetence at være i stand til at stille

spørgsmål, som er mere flydende, end kortene lægger op til. Imidlertid er der ingen kritik af de emner, man skal igennem i sparringen. Temaet om ”øvepunkter” bliver bl.a. fremhævet som vigtig for kontinuerlig udvikling af den enkeltes rådgiverkompetencer.

5.6 Alt handler om den unge

Når alt oventil er nævnt, er det vigtigt for mig at føre erfaringerne tilbage til den fælles opgave, som rådgiverne har i at gå til sparring. Fra et organisatorisk udgangspunkt er sparringen først og fremmest til for at skabe kvalitet i samtalerne med de unge, der benytter sig af headspaces tilbud (headspace, 2023b). Felix beskriver samtalen med den unge ud fra K.E. Løgstrups etik, hvis pointe er, at man aldrig har noget med andre at gøre uden man holder noget af deres liv i ens hænder (Løgstrup, 1956, s. 25). Generelt er det tydeligt for mig, at der er en respekt for den opgave de frivillige står med, når de har en samtale med en ung, og at det er den unges behov, der er i hovedfokus:

Men jeg synes, at helt klart, at det er det vigtigste i eftersparringen. At man får talt om "jamen har vi den samme opfattelse?", "hvad er det der er væsentligst i samtalen?", "er der noget akut?", og også at man kan drøfte, jamen er der noget brobygning, der er relevant for den unge, uden at den unge er der (Sofie 26:56,0 - 29:19,2)

Fordi headspace er et anonymt tilbud, og hvor rådgiverne har tavshedspligt, er sparringsrummet også det eneste sted, sammen med førsparringsrummet, hvor rådgiverne kan tale om den unge, og sammen blive enige om, hvilken retning de skal gå, eller hvilke muligheder, de har i fremtiden (headspace, 2023b). Det betyder grundlæggende, at sparringsrummene faktisk er det eneste sted, hvor der kan findes en ungespecifik meningsforhandling mellem rådgiverne. Det er naturligvis ikke umuligt at spørge sine medfrivillige til råds andetsteds, men det er ikke muligt at tale specifikt om den enkelte unge andre steder. Udvikling af gøremåder eller bestemte procedurer, som vil give mening for den enkelte unge, vil på den måde ikke være mulig i samme grad, hvis ikke der i sparringrummet var sat tid af til, fx at tale om brobygningsmuligheder, drøfte mulige underretninger eller sikre at begge rådgivere vil samme sted hen til næste samtale. Der er naturligvis også udvikling af praksis under selve samtalerne, og meningsforhandling handler ikke nødvendigvis om, at man aktivt taler om og diskuterer meningen med praksis, men der er alligevel ikke samme mulighed for at få forskellige former for feedback fra sine medrådgivere under en samtale, som der er til sparring, netop fordi det ikke er udvikling af rådgiverpraksissen, der er kerneopgaven i samtalerne - det er den unge.

Sparringsrummet rummer meget mere end blot fokus på den unge, og det bliver både beskrevet som et rum, hvor man kan blive bedre og klogere, få luftet ud og skabe fællesskaber med sine medrådgivere, men som alt sammen grundlæggende fører tilbage på arbejdet med den unge.

5.7 Opsamling

De rådgivere jeg har talt med, beskriver generelt positive erfaringer med den sparring, de både har modtaget som rådgivere og givet som sparringspartnere. Det bliver beskrevet som et rum, hvor man kan ventilere og dele svære oplevelser fra samtalen. Det beskrives som sted, hvor værdierne fra headspaces samtaler med unge overføres til sparringerne med de frivillige. Alligevel fremstår det også som et rum, hvor det sommetider nærmest forventes, at man deler ud af sig selv. Derudover er det også et sted, hvor man som rådgiver kan finde hjælp i sine medrådgivere og sparringspartners personlige erfaringer, tips og tricks, både fra privatlivet, men også hvad de selv har oplevet som rådgivere. Dette gør sparringsrummet til et sted, hvor man kan lære af hinandens praksis gennem vidensdeling. På den måde er forskellighed blandt rådgivere meget positivt. Ligeledes beskrives der, hvordan man også bliver en bedre rådgiver, fordi øvelse også er tilønsket, bl.a. som led i sparringskortene. Anerkendelse og ros er kendetegn ved headspaces sparringspraksis, mens alsidig kritik ikke fremstår som fremtrædende. Nok ønsker rådgiverne selv at få alsidig kritik, men det kan være svært for dem at give til andre. Sparringsrummet bidrager også til fællesskabsopbygning og styrkelse af relationer, hvilket er vigtigt for vidensdelingen. Fællesskabet, og opretholdelse heraf, beskrives imidlertid også så vigtigt, at det fremstår som svært at handle, hvis dette svækkes, hvad end det er at give kritik til sine medrådgivere, eller at stille spørgsmål til et mere fulgyldigt medlem. Sidst er det et sparringsrum, der tilgodeser nye perifere medlemmer med fx sparringskortene, der kan skabe muligheder for deltagelse, og med selve sparringens struktur, hvor man altid som ny rådgiver vil arbejde sammen med en mere erfaren rådgiver.

Fællesskab og meningsforhandling ser jeg som de to vigtigste komponenter i sparringen, som rådgiverne erfarer den. Fællesskabet ser jeg imidlertid som noget, der også står i vejen for meningsforhandlingen. Når Felix ikke vil give kritik, fordi han anser sig selv som lavere rang, når Leas medrådgiver så gerne vil være der for hende, at de henter fastansatte, selvom det ikke var noget, hun ønskede, og når Sofie ikke spørger ind til sin medrådgivers måde at håndtere selvmordsspørgsmålet på, ser jeg det al sammen som en afspejling af ønsket om at opretholde et godt fællesskab. Man ønsker ikke at træde hinanden over tærne, og der er heller ikke et ønske om at rette på folk unødigt. Imidlertid lukker det også for muligheden for at meningsforhandle og afstemme praksis fra gang til gang, når

der ikke bliver sagt fra, givet kritik eller stillet spørgsmålstejn. På samme side lukker dette også for muligheden for kritisk refleksion, fordi rådgiverne enten ikke giver sine medrådgivere indsigt i problematisk rådgivning, eller søger indsigt i måden, hvorpå andre rådgiver, for bagefter at kunne reflektere over sin egen rådgivning.

Efter min vurdering burde der meningsforhandles hver gang, der finder en sparring sted. Der skal forhandles om, hvad der giver mening at tale om, både hvad angår rådgivere og den unge. Nogle sparringer kræver fokus på bearbejdning af følelser, andre på viden om værktøjer til den unge eller på noget helt tredje. Hvad sparringen bør handle om, kommer nemlig helt an på, hvad den unge har præsenteret deres rådgivere for, og hvad rådgiverne i den forbindelse har brug for at sparre om. Derfor bør der meningsforhandles til hver sparring. Men eftersom der ikke meningsforhandles og diskuteres om den enkelte sparrings fokus, kommer det til at stå i vejen for udvikling af praksis. Det står i den forstand også i vejen for deres individuelle udvikling, bl.a. når medrådgivere ikke tør at give hinanden kritik.

I begyndelsen af dette speciale præsenterede jeg også to perspektiver på rådgivning, hvoraf sparringsrummet fremstod som en "konsultation" (Lauvås & Handal, 2015). Spørgsmålet er nu, hvorvidt dette også er det, rådgiverne erfarer. For mig syner det på, at der er et mismatch mellem den intentionelle sparringsmodel, og hvordan sparringen opleves af de frivillige. Den intentionelle model, altså sparringen som konsultation, har til formål at lade rådgiverne søge vejledning i det, de har brug for, og at vejledningen drejer sig om rådgivernes praksis. Det er netop det, jeg oplever, at der ikke nødvendigvis sker, fx når rådgiverne holder spørgsmål tilbage, men også når der bliver taget beslutninger over hovedet på dem, eller der skabes forvirring om, hvad sparringen skal handle om. Når rådgivere selv holder tilbage, bliver rådgivningen ikke på deres erhvervs præmisser, men på præmis af fx fællesskabet. Ydermere lægger konsultationsmodellen ikke op til, at der kan ydes magt på den rådgivningssøgende. Det er heller ikke min fortolkning, at de oplever, at det bliver gjort. Alligevel opleves det problematisk, når fx Felix' sparringspartner kommer med løsninger til, hvad rådgiverne skal gøre.

Hertil finder jeg det relevant at gentage sparringens formål, som headspace beskriver som:

Sparringen sikrer at rådgivningssamtalerne er gode og støtter op om den enkelte ungerådgivers refleksion. I sparringen taler vi derfor både om selve samtalen, fx om headspace er det rette tilbud til den unge, og samtidig er der også plads til at tale om udfordringer, usikkerheder og tvivl, og hvilke veje man kan gå (headspace, 2023b)

Formålet med sparring passer på den måde overens med det erfarede, på samme tid med at der er plads til forbedring, særligt i forbindelse med mulighed for refleksion og at tale om udfordringer.

6.0 Diskussion af resultater

Forinden jeg konkluderer på mine fund, vil jeg først kort diskutere generaliserbarheden af analysens fund. Dernæst holde disse fund op imod den forskning jeg præsenterede i afsnit 1.3 State of the art. Sidst vil jeg komme med bud på, hvor der findes grund til opfølgende forskning.

Min forskning i rådgivningsfrivilliges erfaringer med obligatorisk sparring, har jeg, med udgangspunkt i fire frivilliges erfaringer, fundet frem til flere elementer ved sparringen, der både opleves positivt og negativ. Disse fire frivillige er frivillige i det samme headspace center og indgår af den årsag i det samme praksisfællesskab. Det kan derfor være problematisk at konkludere bredt på både headspaces sparring generelt, men også bredt i forhold til andre rådgivningstilbud, hvor sparring efter en rådgivningssamtale også er obligatorisk - hvis disse eksisterer. Jeg vil formode at erfaringerne, fra de frivillige jeg har talt, med i grove træk vil være overførbare for headspace frivillige i andre centre, fordi alle centrene grundlæggende skal følge samme retningslinjer og procedurer (headspace, u.d. b; headspace, u.d. c). Problematikken ligger imidlertid om, hvorvidt headspace ligner andre rådgivningspraksisser så meget, at man ville kunne forvente lignende erfaringer, såfremt sparring blev gjort obligatorisk. Alligevel ligner tilbud som GirlTalks rådgivning og LGBT+ Rådgivningen headspaces model meget, og jeg vil derfor formode, at der i hvert fald i nogen grad kan drages analytisk generaliserbarhed på mine resultater i forhold til netop disse tilbud (GirlTalk, u.d.; LGBT+Danmark, u.d.). Konklusionerne af dette speciale kan dermed kun med sikkerhed drages på baggrund af erfaringer fra de fire frivillige i det headspacecenter, jeg har undersøgt, men forventes overførbare til andre lignende kontekster.

Derudover finder jeg det relevant at knytte en kommentar til den allerede eksisterende forskning på området. I Nissen, Carlton og Wongs (2022) forskning om frivillige i katastrofehandtering og i Kincel og Nansons (2000) litteraturreview om frivillige ved kriselinjer, blev det præsenteret, hvordan debriefing kan have positiv indvirkning på frivillige i katastrofe og katastrofelignende situationer. Derudover beskrives sparring som et 'aflastningsværktøj' af de frivillige i ”Sig det til nogen”-rådgivningen (Oxford Research, 2022). I min undersøgelse af de rådgivningsfrivillige i headspaces erfaringer med sparring efter samtale ser jeg klare paralleller. Sparringen bliver beskrevet som et rum, hvor man kan lukke ud for følelser, hvor disse kan bearbejdes, hvor man måske endda føler sig lettere, og hvor

rådgiverne kan ånde lettet ud efterfølgende. Det er svært for mig endegyldigt at konkludere på, hvorvidt de frivillige, jeg har talt med, taler om ventilering i forbindelse med unge, der har meget 'tunge' problemstillinger, eller om det også indbefatter unge, hvis problemstillinger måske er i den 'lette' ende. På den måde kan jeg ikke sige, om det at debriefe også viser sig som noget positivt ved problematikker, der ikke kan karakteriseres som hverken katastrofer eller katastrofelignende.

Når Nissen, Carlton og Wong taler om well-being, er det ikke noget, jeg i dette speciale har kunnet påvise hos de frivillige (Nissen, Carlton, & Wong, 2022). Alligevel ser jeg klart, hvordan sparringen er med til at skabe action og connection, og i mindre grad også reflection, hvilket netop var tre elementer for at skabe well-being hos de frivillige. Det er derfor ikke overraskende, at jeg generelt set oplever en positiv stemning overfor sparringen fra de frivillige, hvis der ses bort fra de få kritikpunkter, der bliver fremhævet. Imidlertid belyser Nissen, Carlton og Wongs forskning ikke, hvordan de tre faktorer for well-being kan karambolere med hinanden. Jeg finder det interessant, at jeg i mine samtaler med headspaces frivillige ser, hvordan fællesskaber og 'rangordener', eller connection, kan være hæmmende for muligheden for både individuel og kollektiv refleksion, og i den forbindelse også muligheden for at gøre noget aktivt efterfølgende, altså action.

Kinzel og Nansons argument, for at debriefing i kriselinjer havde en positiv effekt, var, at det kunne være et sted, hvor man kunne komme ud med følelser, uden at skulle dømmes eller bedømmes (Kinzel & Nanson, 2000). Dette tapper også ind i min forskning på headspaces frivillige, da sparringsrummet i høj grad er kendetegnet ved åbenhed og om at overføre værdier fra ungesamtalen til sparringen, som blandt andet indbefatter værdien, at intet er for stort eller for småt (headspace, 2023b).

I Match-projektet blev det fremhævet, hvordan sparring og supervision var centralt for fastholdelse, anerkendelse, styrkelse af tilknytning, samt at det også giver mulighed for læring og faglig udvikling (Grubb, Holstein, Qvist, & Henriksen, 2022). I Matchprojektet skelnes der ikke mellem sparring og supervision, og det står derfor uklart, i hvilken grad de to forskellige procedurer har indvirkning på førnævnte. Eftersom jeg har kigget på sparring som koncept, og ikke som et almindeligt hverdags-term, kan jeg ikke sige definitivt, om headspaces sparring er sammenligneligt med Match-projektets forståelse af sparring, men jeg vil alligevel knytte et par kommentarer hertil. Fordi jeg har kigget på sparring isoleret fra supervision, vil jeg forsøge at drage nogle konklusioner i relation til Match-projektets. Lighederne mellem Matchprojektet og min forskning findes blandt andet i, at sparring også ses som en mulighed for læring og (rådgivnings)faglig udvikling. Ligeledes ser jeg, hvordan det styrker tilknytning, og er et rum, hvor de frivillige kan anerkendes for deres arbejde. Alligevel lægger

min forskning ikke op til at kunne konkludere, hvorvidt noget af dette fører til fastholdelse på længere sigt. Imidlertid beskriver de frivillige, hvordan sparringen er med til at styrke fællesskabet, hvilket i Matchprojektet beskrives som ”gunstigt for trivslen og fastholdelsen” (Grubb, Holstein, Qvist, & Henriksen, 2022, s. 110).

En af de indsigter, jeg har fået i headspaces sparring, er, at det i høj grad bliver brugt som et sted, hvor der kan udveksles erfaring med sine medrådgivere, og hvor man kan blive klogere på sig selv som rådgiver og på ens handlemuligheder i rådgivningen. Det syner derfor ikke som om, at det længere er de frivilliges bekymring, at de ikke har kompetencer nok til at varetage ”tunge brugergrupper”, men i stedet at sparringen er med til at sikre disse kompetencer. Om det kun er fordi, at headspace har gjort sparringen obligatorisk efterfølgende, eller om der også er sket en ændring i uddannelsen og oplæring af rådgiverne, er imidlertid ikke til at sige, men om ikke andet giver forskningen klart en ny indsigt i sparringen relativt til den snart 10 år gamle evaluering, fra da headspace stadig var et pilot-projekt.

Selvom jeg har fået flere forskellige indsigter i de erfaringer rådgivningsfrivillige har med obligatorisk sparring og den rolle, som den spiller i de frivilliges videre faglige virke, står jeg stadig tilbage med ubesvarede spørgsmål. For det første er det stadig uklart for mig, hvorvidt deres udtalelser afspejler erfaringerne fra obligatorisk sparring i en bredere forstand. Mit undersøgelsesfelt har været på headspace frivillige i det samme center, hvilket betyder, at jeg reelt set ikke kan konkludere, hvorvidt lignende erfaringer ses gældende i andre centre. Fordi headspace er så stor en organisation, kan det være svært at sige om de frivilliges erfaringer afspejler deres centers praksis, eller om det afspejler headspaces Danmarks praksis. Derudover er det uklart, hvorvidt erfaringerne også vil gøre sig gældende i andre rådgivningspraksisser som fx GirlTalk eller LGBT+. Ligeledes gør det sig stadig uklart, præcis hvorfor ventilering bliver værdsat så højt af rådgiverne. Det kan være positivt for muligheden for meningsforhandling at få vendt tanker om en ung, men hvad det giver rådgiverne på et mere psykologisk plan, kan jeg ikke sige ud fra denne undersøgelse. Ligeledes kan jeg heller ikke sige, om det har en positiv afsmitning på andet end blot muligheden for at danne fællesskaber, selvom jeg ville formode det. Skulle jeg derfor foretage et opfølgingsstudie, ville jeg enten drage mit fokus på de mere personlige konsekvenser, som sparringen har for de frivillige ud fra en lignende fremgangsmåde som dette projekts, eller undersøge erfaringerne for sparringen i bredere forstand, ved enten at gentage studiet med flere frivillige fra andre centre eller foreninger, eller bruge konklusionerne fra dette speciale til at udforme et kvantitativt studie om sparring.

7.0 Konklusion

Gennem dette projekt har jeg undersøgt og analyseret den rolle, som obligatorisk sparring efter rådgivningssamtaler spiller i det faglige virke hos rådgivningsfrivillige. Denne analyse er lavet på baggrund af fire interviews af rådgivningsfrivillige fra et dansk headspacecenter. Hovedformålet med dette speciale har været at besvare følgende problemformulering:

Hvilke erfaringer har rådgivningsfrivillige med udbyttet af obligatorisk sparring efter rådgivningssamtaler, og hvilken rolle spiller sparringen i de frivilliges videre faglige virke?

Generelt set bliver erfaringer fra den obligatoriske sparring beskrevet med positive ord, og det har gjort sig klart, at den kan have en positiv indvirkning på den videre praksis, både individuelt og kollektivt. Sparringen giver grundlæggende mulighed for at headspaces rådgivere får mulighed for at dele både professionelle og private erfaringer og værktøjer med hinanden, der kan have gavn for fremtidigt rådgivningspraksis. Ligeledes lægger sparringens udformning op til, at de frivillige hele tiden øver sig på at blive bedre rådgivere, og på den måde udvikler praksis i positiv retning. Derudover giver den også plads til, at rådgiverne modtager ros og anerkendelse for deres arbejde. Sidst bliver det fremhævet, hvordan sparringsrummet er et åbent rum, hvor der bliver givet plads til, at den enkelte rådgiver kan luften ud for følelser knyttet til samtalen, og at det intime rum, som sparringen er, giver plads til at rådgivernes interne fællesskab styrkes. Alligevel kritiseres sparringsrummet også for at være et sted, hvor rådgiverne, der skal sparre, ikke altid opfatter det som værende på deres præmisser, hvilket kan være hæmmende for den fremtidige praksis. Ligeledes erfarer rådgiverne at særligt kritik ikke fylder meget i sparringen, hvilket jeg vurderer potentielt kan føre til manglende viden om problematisk adfærd eller manglende forståelse for sine medrådgiveres praksis. Det får mig til at konkludere, at der grundlæggende erfares et positivt udbytte af den obligatoriske eftersparring, og at dette positive udbytte er med til at gøre samtalerne med headspaces brugere bedre, men at der visse steder er plads til forandring.

Efter analysen står det imidlertid stadig uklart, hvilken konkret effekt ventilering har på rådgivernes faglige virke, samt hvorvidt erfaringerne afspejler udbyttet af sparring i det center, jeg har undersøgt, om det afspejler hele headspace Danmarks udbytte af sparring, og om man vil kunne forvente tilsvarende udbytter ved lignende rådgivningstilbud. Dette kunne være en anledning til fremtidig forskning på området.

Referencer (Speciale)

- Bakhtin, M. M. (1929/1984). *Problems of Dostoevsky's Poetics*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Bindesbøll, P. (2023, december 19). *Nu er der hjælp på vej til pårørende til unge i mistrivsel*. Retrieved from headspace - nogen at tale med: <https://headspace.dk/headspace-family-gratis-og-anonymt-familieraadgivning/>
- Bogo, M., & McKnight, K. (2006, september 8). Clinical Supervision in Social Work: A Review of the Research Literature. *The Clinical supervisor*, pp. 49-67.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A Practical Guide*. London: Sage Publications.
- Brinkmann, S. (2020). Etik i en kvalitativ verden. In L. Tanggaard, & S. Brinkmann, *Kvalitative metoder - en grundbog* (pp. 581-600). København: Hans Reitzels Forlag.
- Dansk Psykoterapeut Forening. (2021). *Supervision*. Retrieved from Dansk Psykoterapeut Forening: <https://psykoterapeutforeningen.dk/radgivning-og-karriere/fag-og-etik/supervision>
- Dansk Socialrådgiverforening. (2020, september 10). *Guiden: Sådan får du mere ud af din supervision*. Retrieved from Dansk Socialrådgiverforening: <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/guiden-saadan-faar-du-mere-ud-af-din-supervision/>
- Den Danske Ordbog. (2018). *Sparring*. Retrieved februar 8, 2024, from Den Danske Ordbog: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=sparring>
- Det Social Netværk & headspace. (2021). *Analyse af face-to-face rådgivningen i headspace - virkninger for den enkelte unge: marts-december 2020*. Det Social Netværk & headspace.
- DSL. (2004). *debriefing*. Retrieved from Den Danske Ordbog - Moderne Dansk Sprog: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=debriefing>
- Gadamer, H.-G. (1960). *Truth and Method*. New York: Continuum.
- GirlTalk. (n.d.). *GirlTalk*. Retrieved from GirlTalk: <https://www.girltalk.dk/>
- Grubb, A., Holstein, E. L., Qvist, H.-P. Y., & Henriksen, L. S. (2022). *Match - Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer*. Aalborg Universitetsforlag: Aalborg.

- headspace. (2023a). *headspace - en rejse gennem 10 år*. København: Det Sociale Netværk.
- headspace. (2023b). *Rådgivning*. Retrieved november 1, 2023, from headspace - nogen at tale med: <https://headspace.dk/raadgivning/>
- headspace. (2023c). *viden om headspace*. Retrieved 11 26, 2023, from headspace - nogen at tale med: <https://headspace.dk/viden-om-headspace/>
- headspace. (2023d). *Årlig afrapportering 2022*. København: headspace National.
- headspace. (n.d.). *Bagom headspace*. Retrieved april 22, 2024, from headspace - nogen at tale med: <https://headspace.dk/bagom-headspace/>
- headspace. (u.d. a). *headspace afdelinger*. Retrieved april 15, 2024, from headspace - nogen at tale med: <https://headspace.dk/headspace-afdelinger/>
- headspace. (u.d. b). *Kvalitetsmodel*. København: [ikke publiceret, Internt dokument] headspace.
- headspace. (u.d. c). *Sparringsbrættet - En drejebog*. København: [internt dokument - ikke publiceret] headspace.
- Henriksen, L. S., Grubb, A., Qvist, H.-P. Y., & Holstein, E. L. (2022). *Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Højbjerg, H. (2021). Hermeneutik - Forståelse og fortolkning i samfundsvidenskaberne. In L. Fuglsang, P. B. Olsen, & K. Rasborg, *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne - På tværs af fagkulturer og paradigmer* (pp. 289-324). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Kinzel, A., & Nanson, J. (2000). Education and Debriefing: Strategies for Preventing Crises in Crises-Line Volunteers. *Crisis*, pp. 126-134.
- Kristiansen, S. (2020). Kvalitative analyseredskaber. In S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder - en grundbog* (pp. 601-620). København K: Hans Reitzels Forlag.
- Lauvås, P., & Handal, G. (2015). *Vejledning og praksisteori*. Aarhus: Forlaget Klim.
- Lave, J. (1991). Situating learning in communities of practice. In J. L. Etienne Wenger, *Situated learning - Legitimate Peripheral Participation (Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation)* (pp. 63-82). Cambridge: Cambridge University Press.

- LGBT+Danmark. (n.d.). *Book en personlig rådgivningssamtale*. Retrieved from LGBT+ Danmark: <https://lgbt.dk/book-en-fysisk-raadgivningssamtale/>
- Løgstrup, K. E. (1956). *Den etiske fordring*. Aarhus: Forlaget Klim.
- McGorry, P. D., Tanti, C., Stokes, R., Hickie, I. B., Carnell, K., Littlefield, L. K., & Moran, J. (2027). headspace: Australia’s National Youth Mental Health Foundation — where young minds come first. *The Medical Journal of Australia*, 68-70.
- Merriam-Webster. (2024, januar 28). *Supervise*. Retrieved from Merriam-Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/supervise>
- Mezirow, J. (1997, summer). Transformative Learning: Theory to Practice. *NEW DIRECTIONS FOR ADULT AND CONTINUING EDUCATION*(74), pp. 5-12.
- Nissen, S., Carlton, S., & Wong, J. (2022, juli 31). Supporting Volunteer Well-Being Through Disaster: Perspectives and Practices of a Youth-Led Informal Crisis Volunteer Group. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, pp. 704-722.
- Oxford Research. (2015). *Evaluering af headspace: Slutevaluering af pilotprojektet udarbejdet for headspace Danmark*. Frederiksberg: Oxford Research.
- Oxford Research. (2022). *Evaluering af "Sig det til nogen" - ambulanserådgivning til voldsramte kvinder*. Frederiksberg: Oxford Research.
- Pedersen, E. W. (2023). *En flerstemmig workshop - En analyse af hvorvidt trivselsworkshoppen under "Hvad Kan Jeg Blive?"-projektet giver plads til flerstemmighed*. Aalborg.
- RådgivningsDanmark. (2024a). *Akkreditering*. Retrieved from RådgivningsDanmark: <https://raadgivningsdanmark.dk/akkreditering/>
- RådgivningsDanmark. (2024b). *Find Rådgivning*. Retrieved from RådgivningsDanmark: <https://raadgivningsdanmark.dk/find-raadgivning/>
- Schein, E. (1999). *Proces consultation revisited. Building the helping relationship*. New York: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.

Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2020). Interviewet: samtalen som forskningsmetode. In L. Tanggaard, & S. Brinkmann, *Kvalitative metoder - en grundbog* (pp. 15-32). København: Hans Reitzels Forlag.

Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber; Læring, mening og identitet*. København K: Hans Reitzels Forlag.

Aarhus Universitet. (n.d.). *Gatekeepers*. Retrieved april 12, 2024, from Metodeguiden: <https://metodeguiden.au.dk/gatekeepers>

Refleksionsartikel til rådgivningspraksisser

Hvad man som rådgivningsvirksomhed kan få ud af obligatorisk sparring efter rådgivningssamtalerne, med udgangspunkt i headspaces praksis

Af Emilie Winde Pedersen

Obligatorisk sparring som hovedfokus

I anledning af mit praksissamarbejde med headspace Aalborg i efteråret 2023, blev jeg præsenteret for headspaces sparringskoncept, hvis hovedfokus er, at der med sparring efter hver rådgivningssamtale skabes mulighed for 1) individuel refleksion, 2) at tale om hvorvidt headspace er det rigtige tilbud, og 3) diskussion om udfordringer, usikker, tvivl og de veje man kan gå i fremtiden (headspace, 2023c).

Selvom sparringen i headspace har ændret form, siden organisationen åbnede sit første center i 2013, er sparringen ikke blevet forsket i siden (Oxford Research, 2015). Det står derfor uklart, om det rent faktisk har et positivt udbytte for rådgivningen.

I anledningen af mit specialesamarbejde med headspace fandt jeg det i den forbindelse relevant at undersøge, hvordan rådgiverne i headspace oplever deres udbytte af obligatorisk sparring, og deraf sparringens betydning for rådgivernes fremtidige faglige virke (Pedersen, 2024). Her blev jeg præsenteret for

et tvetydigt billede af sparringen, som generelt blev beskrevet med positive ord, men som visse steder kunne forbedres. Forskningsarbejdet blev i undersøgelsen foretaget på baggrund af interviews af i alt fire rådgivere fra et unavn-givet headspacecenter.

Mit håb med denne artikel er at give et indblik i, hvad obligatorisk sparring har af positiv udbytte for rådgivning, og hvor man som rådgivningspraksis skal være opmærksom.

Sparring i headspace, hvordan?

Som sagt er sparringen i headspace en obligatorisk praksis, der skal ske umiddelbart efter en endt rådgivningssamtale med en af headspaces brugere (headspace, [Internt dokument]a). Til alle sparringer er brugerens rådgivere med, og derudover vil der altid være en uvildig sparringspartner til stede, der her til formål at stille spørgsmål, komme med nye perspektiver og svare på afklarende spørgsmål.

Sparringen er struktureret op omkring det, man i headspace kalder ’sparringsbrættet’, som ligner en spilleplade, hvorpå der fremgår 6

punkter, som rådgiverne skal igennem i løbet af samtalen (headspace, [internt dokument]b). Før sparringen starter, vil rådgiverne altid starte med at fortælle, om der skete noget akut til samtalen, hvilket kunne indebære en bruger med høj selvmordsrisiko eller med vold i hjemmet. I tilfælde af at der er sket noget, vil man sætte i gang i en handling allerede hér, og derefter kan sparringen begynde. Her er det sparringspartnerens arbejde at stille spørgsmål relateret til 6 kategorier: den unges fortælling, førsparring, rådgivernes samarbejde, brobygning, fremtiden og sparringen. Til hver af disse kategorier er der tre tilhørende spørgsmålskort med forslag til, hvad man kan lade rådgiverne tale om.

Hvordan gør sparring rådgivning bedre?

Den obligatoriske eftersparring har sine klare fordele i, at den hele tiden lader rådgiverne tale og diskutere på baggrund af praksis, og på den måde gøre hinanden bedre rådgivere. Selvom det ikke fremgår som en aktiv del af headspaces sparringsmodel, fylder erfaringsudveksling, både af personlig såvel som faglig, meget i sparringsrummet. Det er med til at give rådgiverne en masse praksisviden om metoder, værktøjer og indsigt i forskellige problemstillinger. I mine samtaler med headspaces rådgivere, blev det blandt andet pointeret, hvordan

en sparringspartner med særlig kendskab til brugerens diagnose kunne skabe nye indsigter i brugerens problematik. Ligeledes blev det pointeret, at erfaringsudvekslingen gav mulighed for at dele konkrete rådgivningstips med hinanden, hvilket for eksempel kunne være ideer til øvelser, man kunne bringe i spil med en bruger med en specifik problematik.

Ligeledes giver det rådgiverne et rum, hvor de hele tiden kan øve sig på at blive bedre rådgivere, fordi det giver mulighed for at der kan blive stillet spørgsmål til noget, man er i tvivl om, og hvor man som rådgiver kan få kritik på ens rådgivning, såfremt man ønsker det.

Derudover giver sparringen mulighed for at arbejde med fællesskaberne internt i rådgivningspraksissen. Sparringen i headspace fremstår som et rum, hvor rådgiverne lærer hinanden at kende både som rådgivere og som mennesker, hvilket gør dem tættere. Med et godt og trygt rådgiverfællesskab, giver sparringen rådgiverne et godt fundament til at dele erfaringer med hinanden.

Ligeledes giver sparringen mulighed for at diskutere på baggrund af hver enkelt bruger, hvilket er med til at sikre, at rådgivningen hele tiden går i den rigtige retning. Dette ser jeg som

3. Rådgivernes samarbejde

3. Var I som rådgivere på vej i samme retning, og hvornår var det mest udfordrende at følges ad?

8Eksempel på sparringskort med fokus på rådgivernes samarbejde (headspace, [internt dokument]b)

vigtigt, da rådgivningssamtalerne almindeligvis er fortrolige, hvilket ikke giver rådgiverne mulighed for at diskutere hvor som helst og når som helst (Pedersen, 2024).

Hvor bør man være opmærksom?

I en praksis, hvor fællesskab vægtes højt, og relationer er selve grundlaget for at kunne yde sin praksis, er det vigtigt, at fællesskabet bliver tænkt ind, også i processer, der ikke umiddelbart drejer sig om fællesskabsdannelse. I mit møde med headspaces rådgivningsfrivillige blev jeg netop mødt med, at interne praksisrelationer spiller en rolle i store dele af sparringen.

Et af de steder, hvor relationer kunne blive problematiske i praksissens udvikling mod det bedre, kom blandt andet til udtryk i forbindelse med muligheden for at give alsidig kritik, og sætte spørgsmålstejn ved sine medrådgiveres praksis. En af de frivillige, jeg talte med, påpegede blandt andet, hvordan de ikke gav kritik, enten fordi de ikke havde lyst til at skabe dårlig stemning eller på grund af deres ’rang’. En anden rådgiver fortalte, at de som ny havde holdt spørgsmål inde, fordi de ikke turde stille spørgsmålstejn til sin medrådgivers tilgang.

Det er uheldigt, da det er med til at lukke for muligheden for både individuelt og kollektivt at skabe en bedre rådgivning. Ligeledes blev

der også præsenteret et ønske fra flere af rådgiverne om at få gode værktøjer til at give hinanden alsidig kritik, men også hvor der stadig udvises respekt for forskellighed, for måden man handler i praksis.

Desuden er det også vigtigt, at de, der sparrer med rådgiverne, er opmærksomme på, at det er rådgiverne, som sparringen er til for, og at det derfor er vigtigt at tjekke op på, hvad rådgivernes behov er. I mit møde med headspaces rådgivere, blev det blandt andet pointeret, hvordan en sparringspartner så gerne ville være der for en rådgiver, at de ikke fik tjekket op på, om det de gjorde, egentlig var det, rådgiveren ønskede.

Ingen rammer bare der sparres

Generelt set mødte jeg i mit samarbejde med headspace et sparringskoncept, som rådgiverne, jeg talte med, generelt set var tilfredse med. Det betyder naturligvis ikke, at sparring vil fungere lige så godt i andre praksisser, med andre spørgsmål og med andre fokuspunkter. Alligevel kan jeg med mit møde med headspace konkludere, at et sparringsrum hvor faglighed og fællesskab bliver værnet om, og hvor der er mulig for udvikling, er en styrke i den rådgivningspraksis de yder, og at jeg med baggrund i min forskning i headspaces sparring, vil opfordre andre rådgivningsvirksomheder til at afprøve en lignende model

Referencer (artikel)

headspace. ([Internt dokument]a). *Kvalitetsmodel*. København: headspace.

headspace. ([internt dokument]b). *Sparringsbrættet - En drejebog*. København: headspace.

headspace. (2023c). *Rådgivning*. Retrieved november 1, 2023, from headspace - nogen at tale med:
<https://headspace.dk/raadgivning/>

Oxford Research. (2015). *Evaluering af headspace: Slutevaluering af pilotprojektet udarbejdet for headspace Danmark*. Frederiksberg: Oxford Research.

Pedersen, E. W. (2024). *Sparring – ”Sådan lidt en måde at headspace headspaceren”*: En kvalitativ analyse af hvilken rolle obligatorisk sparring spiller i det faglige virke hos rådgivningsfrivillige. Aalborg: Aalborg Universitet.