
Værktøjskasse til systemisk mødeledelse

Denne værktøjskasse indeholder en beskrivelse af mødelederens rolle på netværksmøderne og de metoder og teknikker, som mødelederen anvender under mødet. Værktøjskassen indeholder en kort beskrivelse af den teoretiske baggrund for systemisk mødeledelse, som bliver relateret til anbefalinger og eksempler fra netværksmøderne i Karlebo Kommune.

Det kræver forskellige færdigheder at være mødeleder på procesuelle netværksmøder. Mødelederen i projektet i Karlebo Kommune var familierapeut og har brugt teknikker, der er inspireret af den systemiske retning inden for familieteorien. Selvom vi beskriver en model for møderne ud fra denne teoretiske retning, er det dog vigtigt at nævne, at det er mødelederens største opgave at følge den proces, som foregår på selve mødet og ikke låse sig fast på modellen (Seikkula 2005). Man kan sige, at dette er en metode-model, hvor det er vigtigt, at der er en klar kontekst, og hvor det er muligt at være fleksibel og arbejde med samspillet på mødet inden for denne kontekst.

DEN TEORETISKE BAGGRUND FOR NETVÆRKSØDERNE

Organiseringen og ledelsen af netværksmøderne er baseret på systemteorien. Gregory Bateson (1972) og Humberto Maturana (1987) har været væsentlige inspirationskilder for den systemiske netværksledelse via deres studier af, hvordan levende systemer/væsener kommunikerer. Der findes en række definitioner og beskrivelser af *system* i systemteorien. Den klassiske definition fra 1956 lyder: "*Et system er et sæt komponenter (objekter), med relationer mellem komponenterne (objekterne) og mellem deres egenskaber.*" (Hall og Fagen, 1956: 18) Denne definition ser på helheden og på det indbyrdes samspil, der er mellem delene. Det vil sige, at der ses på familien som et system og det samspil, der er i familien. *Systemet* udvides og der ses på familien i samspil med omgivelserne, med netværket.

Overført til arbejdet med familier med kriminelle unge ser vi, hvor vigtigt det er at sætte fokus på kommunikationen mellem flere sociale og faglige systemer. I en familie, hvor en ung person eksempelvis begår noget kriminelt, vil der være mange personer involveret, og der skal kommunikeres på tværs af faggrupper, med den unge og med forældrene. I samme familie vil både de yngre og de ældre søskende mærke og vide, at der sker noget omkring deres bror eller søster, og alle i familien vil være påvirkede af situationen. Den unges søskende kan reagere i deres dagligdag ved pludselig at blive uopmærksomme i skolen, blive aggressive eller trække sig ind i sig selv. Forældrene skal deltage i retsmøder, og hvis de ikke forstår dansk, kan det være vanskeligt at finde ud af, hvad der foregår omkring deres barn i retssystemet. Samtidig kan børnene være påvirkede af forældrenes traumatisering, hvilket var tilfældet i flere af de fem familier, som deltog i dette projekt. En god kommunikation imellem de forskellige systemer, det vil sige de professionelle og forældrene, om familien som helhed, er således nødvendig for familiens trivsel og udvikling samt for de professionelle handlemuligheder.

Hensigten med at invitere en bred vifte af fagpersoner omkring familierne er således, at lade netværksdeltagerne og forældrene styrke de forskellige systemers samarbejde og kommunikation.

Vi har brugt Maturanas domænetheori til at danne både den teoretiske og metodisk-praktiske ramme for udførelsen af møderne. Den hjælper med at skabe en kontekst for det fællesskab, mødedeltagerne interagerer i. Et domæne skal forstås som en position, ud fra hvilken man opfatter, forstår og agerer i konkrete mellem menneskelige situationer. Maturana har identificeret tre domæner for den professionelle praksis: æstetikens, produktionens og refleksionens/forklaringens domæne. Disse domæner står i et hierarkisk forhold til hinanden, således at man i den konkrete situation vil agere mere ud fra et domæne end ud fra et andet. Det er vigtigt hele tiden at være bevidst om, hvilken position man taler og ser et givent problemfelt ud fra, da handlingsmuligheder varierer efter det domæne, man befinder sig i. Mens æstetikens domæne altid vil udgøre en overordnet ramme for den menneskelige interaktion, vil mulighederne inden for produktionens og refleksionens domæner være forskellige.

ÆSTETIKKENS DOMÆNE

Dette domæne omfatter vores individuelle holdninger og værdier. Alle deltagere kommer på et netværksmøde med hver deres værdisæt og måde at forstå og tolke deres billede af verden på. I dette domæne er det den familiemæssige, kulturelle, religiøse og sociale baggrund, der kommer til udtryk i forhold til værdier, holdninger, etik og moral. Her er det vigtigt at være nysgerrig i forhold til den enkeltes personlige og professionelle værdier. Disse værdisæt har betydning for, hvordan deltagerne forstår hinanden og familien.

PRODUKTIONENS DOMÆNE

I dette domæne følges regler, love og cirkulærer. Her findes det samfundsmæssigt vedtagne, som vi ikke kan lave om på. Vi bevæger os i et 'uni-vers' og vil opnå noget bestemt. Der opstår problemer, når der er mere end én opfattelse af, hvad der skal gøres.

Til møderne er der lavet en fast dagsorden, hvor det første punkt tager udgangspunkt i spørgsmålet: "Hvad har ændret sig siden sidst?". Det er her, hver mødedeltager beretter ud fra sit "uni-vers" og ud fra sin faglighed om de ændringer, der har været siden sidste møde. Det er her, der bliver talt om praksis i hjemmet og i netværket. Forældrene beskriver deres barn og barnets handlinger ud fra deres synsvinkel som mor og far, læreren beskriver barnet fagligt og socialt i skolemæssig sammenhænge, politiet beskriver barnet ud fra loven og eventuelle lovovertrædelser, og socialrådgiveren beskriver de vanskeligheder og muligheder, der er ud fra gældende cirkulærer og regler på det sociale område. I dette domæne er den enkelte optaget af, hvordan barnet fungerer i dennes virkelighed og ikke i samspil med andres virkelighed.

REFLEKTIONENS/FORKLARINGENS DOMÆNE

I dette domæne reflekteres over tilværelsen uden at noget bestemt skal opnås. Her er uenighed velkommen, der findes intet rigtigt og forkert, men mange forskellige positioner og ideer.

Efter punktet "Hvad har ændret sig siden sidst" går vi ind i refleksionens og forklaringens domæne, hvor alle mødedeltagere kan reflektere over de beskrivelser, synspunkter, forklaringer og opfattelser, der er blevet lagt frem i den første runde. Dette betegnes som "multi-vers" og det domæne, hvor alle har mulighed for at finde andre forklaringer og reflektere over andres og egne handlinger og synspunkter. Det er på dette tidspunkt i netværksmødet, at det er muligt at stille spørgsmål, være nysgerrig, inspirere, og hvor mangfoldighed kan komme til udtryk. Dette domæne rummer altså mulighed for, at netværksdeltagerne får et nyt syn på hinanden.

Når der til sidst på et netværksmøde skal laves nye aftaler, laves de ud fra de informationer, vi har fået i produktionens domæne, de refleksioner der er gjort i refleksionens og forklaringens domæne og den enkeltes professionelle vurdering ud fra egne personlige normer og værdier i æstetikens domæne.

Mødelederen har på disse netværksmøder dels arbejdet med relationerne i netværket og dels med et udgangspunkt i at løse konkrete problemstillinger.

DET FØRSTE NETVÆRKS MØDE

Det første netværksmøde adskiller sig fra de efterfølgende møder, da det er første gang netværket møder hinanden, og det kan være første gang, forældrene møder dele af netværket. Derfor er dagsordenen også anderledes her end på de efterfølgende netværksmøder, hvor der er sket en proces siden sidst. Mødelederen har til det første møde ikke mødt netværket endnu og det er derfor vigtigt at have modtaget informationer fra tovholder om, hvem der deltager i mødet, hvem der har meldt afbud, om nogen kommer senere, og hvad forældrene og deres børn hedder.

Der vil være to former for præsentation: En hvor mødedeltagerne ankommer og mødelederen præsenterer sig ved at give hånd og byde velkommen til den enkelte, og dernæst en præsentationsrunde når mødet starter, hvor alle bliver introduceret til hinanden. Denne dagsorden er inspireret af Familieværkstedet Bülowsvej, Frederiksberg (Pjece 2000)

DAGSORDEN

Dagsordenen til det første netværksmøde ser således ud:

1. Byde velkommen

Præsentationsrunde

- Mødelederen nævner dem, der har meldt afbud og/eller kommer senere
- Mødelederen starter herefter med at præsentere sig selv

Introduktion til konteksten for første netværksmøde

- Hvor længe mødet varer
- Tilrettelæggelse og hensyn hvis nogen skal gå tidligere
- Introduktion til brug af tolk
- Tilrettelæggelse af pauser

Formål med netværksmøde og formål med denne metode

- Klarlægning af mødelederens rolle

2. Beskrivende runde "uni-vers"

Den enkelte i netværket bliver hørt og kommer med beskrivelser ud fra sin synsvinkel

- Familien beskriver, hvad de ønsker hjælp til
- Netværket beskriver deres kendskab til den enkelte i familien
- Det enkelte barn beskrives fagligt og social

I denne runde er det mest mødelederen, der spørger ind til konkrete situationer for at få dem uddybet og få indblik i detaljerne i en given situation/episode, og hvem der har været involveret. Mødelederen spørger både til ressourcer og vanskeligheder.

3. Refleksionens runde "multi-vers"

- Alle har mulighed for at komme til orde og kan spørge ind til hinandens beskrivelser og forklaringer
- Her kan tanker og ideer udveksles deltagerne imellem
- Her bringes emner på banen, der er kommet frem under den beskrivende runde, hvor alle har mulighed for at byde ind på løsninger og få afklaret misforståelser

4. Nye aftaler

- Ud fra de informationer alle har fået i den beskrivende runde og de afklaringer, der er kommet fra refleksionsrunden, bliver der lavet aftaler for perioden ind til næste netværksmøde.

Mødelederen skitserer alle aftaler kort, så de er klarlagt for alle

- Nyt møde aftales, mens alle er til stede

EFTERFØLGENDE NETVÆRKS MØDER

I dette projekt blev der planlagt tre netværksmøder, da det var nødvendigt at slutte inden for projektets tidsramme. Det behøver ikke være den endelige model, og vi opfordrer til, at netværksmøderne fortsætter, så længe der er behov og mulighed for det. Da netværksmøderne er procesmøder og ikke kun koordinerende møder omkring praktiske aftaler, bør der afholdes netværksmøder hver anden til tredje måned.

DAGSORDEN

1. Byde velkommen

- Hvis der er ændringer i netværket og der er kommet nye medlemmer, starter mødet med en ny præsentationsrunde og en introduktion til metode og formål for mødet

2. Siden sidst

- Den enkelte i netværket beskriver, hvad der er sket siden sidste netværksmøde
- Mødelederen spørger ind til opfølgning på aftaler, der blev indgået på det sidste møde
- Mødelederen spørger ind til konkrete situationer.

3. Refleksions runde

4. Nye aftaler

Punkt 3 og 4 er de samme som på dagsordenen til det første netværksmøde.

NØGLEELEMENTER I MØDELEDelsen

I det næste afsnit vil vi beskrive nogle af de nøgleelementer, der er centrale begreber for at forstå systemteorien og de rammer mødelederen arbejder indenfor.

KONTEKST

Bateson siger, at ethvert udsagn, enhver hændelse og enhver adfærd udspringer af den kontekst eller den ramme, som den forekommer i (Ølgård 2004). Det er selve konteksten, der danner mening for opfattelsen af hændelsen. Til netværksmøderne er der ikke kun én enkelt kontekst. Selve mødet er en kontekst og alle deltagere til mødet vil have tanker omkring, hvad de skal sige til mødet, hvorfor det holdes, og hvad der skal komme ud af det. De vil således komme med hver deres forståelse af konteksten for mødet. Mødelederen skal i praksis skabe en ramme, hvor alle kan få indblik i og forståelse for den kontekst, som de andre deltagere beskriver en given hændelse eller adfærd ud fra.

En måde at klargøre en kontekst til netværksmøderne på er, at mødelederen til det første netværksmøde fortæller om selve projektet, og hvordan dagsordenen ser ud. Dagsordenen danner derved en konkret ramme for mødet. Mødelederen fortæller desuden om sin rolle til mødet, så alle er klar over konteksten for ledelsesforholdet, for eksempel at mødelederen ikke er beslutningstager. Når mødelederen introducerer dagsordenen,

dannes der ligeledes en kontekst, idet mødelederen siger, "... det er vigtigt i beskrivelsen af det enkelte barn, at der både fokuseres på de faglige, sociale og personlige ressourcer, og de vanskeligheder barnet har." Mødelederen sætter derved fokus på nogle bestemte områder, som senere kan uddybes og vendes tilbage til, når forældre og netværk beskriver det enkelte barn.

METAKOMMUNIKATION

Mødelederen skal være opmærksom på, at der bliver kommunikeret på flere niveauer til netværksmøderne. Med metakommunikation menes der, at der bliver kommunikeret om kommunikationen. Det vil sige, at man fra et andet niveau ser på interaktionen og taler om den. Mødelederen spørger netværket, "Hvad mente du med det, du sagde?". Mødelederen i dette projekt har under alle netværksmøderne været bevidst om, at der mellem familierne og netværket har været samarbejdsproblemer, og der har været forskellige opfattelser af, hvordan budskaber er blevet forstået og misforstået. Ifølge Bateson findes der *overordnede* budskaber, som handler om eller refererer til andre budskaber (Ølgård 2004: 79). Som mødeleder betyder det, at man samtidig med at fokusere på det konkrete indhold i dialogen også arbejder på et plan, hvor man er opmærksom på metakommunikative budskaber. Måden, der bliver kommunikeret på, fortæller om måden budskabet skal opfattes. Ud fra projektets målsætning om at skabe samarbejde og dialog mellem forældrene og netværket kan mødelederen hele tiden arbejde med dette *overordnede* budskab i forhold til de emner, der bliver taget op.

Et eksempel fra det første netværksmøde i en familie illustrerer dette. Familien består af far, mor og deres 3 drenge på henholdsvis 8 og 15 år og en dreng på over 18 år. I denne familie har der været et dårligt samarbejde mellem forældre, skolen og SFO'en i forbindelse med de to ældste børns skolegang, og de har negative forventninger til hinanden.

SFO om drengen på 8 år: Han er en sød og rar dreng, der gerne vil charmere sig gennem tilværelsen. Han har et godt humør og er vellidt af de andre børn. Han taler meget og han har en nedladende holdning overfor piger og kvinder.

Far og mor: Hvordan nedladende?

SFO: Han bruger sex porno ord, hvor luder er det mildeste.

Far: Hvordan tolker du hans opførsel?

SFO: Han går rundt med en række drenge, hvor det handler om at lave ballade og om at være frække sammen. Jeg tror, at han bliver lokket til det.

Far: Kan du give nogle eksempler?

SFO: Han er meget nem at lokke. Der kommer nogle børn udefra og de siger han skal komme med dem. Jeg må simpelthen sige nej til ham. Han kan også godt lide at fortælle de andre børn, at han tager på tyvetogter til andre byer med sine ældre søskende.

Til dette møde vælger mødelederen bevidst i en periode en mere tilbageholdende rolle. Det sker, da forældrene stiller spørgsmål til SFO pædagogen, og de er i dialog. Mødelederen arbejder hele tiden i de tre tidligere nævnte domæner, samt på metaplan. I denne sekvens er det muligt at fremme dialogen mellem SFO og forældre, mens der bliver talt om en konkret problematik.

NONVERBALT SPROG

Det er ikke kun den verbale kommunikation, som mødelederen skal være bevidst om. Bateson mener, at det nonverbale sprog (i form af tonefald, ansigtsudtryk, pauser osv.) har en anden funktion end det verbale sprog

(det der bliver sagt) (Ølgård 2004: 88). På netværksmøderne betyder det, at mødelederen skal være opmærksom på den nonverbale kommunikation udover at være opmærksom på det, der bliver talt om, og hvordan der bliver talt. Hvis nonverbale signaler bliver overset, kan det betyde, at der opstår misforståelser mellem mødelederen og netværksdeltagerne. Ligeledes kan netværket og forældrene tolke på hinandens nonverbale kommunikation og ende med at misforholde den. Eksempelvis kunne netværket tro om en far, der gestikulerer og i et tilsyneladende aggressivt tonefald taler til netværket på arabisk, at han er meget vred og aggressiv. Når det sagte herefter bliver oversat af tolken viser det sig, at faren fortæller om en god oplevelse og er energisk og ivrig i stedet for aggressiv.

Det er ligeledes vigtigt, at mødelederen er opmærksom på sin egen nonverbale måde at kommunikere med netværket på, så der er overensstemmelse mellem kropssprog, mimik og det sagte. Måden mødelederen arbejder på, sender et budskab til forældre og netværk om, hvordan man kan kommunikere med hinanden i den givne kontekst, som netværksmødet er.

NEUTRALITET

Neutralitet er et afgørende element af mødeledelsen og forstås i forhold til at undgå at tage parti og at forholde sig åbent og nysgerrig. I en systemisk forstand er en fuldstændig neutral position ikke mulig. Til netværksmøder kan der komme oplysninger frem, som mødelederen og netværket ikke kan forholde sig neutralt til, men der skal tages stilling og handles. Det kan eksempelvis være oplysninger om omsorgssvigt, vold eller misbrug. Som mødeleder vil man i sin vægtning af de emner, der tages op signalere, hvad der lægges vægt på (og at der bliver lagt mere vægt på en ting frem for en anden). Eksempelvis kan det nævnes, at når mødelederen i forrige eksempel i denne rapport skriver om en familie: "... der har været et dårligt samarbejde mellem forældre, skole og SFO...", allerede dér signalerer, at det *dårlige samarbejde* er et fokusområde, der behandles frem for andre områder.

Alle deltagere er påvirket af den viden og de erfaringer og holdninger, de bringer med til mødet, og de vil ikke være i stand til at indtage en neutral position. Inden for systemteorien foreslår Cecchin (1987), at neutralitet beskrives som *nysgerrighed*. Cecchin siger, "...at nysgerrighed fører til udforskning og skabelse af alternative synsvinkler og handlinger, og omvendt afføder forskellige handlinger og synsvinkler nysgerrighed."

Som mødeleder vil man måske kende til nogle af de emner, der kommer frem på et netværksmøde. Det kan betyde, at mødelederen kan have en forudindtaget mening og derfor ikke får stillet nok spørgsmål eller udforsket andre muligheder. Det kan betyde, at en adfærd eller en hændelse kun bliver set fra én synsvinkel. For at kunne bevare nysgerrigheden, og dermed neutraliteten, er det derfor vigtigt, at mødelederen ikke deltager som en del af systemet. Det kan være meget vanskeligt at være en neutral og nysgerrig mødeleder, hvis der på forhånd er taget stilling til, hvilke løsninger eller begrænsninger der er. Mødelederen skal derfor altid være bevidst om, at det kendskab denne har til familien og netværket, påvirker mødelederrollen.

For at styrke sin neutralitet, skal mødelederen være opmærksom på:

- At være nysgerrig og undersøgende
- Ikke at acceptere den enes beskrivelse frem for andres
- At der ikke kun er fokus på at få ens egne ideer frem
- Hvordan man stiller spørgsmål
- At måden man stiller spørgsmålene på, har en betydning for de svar, man får
- At man kan have en viden om og en holdning til de emner, der kommer frem under mødet
- Hvordan viden kan bruges, og hvad fokus er for mødet

LINEÆRE OG CIRKULÆRE SPØRGSMÅL

I den systemiske tænkning er den cirkulære spørgeteknik en af grundelementerne. Vi beskriver dog i det følgende både lineære og cirkulære spørgeteknikker, da begge dele bruges på netværksmøderne. Lineær tænkning er rettet mod årsager-virkning, eksempelvis: "jeg er sur, *fordi* du kommer for sent" ... "jeg kommer for sent, *fordi* du er sur." Til netværksmøderne bruges lineære spørgsmål som afklarende og uddybende spørgsmål i *den beskrivende runde* på første netværksmøde og under punktet *siden sidst* på de efterfølgende netværksmøder. Her giver de lineære spørgsmål et billede af, hvad der skete i forhold til en given situation eller problemstilling, hvornår det skete, hvor mange gange osv. På den måde får alle en beskrivelse af den konkrete hændelse eller adfærd. De cirkulære spørgsmål udvider beskrivelserne af samme situation og viser nuancerne i netværkets og forældrenes oplevelser og beskrivelser.

Følgende eksemplificerer lineære spørgsmål på et netværksmøde, som har et afklarende formål:

Beskrivende runde til 1. netværksmøde:

Lærer: (...) Det, der bekymrer mig, er den anden side af ham, der kan være voldelig over for børn.

Mødeleder: Hvor mange gange har han været det?

Lærer: 20 gange mindst.

Mor: Er det pga. en reaktion over at andre gør noget?

Lærer: Nogle gange, men han gør det også selv. Han taler grimt og kalder dem tykke og luder osv. (...) Det han gør er at slå de andre og give dem lussinger. Så hyrer han bagefter.

Far: Er det, fordi han er overbevist om sin uskyld?

Lærer: Nej, han ved godt, at han hyrer. Problemet er, at han henter sin inspiration fra andre end os lærere.

Mødeleder: Hvem henter han den fra?

Både mødelederen og forældrene spørger konkret ind til volden for at få et klarere billede af, hvornår, hvor ofte, med hvem og i hvilke sammenhænge, drengen slår. Forældrene leder efter en årsag til, at deres søn slår og mødelederen leder efter nuancerne i årsagerne. Spørgsmålene er gode at stille, da der ofte kan komme overraskende svar, og man kan gå glip af vigtige oplysninger, hvis situationerne ikke bliver grundig beskrevet. En situation kan opstå, hvor netværket har en oplevelse af, at en dreng *altid* er voldelig. Hvis der ikke bliver spurgt ind til, hvor ofte *altid* er, sidder deltagerne i netværket med forskellige ideer om dette. Der kan være en idé om, at det er han i hvert frikvarter og en idé om, at det er han to gange om måneden. Derfor bliver det også vigtigt at følge op på samme situation og stille samme eller lignende spørgsmål til de efterfølgende netværksmøder. Her vil de afklarende spørgsmål sætte processen i perspektiv, og alle vil kunne høre, om der er sket en forandring mellem netværksmøderne.

Lineære og afklarende spørgsmål til forældre og netværket kan være:

- Hvad vil du gerne beskrive fagligt/socialt?
- Hvilke problemer vil du gerne have ændret?
- Hvad gør du, når barnet er... (ukoncentreret)? Når forældrene siger...? Når skolen siger...?

- Hvad sker der så?
- Hvorfor? Hvorfor ikke?
- Hvornår skete det?
- Hvor mange gange er det sket?
- Hvor længe har det stået på?
- Hvor mange deltog?
- Hvad gjorde han/hun?

Disse spørgsmål er eksempler, der kan bruges til at spørge ind til mange situationer og kan både bruges til at afklare ressourcer og beskrive vanskeligheder. Lineære spørgsmål falder ofte naturligt at stille for alle i netværket.

Cirkulære spørgsmål skal til et netværksmøde udvikle, forfine og kassere hypoteser om familien, så der bliver konstrueret en kontekst af nysgerrighed og neutralitet. Cecchin (1987) siger, at dette er terapeutens mål, og det vi har overført til mødelederen. Hensigten med spørgsmålene er at skabe nye forståelser, så der kan dannes nye muligheder for at se den enkelte i et nuanceret lys. Cirkulære spørgsmål stilles for at udforske og for at få øje på tilbagevendende adfærdsmønstre og sammenhænge. De vil have mere fokus på sammenhængen i mønstrene end på at kende problemernes oprindelse.

Her er nogle eksempler på, hvordan mødelederen kan stille cirkulære spørgsmål:

Beskrivende runde til 1. netværksmøde:

Lærer: Mine bekymringer er, at han ikke får det ud af skolen, som han skal. Han laver ikke sine lektier, men det er ikke noget nyt, det har vi snakket om før(...)Seddel med hjem om lektier, som jeg kan se er skrevet under, så I har fulgt med i, at der er mange ting han glemmer.

Mødeleder: Er der nogle fag, hvor han laver sine ting?

Lærer: Han er ved at lave en stil nu, det er den første ud af fire, der skal afleveres.

Mødeleder: Hvad har gjort, at han har lavet den?

Lærer: 7. klasse deler de elever, der kan gå i skole og dem, der skal øve sig i det. Måske er det, fordi han er på det hold, at han får lavet den, men han skal bruge mere tid på det. Han kan godt formulere sig på dansk.

Mødeleder: Hvordan har han det socialt?

Lærer: Han fungerer. Han er vellidt i både drenge-og pigegruppen. Han har det godt.

Mor: Jeg er overrasket over, at han kan lide at være sammen med pigerne. Tidligere ville han ikke være sammen med piger.

Lærer: Nej, det ved jeg godt, det er også kun i skoletiden, tror jeg. Men det er bedre nu. Han kan dog blive sur, hvis han bliver irrettesat, så svarer han nogle gange igen på en rigtig ubeldig måde(...)Hvis han møder nogen, der ikke kender ham, så virker han fræk, utilregnelig og truende.

Mødeleder: Ændrer det sig, når han lærer folk at kende?

Lærer: Ja...

Mødelederen kan fortsætte med at stille cirkulære spørgsmål, som kan være i forhold til: "Hvad har de andre lærere gjort for at skabe tillid? Hvad gør han selv for at lære folk at kende? Hvad vil klassekammeraterne sige om ham? Hvad gør han, når han er fræk og truende? Hvad gør dem omkring ham? Hvem påvirker det mest?"

Disse spørgsmål kan betyde, at netværket og forældrene kan se mere nuanceret på drengen og på de sammenhænge, han agerer i. I dette eksempel kan man læse, at han virker fræk over for dem, han ikke kender, men at det kan ændre sig, når han lærer dem bedre at kende.

I de to ovenstående eksempler kan læseren se, at mødelederen både bruger lineære og cirkulære spørgsmål i den beskrivende runde. De lineære spørgsmål bruges til afklaring og de cirkulære til uddybning, og de supplerer hinanden godt i forhold til netværksmøderne.

Cirkulære og uddybende spørgsmål til forældre og netværk kan være:

- Hvilke ændringer, er det vigtigste for dig og ... at arbejde hen imod?
- Hvad er vigtigt at arbejde videre med?
- Hvad tænker du, der kan hjælpe ham? Hans familie? Netværket?
- Hvad skal der til for, at han stopper med at... (slå/at hendes mavepine går væk)?
- Hvad tænker du som pædagog/lærer/forældre, der skal ske fremover?
- Hvad kan du som pædagog/lærer/forældre gøre for at...
- Hvad kan barnet gøre?
- Hvordan vil du som pædagog/lærer/forældre reagere, hvis barnet...
- Hvad tænker du andre kan gøre?
- Hvem er mest påvirket? Barnet? Kammerater? Familien? Netværket?
- Hvordan håndterer I konflikter i hjemmet? I klassen? I SFO'en?
- Hvordan håndterer I glæde og gode oplevelser i hjemmet? I klassen? I SFO'en?
- Hvad ville han sige, hvis han deltog i dette møde?
- Hvordan ville han beskrive sig selv og sine handlinger?
- Hvad kan du inden for dine rammer gå videre med?
- Hvem har ansvaret for...?

- Hvornår skal... (I mødes)?

Disse spørgsmål kan bruges under hele netværksmødet og ikke kun i den beskrivende runde. De kan være med til at nuancere forklaringerne og beskrivelserne i refleksionens og forklaringens domæne.

EKSEMPEL PÅ EN OPSUMMERING

Efter en beskrivelse af et barn eller en forælder opsummerer mødelederen kort de ting, der er blevet nævnt, så der kommer en anerkendelse af forældrenes og netværkets engagement, hvor alle nuancerne i beskrivelserne bliver nævnt. Mødelederen holder sig samtidig for øje, at det kan være hårdt og sårbart som forældre, at sidde til et netværksmøde, hvor alle børn bliver beskrevet med et negativt fokus.

Mødeleder: Der er flere ting, som er blevet nævnt. Jeg lægger mærke til, at jeres søn er vellidt og beskrives som kvik både i skolen og SFO'en og at det også er sådan, I kender ham derhjemme. Derudover har jeg noteret nogle ting, der kan tages op i den reflekterende runde. Det er blandt andet, hvordan han er sammen med en bestemt gruppe drenge, hvordan I som forældre oplever han bliver behandlet og hvordan I på skolen og i SFO'en oplever at blive omtalt i familien.

På dagsordenen er vi stadig i den beskrivende runde ved denne opsummering. Mødelederen er opmærksom på, at alle der kender barnet bliver hørt, så der ikke kun er fokus på én del af beskrivelserne. Mødeleder summerer op, således at alle ved, at de emner, der er nævnt, bliver taget op igen. Dette er relevant, fordi det er betydningsfuldt for alle, at de oplever at blive hørt. Eksempelvis er det vigtigt i ovenstående citat, at mødelederen tager det lige alvorligt, at forældrene oplever, at deres søn bliver uretfærdig behandlet, og at skolen og SFO'en oplever, at der bliver talt negativt om dem i familien. Alle skal gå fra et netværksmøde med en følelse af at være blevet hørt og respekteret.

MØDELEDER UNDER REFLEKTIONENS OG FORKLARINGENS RUNDE

Under dette punkt på dagsordenen bringes de emner op, som er kommet frem under den beskrivende runde, og alle har mulighed for at stille spørgsmål og inspirere hinanden. Mødelederen sikrer, at alle kommer til orde, at diskussioner ikke løber løbsk, at konflikter kommer frem, og at det sker på en konstruktiv måde.

I nedenstående eksempel taler alle om den yngste dreng i familien:

Familiens socialrådgiver: Der er nogle af de ting, jeg har hørt der er bekymrende. Vi må gå ind og tale om, hvordan vi kan undgå nogle af de ting, der skete tidligere med [en ældre søn]. Det er vigtigt, at [yngste søn] kommer til at være i fritidshjem. Så må vi se på økonomien.

Skoleinspektør: Ja, jeg er også bekymret for [yngste søn]. Jeg respekterer, at I ikke vil tale om den sag [konkret konfliktepisode], men jeg mener alligevel, at det er vigtigt, at den bliver kendt. Han skal have brudt sit mønster. Vi må tænke på, hvad der skal ske i fritiden og i skoletiden (...) Jeg er bekymret over hans rolle over for andre børn og de andres forældre.

(...)

Far: Jeg ved ikke, hvordan jeg skal starte. Jeg vil gerne takke for, at vi er samlet i dag og for jeres interesse. (...) Jeg ved ikke om alle til stede har bemærket, at hele angrebet på vores børn kommer fra skolen. De andre siger også gode ting. Problemet skal koncentreres omkring deres faglige niveau i skolen, og vi er konstant bekymrede for børnene. Vi overvejer at flytte vores yngste børn til en anden skole. Vi indrømmer, at børnene kan lave fejl, men skolen boster det hele op og overdriver. Samtidig sidder vi med en følelse af, at der er en racistisk tone fra kommunen eller fra skolen. Fordi modracismen som opstår blandt vores børn, mener jeg også kommer fra skolen, som starter det hele. Jeg har bemærket fejl hos vores søn og de giver anledning til bekymring, men skolen har et stort ansvar i at passe vores børn. Han kommer hjem efter at være blevet slået, jeg har været på skadestuen med ham. Skoleinspektøren foreslår, at vi taler om den [konkrete konfliktepisode].

Mor: Det er pinligt at tale om.

Lærer: Det er vigtigt at tale om for hans fremtid.

Far: Det betyder meget for os ikke at tale om det.

Mødeleder: Det er ikke nødvendigt for os at vide mere om den episode.

Tolken: Jeg skal lige sige, at jeg vil fortælle om tavsbedspligten.

Mor: Er det kun [yngste søn], som I tænker på eller er det også de andre børn - er det kun ham der skal flyttes?

Lærer: De implicerede børn går i klasse eller parallelklasse, og vi har et tæt samarbejde på tværs.

Skoleinspektør: Skolen har lukket for sagen, men det er den ikke for forældrene og de andre børn, der lever den videre. Der er ingen dialog mellem skolen og forældrene.

Far: Jeg synes, at det er udnyttelse af vores kultur, at vi skulle være gået til politiet, og nu bliver vi alligevel trunget til at tale om situationen.

Psykolog: Det er vigtigt at respektere, at forældrene ikke vil tale om det emne. Jeg kunne godt tænke mig at spørge til, hvilke foranstaltninger, der er sat i gang på skolen for [yngste søn]?

Far: Er det lovligt, at lærerne fortæller deres børn om situationen?

(...)

Mødeleder: Vi skal høre, om der er svar på psykologens spørgsmål?

Lærer: (...) Vi vil gerne have et bedre samarbejde. Det er derfor, vi sidder her. I forhold til spørgsmålet, så tager vi snakke med ham, og vi giver ham ekstra lektier i dansk..

Mor: Det har vi ikke bemærket.

Lærer: Vi har forventninger til forældrene om det at have et barn, der går i skole. Forældrene skal tage ansvar. Vi har en forældreklasse en formiddag om ugen, hvor forældrene underviser deres børn i skolen med en lærer. Det kunne være noget måske?

Far/mor: Det kunne være en pragtfuld idé.

(...)

Skoleinspektør: Vi er her jo for at hjælpe børnene, ikke for at skade dem(...)

Mødeleder: (Afrunder) Tiden er ved at være gået. Vi kan se, at [de ældste børn] er inde i en god udvikling. I har arbejdet hårdt og det har netværket også (...) Ellers skal vi se på, hvordan vi kan hjælpe [yngste søn] og styrke hans gode sider, så han stopper med at give lussinger og slå de andre børn. Og styrke ham så han ikke bliver lokket af gruppen, hvis det er et generelt problem på skolen for flere børn (...) Hvordan kan vi støtte jer derhjemme med redskaber? Skal han overhovedet i SFO, eller skal vi måske tale om et skoleskift? Det kan vi snakke igennem. Det fine med dette møde er, at der bliver snakket åbent om tingene. Han er 8 år, og vi kan virkelig hjælpe.

Mødelederen holder sig i korte perioder tilbage, da forældre og netværk er i dialog og aktivt er i gang med at spørge ind til hinanden. Forældrene og læreren er uenige, og de giver hver især udtryk for, at ingen opfylder de forventninger, de har til hinanden. Mødelederen er opmærksom på at samle op omkring de emner, der tages op, så der skabes et fokusområde. Det er efter nogle få sætninger tydeligt, at der mangler en afklaring af ansvar og forventninger til hinanden, og at der er gensidig manglende respekt. Mødelederen skal fremhæve de nuancerede syn, der er på barnet og den imødekommenhed, der opstår fra begge sider i dialogen. Mødelederen imødekommer på denne måde både forældre og netværk, så de oplever, at det er muligt at arbejde med de bekymringer, de har lagt frem. Mødelederen udvider problemet med volds, da flere børn er blevet nævnt og kommer til sidst med nogle fokusområder, så alle kan finde konstruktive løsningsforslag.

FØLELSER PÅ ET NETVÆRKS MØDE

Der kan komme mange følelser frem på et netværksmøde. Der tales ofte om ting, der vækker stærke følelser, og der kan komme ting frem, som umiddelbart kan være svære at løse. Netværket og forældre kan have mange ophobede frustrationer og irritationer, nogle bliver kede af det og græder, og alle kan blive berørte. Nogle gange bliver der plads til sjov og andre gange kan der være aggressive og vrede følelser. Forældre og netværk kan føle sig magtesløse i forhold til at finde løsninger inden for de rammer, love og regler, hvor det er muligt. De mange stærke følelser kan være en udfordring for mødelederen, der skal håndtere det under mødet. Det bedste er at forholde sig til følelserne, da deltagerne ellers skal bruge energi på at undertrykke dem, og følelserne kan blive større, hvis de ikke kommer til udtryk. Til et netværksmøde er det tydeligt, hvis en person prøver at undertrykke tårer eller vrede. Alle bliver opmærksom på den person og er dermed ikke opmærksomme på det, der bliver talt om. Hvis der er mange frustrationer og bekymringer, der ikke bliver nævnt ved starten af mødet, kan de fylde så meget for den person, at vedkommende ikke har hørt, hvad der ellers bliver talt om til mødet. Tydelige frustrationer bør mødelederen derfor tage op med det samme, så de bliver sat ind i en sammenhæng, der har til formål at imødekomme dem konstruktivt.

Som tidligere nævnt er uenighed velkomment på et netværksmøde. Det er her mangfoldighed kommer til udtryk, og der kan ske udvikling. Den systemiske mødeleder bruger lineære og cirkulære spørgsmål til at afklare, hvad der er sket, og hvordan det bliver opfattet ved at spørge alle involverede. Ved at klarlægge forskellige holdninger og værdier, kan mødelederen påpege fælles mål og ønsker, der kan arbejdes ud fra. Hvis der ikke er et fælles mål, skal mødelederen give alle mulighed for at komme med forklaringer og plads til, at der fortsat er frustrationer til stede. Opgaven for alle bliver at tåle den uløste situation, og her kan mødelederen skabe fokus på, at netværket har været sammen om frustrationen. Det mener Seikkula (2005: 77) i sig selv kan sætte en proces i gang.

Mødelederens fokus:

- At være opmærksom på uløste konflikter i det tidligere samarbejde
- Imødekomme stærke følelser
- Imødekomme uenighed

- Afklare episoder, handlinger, holdninger og oplevelser fra alle involverede
- At alle taler ud fra egne oplevelser
- Sikre at alle forstår det, den anden mener

Eksempler på lineære og cirkulære spørgsmål ved uenigheder og frustrationer:

- Hvad mener du/I om dette?
- Du er uenig med ham/hende om dette?
- Hvordan mener du/I det skal løses?
- Hvad mener du om det, han/hun sagde/gjorde?
- Hvordan ønsker du/I samarbejdet skal være fremover?
- Hvordan vil du/I sikre, at det sker?

Når mødelederen til hvert netværksmøde spørger ind til, hvordan det er gået siden sidst, skal denne være bevidst om ikke at bringe problemer op, der er blevet løst. Hvis man bringer konflikter eller problemer op, som alle parter har bevæget sig videre fra, kan det nogle gange få problemerne til at vokse igen. Det er en hårfin balance at spørge ind til problemer og aftaler, der er indgået, uden at fordybe sig i den udvikling, der har været.

Eksempel fra den beskrivende runde på 2. netværksmøde (to måneder efter det første):

Siden sidst:

Lærer:(...) og jeg hører kun positivt, både fra lærere og andre forældre.

Mødeleder: Det er jo en kæmpe udvikling, der er sket på 2 måneder. Så det med at slå de andre børn er væk?

Lærer: Det kan jeg selvfølgelig ikke sige, men der er sket en fantastisk udvikling og fagligt har han også fået et løft.

(...)

Mødeleder: Det er dejligt at høre, at den bekymring for, hvordan han udvikler sig ikke er der nu, så du og skolen har gjort et kæmpearbejde til at hjælpe din søn til at få et godt skoleforløb.

(...)

Mødeleder: Det lyder som om, at den struktur omkring ham er god for ham. Det er ham, jeg har skrevet mest ned om sidst, og nu kan jeg bare skrive to linier.

Far: Apropos sidste gang, så kan det godt være, at vi har udtalt os negativt om skolen, men de sidste to uger har vi også ændret vores syn på tingene. Vi har ændret holdning til skolen og oplevet et bedre samarbejde og det håber vi selvfølgelig vil fortsætte.

Mødeleder: Er der andre (i netværket), der kender ham?

Til dette møde viser det sig, at der er sket en god udvikling med den yngste søn og mødelederen vælger derfor at lade være med at gå mere ind i det. Det er ikke nødvendigt at fokusere på problemer, der har løst sig, især ikke når netværket undlader at bringe dem på banen igen. Mødelederen går derfor videre til næste punkt på mødet.

NOTATER UNDER ET NETVÆRKSMØDE

Under mødet skriver mødelederen notater så de ting, der bliver nævnt, kan blive taget op i den reflekterende runde. Notaterne kan beskrive helt konkrete ting såsom, hvordan forældrene bruger en lektiebog, opfølgning på lektiecafé eller aftaler, der skal laves. Disse ting skal ikke undervurderes, da de praktiske aftaler kan fylde meget i forhold til de indtryk, som den enkelte i netværket og forældrene får af hinanden. En lærer i dette projekt troede eksempelvis ikke, at forældrene læste i lektiebogen, og hun mente derfor, at forældrene var uengagerede i deres barn. Forældrene *tjekkede* lektiebogen, men satte ikke et mærke i den bagefter, og så kunne læreren ikke se, at de havde læst den. Læreren holdt derfor op med at skrive i bogen. Forældrene syntes derefter, at det var underligt, der aldrig stod noget i lektiebogen og tænkte, at skolelæreren ikke lavede noget. På den måde kan parterne let skabe myter om hinanden. Der tages i sådanne tilfælde notater om overordnede temaer, som mødelederen vurderer, er vigtige at nævne, hvis de har en betydning for samarbejdet. Ofte handler de om misforståelser. Notaterne husker mødelederen på, at temaerne er vigtige at nævne. På netværksmøderne i dette projekt kunne overordnede temaer være racisme, stigmatisering, at føle sig uretfærdig behandlet eller om måden at omtale hinanden på.

Hvis man er mødeleder i mange netværk, er det vanskeligt at huske udviklingen omkring hvert barn samt familiens og netværkets proces mellem netværksmøderne. For at mødelederen kan følge med i udviklingen fra møde til møde, er det vigtigt, at beskrivelserne af den enkelte i familien står i et uddybet referat. Mødelederen får således mulighed for at læse om netværksdeltagernes beskrivelser og aftaler op til hvert møde (se Del II: 26)

Hjælpsomme notater inden mødestart:

- Oversigt og opfølgning på aftaler fra forgående netværksmøder, hvilket giver mødelederen overblik over aftaler og proces

Under mødet:

- Temaer fra beskrivende runde, der skal følges op på og uddybes i refleksionens domæne
- Konkrete planer, der skal indgås aftaler omkring
- Opmærksomhed på ændringer i de overordnede fokusområder, herunder samarbejde og dialog

BØRN TIL NETVÆRKSMØDER

Det er altid en vurdering om børn og unge kan deltage i netværksmøder. Til disse netværksmøder blev der som udgangspunkt ikke inviteret børn med. Det skyldes, at der var massive problemer i familierne, og at børnene ikke skulle sidde på netværksmøderne og høre om konflikter og beskrivelser af deres søskende og familieliv. Da et af formålene var, at få de voksne til at samarbejde og tage ansvaret for børnenes trivsel, var møderne tilrettelagt ud fra, at kun voksne deltog.

Det udelukker ikke, at børn kan deltage i andre former for netværksmøder. Det kan være en idé, at de ældre søskende, der allerede er ude i kriminalitet, deltager sammen med det netværk, der kender dem og forældrene.

I traumatiserede flygtningefamilier kan der være mange forskellige udfordringer for forældre og netværk. Der kan være så mange ting at arbejde med, at fokus er fjernet fra børnene, og der ikke handles på deres trivsel. For at forældre og netværk kan blive opmærksomme på børnene, kan det være relevant at holde et netværksmøde, hvor alle børnene deltager. Mødelederen skal sammen med tovholderen lave et stort forarbejde med forældre og børn inden sådan et møde kan holdes. Tovholderen skal have en accept af forældrene, så børnene kan deltage. Der skal tales med børnene om mødet, og de skal have mulighed for at sige nej til at deltage, hvis de ikke vil. Til selve mødet kan børnene sidde ved et separat bord, hvor mødelederen, tovholderen eller familiens sagsbehandler kan tale med børnene. Forældre og netværk kan på den måde høre, hvordan børnene beskriver deres liv. Børnenes beskrivelser indgår dermed i forældrenes og netværkets overvejelser og beslutninger omkring, hvordan de bedst hjælper familien.

NETVÆRKS MØDER I HJEMMET

Som nævnt i Del I blev to netværksmøder med en familie afholdt i deres hjem. Dette kræver nogle ekstra forberedelser fra mødelederens side, hvor man overvejer fordele og ulemper ved at lede et møde i en situation, hvor man skal bevare den professionelle rolle samtidig med, at man er gæst. I vores overvejelser tog vi følgende i betragtning:

- Målgruppen, som er traumatiserede flygtningefamilier
- Gensidig mistillid mellem målgruppe og det danske system
- Forældrenes frygt for at projektgruppen har en skjult dagsorden

Dilemmaer for mødelederen, der skal lede et møde i et privat hjem, herunder:

- Anerkendelse af værten, der er forældrene i familien, samtidig med at mødelederen skal påtage sig:
 - Værtsrollen på mødet
 - At være mødeleder uden sko på (særligt i samarbejdet med muslimske familier)
 - Fastholdelse af konteksten for et konstruktivt møde frem for et møde, hvor konteksten bliver kaffe, kage og hygge

Som udgangspunkt er det positivt, at familien ønsker at deltage i netværksmøderne og byder mødedeltagerne velkommen i deres hjem. Ud fra målgruppen ved vi, at traumatiserede flygtningefamilier kan have mindre tillid til andre mennesker og vil være mere trygge ved at være i kendte omgivelser. Derfor giver netværksmøder i hjemmet en mulighed for at skabe tillid og mindre frygt. På sigt, når tilliden er skabt, kan mødet flyttes til neutrale omgivelser, hvis det er nødvendigt.

Mødelederen afklarer rollefordelingen med forældrene i hjemmet ved at tale om konteksten for mødet og være anerkendende og åben over for både familien og netværket i forhold til, hvor mødet skal holdes. Mødelederen takker forældrene for deres gæstfrihed, byder derefter *alle* velkommen på projektets vegne. Konteksten for mødet holdes ved at følge dagsordenen, som den er beskrevet tidligere.

HVEM SKAL LÆGGE UD TIL ET NETVÆRKS MØDE?

Når man som mødeleder kommer ude fra, kender man ikke netværket og har højst sandsynlig ikke mødt forældrene endnu. Mødelederen skal derfor have afholdt et formøde med tovholderen, som giver mulighed for at forberede, hvem der skal sige noget i starten og i slutningen af mødet. Det kan være en god idé ikke at have lagt sig fast på noget, da den person, man forestiller sig skal lægge ud på mødet ikke nødvendigvis ønsker at være den første. Som en tommelfinger regel kan man inden mødet tale med forældrene om, hvorvidt de ønsker at lægge

ud. Det ønskede kun én forælder i dette projekt. Der er forskellige strategier, som mødelederen kan benytte sig af i de overvejelser, der skal gøres. Beslutningerne om, hvem der skal starte, skal ofte tages meget hurtigt, når mødelederen har mødt de enkelte i netværket. Er der beslutningstagere med til et netværksmøde eksempelvis en skoleinspektør, socialrådgivere eller sagsbehandlere, kan det være fornuftigt at vente med at høre dem til allersidst. De har således haft mulighed for at høre alle beskrivelserne og er i stand til at danne sig et helhedsbillede af, hvad familien har brug for, og hvad de kan bidrage med.

Til det første netværksmøde kan man vurdere ud fra netværkets nonverbale sprog, hvem der skal starte. Der kan være deltagere, der med deres kropssprog signalerer modstand eller skepsis omkring mødet, og der kan være nogle, som skal gå tidligt. Andre har måske ventet i lang tid på, at der skal ske noget omkring familien og har forberedt sig grundigt. Disse kan have beskrivelser, der går flere år tilbage og derfor er meget lange. For mødelederen er der mange ting i spil og det er en vurdering til hvert møde, hvem der skal lægge ud. Hvis der er nogen, som skal gå tidligt, er det altid vigtigt, at de bliver hørt først. Som udgangspunkt kan det have en god effekt at starte ved dem, der signalerer mest modstand, da modstanden kan blive opløst ved, at de bliver hørt og får tid. Andre gange kan det være mest fornuftigt at vente, da de således kan blive observerende på mødet og komme til orde, når de har hørt, hvad de andre mener. Som mødeleder kan det have en positiv effekt at nævne de fælles mål for mødet, som blandt andet er samarbejde og at tiden, der bruges, er en god investering for arbejdet i fremtiden.

TIDEN

Det er vigtigt at være opmærksom på at sætte tid nok af til møderne. Når et netværk, der har travlt på deres arbejdsplads har brugt tid på at forberede sig på mødet, skal alle også få tid til at blive hørt. Til netværksmøder, hvor der bruges tolk, skal der beregnes mere tid. Netværksmøderne i dette projekt blev udvidet fra to til tre timer. Det lægger et pres på mødelederen, når der ikke er tid nok. Det betyder, at man skal lave en prioritering af, hvad der er vigtigt at tale om samtidig med, at man skal sørge for, at alle føler sig hørt.

PAUSER

Pauserne er vigtige at overholde, så tolken er i stand til at bevare koncentrationen og opmærksomheden under hele mødet. Samtidig kan pauserne være nødvendige for at forældrene kan være til stede under hele mødet. Når der arbejdes med torturoverlevende og traumatiserede forældre, kan der være tale om, at flere har smerter og fysiske problemer, der kan gøre det vanskeligt for dem at sidde ned i længere tid. I projektet prioriterede vi i den forbindelse at holde ekstra pauser, så det var muligt for forældrene at deltage til møderne.

Pauserne kan for deltagerne bruges til at lære hinanden nærmere at kende, hvilket på sigt kan have en positiv effekt. Samtidig skal alle gøres opmærksomme på, at hvis der bliver indgået aftaler uden om forældre og resten af netværket i pauserne, kan dynamikken gå ud af møderne og nogle vil sidde med en viden, som andre ikke er en del af. Dermed kan netværket komme til at modarbejde hinanden i stedet for at samarbejde. Ifølge Seikkula (2005), bør mødelederen i starten af netværksmødet opfordre til at uenighed kommer frem *på mødet*, og at den enkeltes synspunkt er vigtig for at løse de problemer, der er. Det skal være tydeligt for alle, at det netop er i dette forum, at det er muligt at skabe udvikling og forandring.

AFBUD

Vi har i dette projekt ikke været ude for, at forældrene meldte afbud til netværksmøderne. Melder forældre afbud, bliver mødet flyttet, så de kan deltage. Dette kan være en vanskelig situation at stå i, hvis resten af netværket er kommet og har sat tid af til mødet. Her er det mødelederens opgave at beklage og forklare, hvorfor mødet ikke bliver holdt. Hvis mødet holdes uden forældrene, er de ikke med i de processer og aftaler, der bliver lavet på deres egne og børnenes vegne. Det kan betyde, at forældre og netværk fortsætter med at have en oplevelse af at modarbejde hinanden.

TOLKNING

Inden et netværksmøde påbegyndes er det vigtigt, at mødelederen laver nogle aftaler med tolken om, hvordan tolkningen skal foregå. Vi har erfaret, at tolken ikke skal sidde imellem forældrene, men ved siden af den ene, så han/hun kan kigge på dem begge to. Sidder tolken i midten, skal han/hun kigge fra den ene til den anden. Det er meget vigtigt, at mødelederen nævner tolkens tavshedspligt, så familien ved, at de kan have tillid til tolken. Mødelederen skal desuden gøre netværket opmærksomt på, at de skal tage hensyn til, at tolken skal nå at tolke *alt* (se også Del I: 18). Tolken skal vide, at hvis forældrene har en indbyrdes samtale, skal dette tolkes, så alle kan forstå, hvad der foregår.