



Ingebjørg Mæland og Åse Falch

Arbeidsinstituttet Buskerud

Hvordan kan styrkebasert tenkesett og bruk av anerkjennende elevsamtaler og veikart øke muligheten for å rekruttere og beholde ungdommer i videregående opplæring?

Arbeidsinstituttet Buskerud (AIB) har gjennom mer enn 10 år hatt et kontinuerlig utviklingsarbeid basert på styrkebasert tenkesett og verktøy. Hensikten har vært å utvikle og vedlikeholde en levende og likeverdig læringskultur der alle, både unge (elevene) og eldre (lærere, instruktører og ledere) læringskolleger får tatt ut sitt beste, slik at alle kan glede seg til å komme til AIB hver dag og oppleve læringsglede og mestring. Dette kunne vært uttrykt på denne måten: "I AIB jobber vi for at læringstrykket skal øke og vi skal forebygge drop-out". Allerede her kan du som leser høre at måten vi snakker om dette på gjør en stor forskjell. I AIB er vi veldig opptatt av at språket ikke bare beskriver virkeligheten, det skaper virkelighet (Gergen 2010). Gergen har bidratt til at vi er opptatt av at måten vi stiller spørsmålene på ikke bare er avgjørende for hvilke svar vi får, men hvilke prosesser som settes i gang, og hvilken verden vi skaper gjennom dette.

Ingebjørg Mæland har vært leder av AIB siden 1998. Hun har 30 års erfaring med arbeid med unge innenfor forskjellige offentlige områder som kriminalomsorg, barnepsykiatri og oppsøkende virksomhet. Hun har også jobbet med særskilt tilrettelegging innenfor videregående opplæring hos Fylkesutdanningsjefen i Buskerud. Mæland skriver for tiden på sin masteroppgave i utdanningsledelse.

Åse Falch har vært ansatt i AIB siden 2009. Hun har erfaring fra ungdomsskole, barneskole, SFO, institusjoner for utviklingshemmede.

AIB er en fylkeskommunal læringsarena for ungdom mellom 16 og 24 år som for en periode ikke ønsker å gå i den videregående skolen. (Du kan lese mer om AIB på www.aib.bfk.no) Mange av ungdommene har opplevd vanskelige ting i livet. Det kan være tunge skoleopplevelser og utfordrende situasjoner på hjemmebane. Felles for ungdommene er at de kommer til oss med ønsker og evner som ikke alltid har blitt oppdaget, eller som vi sier i AIB, et potensial som ikke er forløst.

Vi møter altfor mange ungdommer som har med seg et selvbilde preget av kartlegginger, gjort i god hensikt, som forteller hva som er galt (diagnose), hva de ikke kan make, og hvordan skolen kan tilrettelegge. De fleste av disse ungdommene har fått mange timer med tilrettelegging og likevel opplevd mange nederlag (eller kanskje nettopp derfor). ”Jeg ble diagnosen min” sier en av ungdommene. ”Før jeg fikk diagnosen skulle jeg bare ta meg sammen, ingen hørte på meg da jeg forsøke å fortelle hva som var vanskelig. Etter diagnosen var det mange ting jeg ikke skulle utsettes for, da ble det bare begrensninger.”

Vi har eksempler på ungdommer som nesten ikke har vært til stede i grunnskolen, og noen har heller ikke fått karakterer. Vi ser at flere av disse oppnår gode karakterer i løpet av kort tid, gjerne mindre enn et år. Mange av ungdommene sier: ”jeg har aldri blitt møtt på denne måten før”. ”Her er alle vennlige, alle snakker med alle”. ”Her vil alle at vi skal lære, og vi blir sett, og lærerne spør meg hva jeg mener”. ”Lærerne er mer enn lærere, de vil gjerne være sammen med oss, og vi har det moro samtidig som vi lærer”. ”Jeg slipper å være redd for at jeg er dum”. Vi tror at det er noe med måten vi er sammen på i AIB, som bygger tillitsfulle relasjoner og skaper likeverdighet. Ungdommene blir sett og får en betydningsfull rolle, motivasjon til læring ser ut til å øke. Vi kaller dette å legge regier for positiv samhandling som får ut den beste versjonen av hverandre. (Gergen 2013)

Etterundersøkelsene våre viser at ni av ti ungdommer er i positiv aktivitet året etter at de har gått på AIB, og antallet som har gått tilbake til

eller blitt værende i videregående opplæring har økt. (Årsmelding for Buskerud Fylkeskommune 2014). I 2014 gjennomførte DNV GL en samfunnsnytteanalyse hvor de måler bygging av sosial og psykologisk kapital. Resultatet viste at for hver krone som ble puttet inn i AIB fikk samfunnet fem kroner tilbake. Undersøkelsen ble gjort knyttet til samarbeidet AIB har med Kronprinsparets humanitære fond.

En levende likeverdig læringskultur med vekt på læringsglede og mestring

To av våre sentrale verktøy kaller vi Anerkjennende elevsamtaler og Veikart (Hauger og Mæland 2008). I denne artikkelen er det disse verktøyene vi forteller mest om. Det er likevel viktig å understreke at hver gang vi lykkes er det sammenfall av flere faktorer. Også faktorer som ligger utenfor AIB. Det kan være foresatte som aldri gir opp. Det kan være en lærer eller behandler, som har betydd veldig mye i alt det som har vært vanskelig. Det kan være en kjæreste som dukker opp og gir livet ny mening, og noe kan sikkert tilskrives naturlig modning. Helt tilfeldig er det likevel ikke. Så hva er det som gjør at styrkebasert tenkesett og metodeverktøyer ut til å ha effekt?

Mye taler for at AIB har oppnådd disse positive resultatene gjennom å endre måten man jobber med læring på, ikke bare i forhold til ungdommene, men også i eget personal og i møte med foreldre og samarbeidspartnere. Denne endringen kan beskrives som en endring fra defensiv tenkning, hvor man har fokus på det som ikke fungerer, til et offensivt fokus hvor lærings- og endringsarbeid tar utgangspunkt i det som går bra med elevene og i egen organisasjon. Gjennom de tilbakemeldingene ungdommene, foresatte og samarbeidspartnere gir er vi ganske sikre på at en av hovedfaktorene for de gode resultatene er måten vi har gjennomført organisasjonsutviklingsarbeidet på. Vi har benyttet en annen generasjons aksjonsforskningsmodell utviklet av David Cooperrider (Cooperrider og Srivastva 1987) som kalles 5D-modellen. Teorien er også forankret i empiri fra forskningsfeltet positiv psykologi, hvor blant annet Martin

Seligman (2009) har gjort et betydelig arbeid med å kategorisere signaturstyrker. Barbara L. Fredrickson (2001) er kjent for bidrag innenfor samme retning blant annet gjennom sin ”Broaden-and Build Theory of Positives Emotions”. Helt konkret har AIB hvert år siden 2005 hatt 5 til 6 felles fagdager for alle medarbeiderne. De siste årene har vi også inviterte ungdommene med på noen av disse fagdagene. Sammen har vi forsket på temaer knyttet til kjernevirksomheten, og tatt utgangspunkt i eksempler fra når vi lykkes i arbeidet. Vi har identifisert suksessfaktorer, delt disse og undersøkt hvilke verdier og handlinger som ligger bak suksessene. Gjennom disse prosessene ser det ut til at vi har bygd en felles *kunnskapskapital* som Hargreaves (2011) kaller det.

Når vi vet mer om hva som virker kan vi gjøre enda mer av det, og framfor alt kan vi slutte med det som ikke virker. Vi har skjønnet at det handler om å se nye muligheter, og trene ferdigheter både hos oss selv og ungdommene. Det handler om å forstå hva som virker og så omsette dette i ferdigheter i praksis. Vi må *øve og trene og hjelpe hverandre*. Det har blitt et mantra i AIB. Det har også gitt oss en erkjennelse av, at vi ikke kan legge hovedansvaret over på ungdommene om våre planer for opplæringen ikke virker. Da må vi tenke, og være kloke og nysgjerrige, for å finne andre innganger. Og vi må ikke gi opp. Oftest er det lurt å spørre ungdommene hva de tror virker, så får vi gode råd og ikke minst medspillere. Medarbeiderne i AIB må være utstyrt med tålmodighet og styrke til å tåle at vi må trene. Det kan ta tid, både for ungdommene og oss, å lære oss nye ferdigheter. Men du verden så gøy vi kan ha det underveis, når vi bare forstår at det er dette som er det morsomme med jobben og livene våre. For det handler vel i grunnen om livene våre og at vi er mennesker.

Positive og energifremkallende fremtidsbilder som grunnlag for økt motivasjon på organisasjons- og individnivå, og for å oppnå gode resultater.

I AIB har vi øvd på å se for oss mentale bilder

av hvordan AIB kan bli dersom suksessfaktorene øker i omfang og med full styrke. Dette ligner veldig på hvordan mange idrettsstjerner forteller at de lager seg mentale bilder av å vinne mesterskap, OL og VM. Senest januar 2016 fortalte Gunde Svan i et intervju på Senkveld hvordan disse bildene var viktige for å ha motivasjon til å trene så vanvittig mye. ”Vinnere har handlingsplaner” sa Gunde Svan, ”andre har unnskyldninger”. Toppidrettsutøvere er virkelig avhengig av indre motivasjon og drivkraft. På samme måten ser det ut til at de fremtidsbildene vi har skapt sammen i AIB, også har vært en drivkraft, gitt motivasjon til og tydelig retning for arbeidet. Vi har bygd på Gergens sosialkonstruksjonistiske teori (2010) om å samskape den verden vi ønsker oss, og Deci og Ryans teori om selvregulering som forteller hvordan vi kan øke den indre motivasjonen (2000). I AIB har vi flere ganger erfart at det vi har oppnådd i virkeligheten nesten har overgått våre mest ambisiøse fremtidsbilder.

Gjennom de styrkebaserte anerkjennende prosessene opplever vi at det har utviklet seg et støttende arbeidsmiljø med felles språk og metodeforståelse. Vi har prøvd ut nye styrkebaserte verktøy og bidratt til videreutvikling av disse. Vi opplever at vi tør å eksperimentere mer, tenke mer utradisjonelt, og skape oss et større handlingsrom med flere handlingsalternativer. Det kan kanskje knyttes til metaforen ”å gå fra beste praksis til neste praksis” (Hargreaves 2011, Gergen 2010, Hauger m fl 2008), og det handler tror vi om generativ teori slik vi forstår Gergen (2010). Vi mener vi har blitt en mer lærende organisasjon i tråd med Senges definisjon (1990): ”Organisasjoner der deltakarane jamleg utviklar evna til å skape ønska resultat, der nye og ekspansive tankesett blir framelska, der kollektive ambisjonar får spelerom, og der menneska kontinuerleg lærer meir om korleis ein lærer saman”. (Roald, 2004:6).

Vi kan også knytte det til Hargreaves (2011) og hans teori om å bygge profesjonell kapital. Gjennom det kontinuerlige læringsarbeidet har vi fått økt kunnskap om hvordan vi kan involvere ungdommene i eget liv, og hvordan

vi gjennom dette kan øke deres egen motivasjon for læring. Vi fant ut at måten vi snakket med ungdommene på, var avgjørende for om vi klarte å involvere ungdommene i egen liv. På bakgrunn av dette valgte vi i 2007 å forske på de beste elevsamtalene vi hadde gjennomført i vår organisasjon. Konkret gjorde vi det sånn: dersom en medarbeider opplevde at en samtale eller en del av samtalen var veldig god, og fikk gjennombrudd, så skulle medarbeideren be en av kollegaene om å ta et anerkjennende intervju for å identifisere suksessfaktorene for det gode resultatet. Dette arbeidet er samlet i boken *Anerkjennende elevsamtaler* (Mæland og Hauger 2008). Videre i denne artikkelen gir vi et innblikk i hvordan vi jobber med disse samtalene. Vi ønsker å videreutvikle dette arbeidet, å lære mer av og sammen med alle dere andre som helt sikkert sitter på viktige erfaringer vi ikke har fått tatt del i.

Ta ikke drømmen fra en ungdom! Drømmer som drivkraft for gode liv. Hva er anerkjennende elevsamtaler slik de foregår i AIB?

Anerkjennende elevsamtaler tar utgangspunkt i alt det som er velfungerende hos elevene. Selve samtalen starter med et ekte ønske fra den eldre læringskollegaen om å bli kjent med hele eleven, selve mennesket. Derfor spør vi også om vi kan få lov til å undersøke hva ungdommene tenker om seg selv noen år fram i tid. *Det å snakke om fremtiden setter oss i et annet språkspeil* sier Wittgenstein (McAdam og Lang 2010).

I arbeidet med elevsamtalene fant vi ut at det å visualisere fremtidsbildene til ungdommenes drømmer kunne være virkningsfullt. Derfor startet vi med å bruke ruller med brunt eller hvitt papir som vi klypte i lange remser på 1,5 m. Helt konkret gjennomfører vi samtalen på denne måten: Først starter vi med spørsmål som skal få ungdommene til å tenke fremover og beskrive hvordan de ønsker å ha det. Det kan være uvant, og det gjør at vi som samtalepartnere må øve på hvilke spørsmål vi skal stille til hvilken ungdom, og på hvilke måte spørsmålene skal utformes. Derfor går det ikke

an å komme med en ferdig oppskrift på disse samtalene, men det går an å si noe om hovedutfordringen av denne måten å ha anerkjennende elevsamtaler på.

Vi starter med innledninger hvor vi ønsker å trygge ungdommene. Vi inviterer ungdommene inn til disse samtalene og begrunner hvorfor vi ønsker å lage veikart og snakke om fremtiden deres. Vi ønsker at de skal få brukt tiden sin i AIB så godt som mulig, og vi vil gjerne bidra så godt vi kan til at dette blir et nyttig år hvor de lærer så mye som mulig av det som er viktig for deres framtid. Vi sier gjerne noe om at vi må ha hjelp for at disse samtalene skal bli gode, så det er fint om vi kan snakke om hvordan vi snakker sammen. Med en gang vi kommer i gang med å snakke om drømmen stiller vi spørsmål om ungdommene selv vil skrive ned det de sier, eller om de ønsker at vi som samtalepartner skriver. Noen ungdommer liker at andre skriver for dem. Fordelen med å gjøre det på den måten, er at da må du lytte ordentlig. Det lønner seg å skrive ned ordene akkurat slik ungdommene uttrykker de. Det kan være lurt å sjekke ut med ungdommen om en har forstått det de sier, for å sikre at det er ungdommens innhold som kommer ned på papiret – og ikke egne tolkninger.

Fordelen med at ungdommene selv skriver er at det skjer noe med dem når de selv får ordene ned på papiret om hva som er deres egen drøm. Mange ungdommer liker å visualisere drømmen med bilder av et hus de ønsker seg, eller en bil, hund eller katt osv. Dette kan være helt utrolig spennende, og ungdommene skjønner underveis at vi faktisk er ekte interessert i hvordan livet deres kan bli.

”Når du snakker blir du hørt og respektert.”
Charlotte

”Når vi lager veikart planlegger vi fremtiden fem år frem i tid. Det handler om hele livet, alt du trenger å tenke på, leilighet, bil, jobb, interesser osv. Når vi begynte å jobbe med veikart begynte jeg å tenke på fremtiden min også utenfor skoletid. Jeg kunne brukt det hjemme også” Edvard.

Så hvilke spørsmål stiller vi, hvilke spørsmål skal vi stille og hvorfor?

Spørsmålene vi stiller handler om å få fram hvilke drømmer ungdommene har om egen framtid. Vi tar ofte utgangspunkt i hvor langt fram de selv ønsker å tenke, fem år eller tre år. I samtaler med psykiater Elspeth McAdam ble vi anbefalt å forsøke å snakke om 20 år fram i tid. Det har vi enda ikke hatt mange erfaringer med, men hun viste til gode erfaringer med dette. Vi er i gang med å prøve ut hennes innspill til oss, men har for få erfaringer til å skrive om dette her. Våre erfaringer er at ungdommene noen ganger synes det er vanskelig å tenke så langt som fem år fram, og det hender vi må starte med å snakke om de neste tre ukene. Men de fleste ungdommene velger å snakke tre eller fem år fram.

Hvordan? De første spørsmålene som handler om å få et bilde av livet om fem år kan være:

Hvis jeg treffer deg igjen om fem år, hvor tror du at du bor da? Hva holder du på med tror du? Bor du alene? Hvordan ser det ut hjemme hos deg da? Hvis vi går inn i kjøkkenet ditt, hvordan har du det der tror du? Hva holder du på med på fritiden?

Avhengig av svar følger vi opp med spørsmål som: Så du studerer ja, kan du fortelle meg litt om hvordan du har det som student da? Hva lærer du om da? Eller: Ja, så du jobber altså på... Hvordan har du det der da? Fortell om hvordan en arbeidsdag er der da?

Det viktige her er å være ordentlig nysgjerrig på ungdommenes tanker. Det vanskelige kan være å holde tilbake egne forståelser og ønsker for ungdommen. En av våre viktigste erfaringer er at vi ikke må ta drømmene fra en ungdom. Unngå realitetsorientering - det er vår erfaring. Drømmer er ofte en viktig drivkraft for oss som mennesker. Det betyr ikke alltid at vi realiserer alle drømmene vi har, men de får oss framover. Så kan det komme en sving, eller noe blir mer interessant, eller vi oppdager at det er egentlig ikke dette man vil likevel. Sånn opplever vi at det er for ungdommene også. Det innebærer at vi må snakke om at drømmer kan endres. Det er

ingen fasit vi er ute etter. Det innebærer også å forstå disse samtalen som en prosess. Veikartet er en type handlingsplan som kan henges på veggen eller som ungdommene har med seg. Drømmen (fremtidsbildet) skrives inn på toppen av arket. Så flytter vi oss nederst på arket og lager en tidslinje opp mot drømmen. Vi skriver datoen nederst og stiller et av de viktigste spørsmålene for å skape ekte involvering: Hva tro du er de første stegene du må ta som gjør at du får realisert drømmen din? Denne måten å stille spørsmål på er viktige spørsmål for å bevisstgjøre ungdommen på at de selv er de viktigste for å få realisert egen drøm. På dette spørsmålet svarer mange av våre ungdommer som ofte har hatt et stort fravær , at de må starte med å møte hver dag. Dette blir det første lille steget av mange små steg eller delmål som skrives inn på veikartet. For å illustrere hvordan vi jobber med overgangsspørsmålet bruker vi eksempelet ”Jeg må komme hver dag”. Vi kunne spurt: hva er det som gjør at du har så stort fravær ”. I stedet spør vi om en suksesshistorie: ”du har klart å komme mange ganger, fortell om en gang du klarte det, hva var det som gjorde at du klarte dette og opplevde at det var moro på skolen og lærte noe . ” Etter at ungdommen har fortalt historien stiller vi anerkjennende og undersøkende spørsmål om hva det var som gjorde at de møtte opp , hadde det moro og lærte noe. På denne måten identifiserer vi suksessfaktoren sammen med ungdommen. Og ungdommen blir bevisst de handlinger de har gjort for å få dette til. Svarene kan være at de la seg tidlig, fikk noen til å ringe og vekke dem, at de husket vekkerklokka, at det var noe gøy som skulle skje på skolen dagen etter, at de tok bussen sammen med noen kjente eller lignende. Da tar vi tak i det som fungerer og vi spør hvilke av disse handlingen ønsker de å ta i bruk nå og så skriver vi disse på veikartet. Så spør vi om: er det andre som kan bidra ? Og svarene kan handle om å snakke med mamma om å bli vekket, spørre en instruktør på AIB om å ringe og vekke, snakke med en venn om å ta bussen sammen. Så snakker vi om hva det betyr å komme hver dag, betyr det å være fra oppstart til avslutning

5 dager i uka eller skal målet være tre dager i uka fra klokka ti til klokka to ? Vi blir enig med ungdommen om det konkrete målet og hvordan dette skal nås. Så setter vi dato for feiring. Ofte har ungdommene flere mål samtidig, det kan være at de ønsker å lære mer matematikk og da settes dette inn på veikartet og det settes av tidspunkt for samtale med lærer. Sammen med lærer utarbeides delmål for matematikken. For de aller fleste er det viktig med korte tidsintervaller. I praksis velger ungdommene enkle feiringer som vaffer til hele klassen, se en film på slutten av dagen eller lignende.

Når ungdommene har skrevet ned små steg følger vi opp med å identifisere ungdommenes styrker. Mc. Adam og Lang (2010) kaller dette for å speide etter muligheter og evner. Hvilke egenskaper har du som bidrar til at du klarer å få til veldig mange av disse målene? I starten opplever mange at det er et vanskelig spørsmål. Da spiller vi inn det vi ser, eks.: jeg vet at du er pliktoppfyllende og høflig. Hva tenker du om det? Dette bidrar til at de ser på seg selv i et positivt lys og ser sine styrker som verktøy for å nå sine mål. *”En styrke er en måte å være, tenke eller føle på som er autentisk, og som virker aktiverende på en person. Styrker setter en person i stand til å fungere, utvikle seg, og prestere optimalt”* (Biswas-Diener 2010) Bjørn Hauger har på bakgrunn av Martin Seligmann og Chris Peterson sine teorier om karakterstyrker utviklet et verktøy kalt Følgekort. Dette er kort med 24 karakterstyrker. Disse kortene bruker vi aktivt for å identifisere egenskaper og karakterstyrker. Vi har et bevisst forhold til å se etter ungdommene i situasjoner hvor de er på sitt beste. Vi forteller om disse situasjonene og benytter kortene til å identifisere hvilke karakterstyrker og egenskaper de har benyttet i disse situasjonene. På samme måte trener vi ungdommene opp til å se etter hverandre og også medarbeiderne på sitt beste. Vi lager regier som legger til rette for disse fortellingene og bruker kortene, slik at vi sikrer at alle blir sett og alle får og gir styrkekort til hverandre. Ungdommen skriver styrkene på veikartet og vi

samtaler om hvordan de kan bruke disse styrkene til å realisere drømmen sin. Jeg fikk en styrke jeg ikke visste jeg hadde, nå har jeg den”. Vår erfaring er at disse samtaler om styrker bygger et godt klasse- og læringsmiljø.

De ungdommene som ønsker det kan fortelle om veikartet sitt til sine medelever. I den situasjonen vil ungdommen øve på muntlig presentasjon og i tillegg bygges trygghet og ”heiagjeng”. Vår erfaring er også at ungdommene blir bevisst på at de er forskjellige, trener på forskjellige ferdigheter og har ulike mål. Dette bidrar også til å skape økt forståelse og aksept for forskjellighet. I tillegg har vi mange erfaringer med at ungdommene presenterer veikartene sine for fagpersoner, politikere, foresatte eller andre, som kommer på besøk til AIB. Vi ser at de blir stolte, og det kan ser ut til at de også får styrket troen på egen drøm og mulighetene til å nå drømmen. Når de forteller høyt til andre, snakker de på en måte også til seg selv. Oftest får de sterke og positive tilbakemeldinger fra tilhørerne, som blir overrasket over hvor modige og reflekterte ungdommen er, og hvor tydelige mål de har. Ungdommene får bekreftet positiv identitet, og tilhørerne endrer også sin oppfatning av ungdommene. Dette kaller vi å bli reposisjonert, og tilbakemeldingene fra ”viktige andre” kan knyttes til begrepet bevitnelse (Mc Adam og Lang 2010), slik vi forstår denne teorien.

Dette skaper en situasjon hvor anerkjennelse, speiding etter ferdigheter og evner foregår samtidig. Ungdommene opplever tilhørighet, trygghet og overgår sine egne forventninger. Den positive spiralen bygger godt klassemiljø hvor vi lærer sammen, øver på å se etter det beste hos hverandre og dette tar oss inn i et annet språkspeil. Det er moro å høre en ungdom si til en annen ”du har kjærlighet til læring. Jeg synes du var veldig modig da du valgt å gå på pedagogisk verksted.”

Drømmesamtalen/veikartsamtalen kan brukes som en oppstarts samtale eller i den første samtalen. Oppfølging av veikartsamtalen er syste-

matisk og en del av opplæringen. Å snakke om fremtid er en prosess. I perioder hvor ungdommenes motivasjon er dalende kan det ”å besøke drømmen” være motiverende. Nye drømmer kommer frem og skrives inn i veikartet. Veikartet brukes som utgangspunkt for samtaler om utdanningsvalg, foreldresamtaler og møter med samarbeidspartnere.

Metoden er spesielt god for de som ikke helt vet hva de vil med livet sitt. Det å se sammenhengen mellom drømmen og opplæringen, gjør at opplæringen blir mer relevant for livet. Det gir økt motivasjon for læring. Selv om ungdommene ikke har den minste ide om hva de skal arbeide med, har de fleste klart for seg hvor de tror de vil bo og hvordan fritiden skal være. Det å bo alene og ha gode venner betyr å være avhengig av inntekt. Lærer og elev får et felles bilde av hva ungdommene skal jobbe mot, noe som bygger tillit og gode relasjoner, og det skaper håp. ”Ikke se etter fortiden min, se fremtiden min” sier Mats 20 år.

Det er viktig å støtte opp om ungdommens drømmer. Det å realitetsorientere en ungdom med at ”dette er kanskje ikke noe for deg”, dreper fort et lite initiativ. Stol på at selve prosessen med elevsamtaler og bruk av veikart over tid, gjør at ungdommen selv erfarer, klargjør og regulerer planen sin. Det krever imidlertid at vi er nærværende i samtalen hele tiden, lytter og stiller spørsmål som åpner for ungdommens egen refleksjon. Det er viktig å ikke true fram en drøm, men ha tålmodighet og la ungdommene bruke tid for å utforme den. Det kan bety at drømmen ikke kommer tydelig fram i første samtale. Kanskje kan det være lurt å ha samtalen et helt annet sted, og en biltur gjør noen ganger suksess,- eller en prat i lunsjen. Noen ganger kan mirakelspørsmål være gode her, som for eksempel: Hvis alt blir som du ønsker det, du våkner opp og alt har ordnet seg, hvordan har du det da?

Når vi alle klarer å se etter det beste i ungdommene og hos hverandre er det større mulighet for å utløse hverandres potensiale. Vi kan bidra

til at flere blir aktive aktører i samfunnet og får gode liv. I AIB har vi et tett og godt samarbeid med videregående opplæring, NAV, BUP, DPS, senter oppvekst, barnverntjenesten m.fl. Det er når vi sammen jobber fleksibelt og koordinert og utløser hverandres styrker og kompetanse at vi klarer å bidra til at ungdommene overgår sine egne og andres mål.

AIB har gjennom sitt kontinuerlige utviklingsarbeid fått anerkjennelse både innenlands og utenlands. Siden 2011 har AIB hatt en samarbeidsavtale med Kronprinsparets humanitære fond. Samarbeidet er nå forlenget ut 2019, og knyttet til støtte fra Egmont Fonden. Dette samarbeidet gjør det mulig å igangsette et nytt stort prosjekt, hvor AIB skal videreutvikle sitt arbeid med å spre tenkesettet og metodeverktøyene til skoler i både Norge og Danmark. AIB ønsker å videreutvikle verktøyene og håper på samarbeid med forskningsmiljøer i dette arbeidet. I tillegg samarbeider AIB med det internasjonale forskningsmiljøet Tao, hvor professor Kenneth Gergen er styreleder. Sammen med Tao og Lent as arrangerer AIB en internasjonal læringskonferanse på Sunvolden hotell 13. og 14. april. Der vil Elspeth McAdam, Gert Biesta og Lerry Espe være hovedinnledere, sammen med Kenneth Gergen. 10 av de mest interessante praksiseksemplene fra hele verden gir workshops. Les om festivalen på: <http://inspiringlearninglife.com>

Litteraturliste:

- Bieswas – Diener R ,
(2010) *En invitation til positiv psykologi*
København: Mindspace Forlag
- Mc Adam E., Lang P.
(2010) *Anerkjennede arbeide i skoler*. Danmark: Mindspace Forlag
- Mæland M, Hauger B
(2008) *Anerkjennende elevsamtaler* Sareptas Forlag
- Hargreaves A, Fullan M
(2014) *Arbeidskultur for bedre læring i alle skoler* Oslo: Kommuneforlaget AS
- Årsrapport for Buskerud Fylkeskommune 2014
www.bfk.no

Samfunnsøkonomisk analyse av prosjektene
i Kronprinsparets Fond *DNVGL rapportnr:*
2014- 0552

Gergen K.

(2009) : *Relasjonell tilblivelse* Dansk psykolo-
gisk forlag

Gergen K .

(2010) *En invititation til social konstruktion* :
København Mindspace Forlag

Seligman M

(2011) *En perspektivrig positiv psykologi om
lykke og trivsel København:* Mindspace Forlag

Fredrikson , B. L

(2004) *The broaden- and- build theory of po-
sitive emotions* I : Philosophical Transactions
biological sciences vol. 35. 1377 1367

Hauger B, Højland T G, Kongsbakk H

(2008): *Organisasjoner som begeistrer* Oslo :
Kommuneforlaget AS

Ryan R M & Deci , E . L.

(2000) *Self- Determination Theory and the
Facilitation of intrinsic Motivation , Social
, Development, and well- Beeing.* American
psychologist

Ingebjørg Mæland

E-post: ingebjorg.meland@bfk.no
Arbeidsinstituttet Buskerud, avd. Drammen

Åse Falch

E-post: ase.wilskog.falch@bfk.no
Arbeidsinstituttet Buskerud, avd. Drammen Tlf.
32261206 / 41416879