

**Titelblad**

Projekttitle: **Skovsgaard Hotel – et anderledes hotel**

7. semester, merit 07

University College Nordjylland

Hobrovej 85

9000 Aalborg

**Tina Stampe Riisager, ps07918**

---

Vejleder: Jan Træholt Hansen.

Projektperiode 9/4 - 10/6 2010.

Afleveringsdato 10/6 2010.

Antal tegn 85.892.

# Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

## Indholdsfortegnelse:

Forord.....	s.4
Indledning.....	s.4
Samfundsniveau.....	s.7
Institutionelt niveau.....	s. 9
Individ niveau.....	s.12
Problemstilling.....	s. 15
Problemformulering.....	s. 16
Metode.....	s. 16
Empiri/Interview.....	s. 17
Teori.....	s. 18
Afgrænsning.....	s. 21
Teori.....	s. 22
Empiri.....	s. 23
Analyse.....	s.23
Hvad udtrykker strategien og taktikken på Skovsgaard Hotel?.....	s. 23
Opsamling.....	s. 28
På hvilken måde opfylder strategien målet om social anerkendelse?.....	s. 30
Opsamling.....	s. 36
Hvordan skal man som socialpædagogisk medarbejder agere i dette felt?.....	s. 37

# *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

Opsamling.....	s. 42
Konklusion.....	s. 43
Perspektivering.....	s. 47
Litteraturliste.....	s. 50

## **Forord**

Siden 1994 har jeg haft mit arbejdsliv i og omkring Skovsgaard Hotel. Jeg søgte som nydannet køkkenleder job på hotellet, hvor jeg havde ansvar for den daglige drift af køkkenet. Arbejdet bestod også i at inddrage medarbejdere i beskyttet beskæftigelse i arbejdet. Senere blev jeg ansvarlig for hele den daglige drift af hotellet. For 4 år siden forlod jeg dog hotellet, for igen at vende tilbage som leder af det botilbud, som Skovsgaard Hotel & Råd og Dåd Butikken i Attrup driver i fællesskab. Botilbuddet er nu adskilt fra de to dagsbeskæftigelsestilbud, men alle tre projekter drives ud fra samme princip om at være aktive i lokalområdet. Projekterne er efterhånden blevet til det man betegner som socialøkonomiske virksomheder, der tager et medansvar for at holde liv i et lokalområde og et socialt ansvar overfor en gruppe af mennesker, der befinder sig i en udsat position i vores samfund. Jeg har igennem årene fået meget praktisk erfaring med at arbejde dels på Skovsgaard Hotel og senest med at opbygge et selvstændigt botilbud, der fungerer i et tæt samspil med dagsbeskæftigelsen. Det er oplagt for mig at bruge denne afsluttende opgave til at vurdere projektet på Skovsgaard Hotel i et teoretisk perspektiv og på den måde få projektet placeret i en begrebsramme, som jeg kan anvende fremadrettet i mit arbejde.

## **Indledning**

I mere end 20 år har et lille hjørne af Han Herred været genstand for et socialt eksperiment med at lave arbejdspladser på særlige vilkår, som er dybt forankret i lokalsamfundet.

I Jammerbugt Kommune i den gamle Brovst Kommune, nærmere bestemt i Skovsgaard ligger et hotel omkranset af ca. 250 husstande. Byen har tidligere, som så mange andre byer, haft et aktivt erhvervsliv med flere købmænd, bagere, slagtere, manufakturhandler, skoforretning og radio og tv forretning, som alle er lukkede og de tomme bygninger er lavet om til lejligheder og privatbeboelse. Der er et par større industrivirksomheder og nogle få mindre erhvervsvirksomheder i byen. Den lokale sparekasse og Dagli'Brugsen har ligesom hotellet en central placering i byen. Skovsgård

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

Hotel blev bygget på den nuværende placering for 100 år siden, tæt ved den dengang nyanlagte jernbane mellem Thisted og Ålborg. Hotellet fungerede i mange år som rammen om private fester, møder, juletræsfester, dilettantteater, og i det hele taget fungerede hotellet som et samlingspunkt for socialt og kulturelt liv i Skovsgaard. I 1990 hvor hotellet igen gik fallit, var der ikke meget håb om at få gang i hotellet igen på almindelige vilkår. I forlængelse af nogle eksperimenter med at lave bo- og arbejdspladser i lokalområdet, udviklede en gruppe af lokale borgere tanken om et andelsorganiseret hotel med arbejdspladser til mennesker, der ikke kunne klare et almindeligt arbejde. I 1992 blev projektet en realitet bakket op af ca. 75 lokale borgere, som købte andel i foretagendet. Bestyrelsen som består af 7 andelshavere har indflydelse på hotellets drift og skal sikre at idégrundlaget bevares. Idégrundlaget bygger på at der skal være meningsfyldt beskæftigelse til medborgere, der ikke kan klare et almindeligt arbejde. Arbejdet skal rettes imod behov i lokalsamfundet og være med til at holde liv i lokalsamfundet. Ved at medborgere, der er handicappede eller udstødte, bidrager med noget nyttigt i lokalsamfundet, er tanken, at så opnår de anerkendelse som personer med ressourcer, personer, der du'r til noget. Skovsgaard Hotel fungerer som et lokalt samlingssted for lokalsamfundets borgere. De holder deres private selskaber på hotellet, de kommer til livekoncerter på hotellet, de spiser på hotellet sammen med familie eller venner. De bruger hotellet, når der holdes bestyrelsesmøder eller generalforsamling i foreningslivet.

I dag er 19 personer i beskyttet beskæftigelse og 3 medarbejdere, ansat på normale vilkår, sammen om at drive Skovsgaard Hotel, og produktionen sælges på markedsvilkår. Cirka halvdelen af indtjeningen sikres igennem overførselsindtægter og hotellet har indgået driftsoverenskomst med Jammerbugt Kommune om beskyttet beskæftigelse efter § 103 i Serviceloven. . I det hele taget bruges hotellet som det var tænkt fra begyndelsen:

# *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

**1. Lokalbefolkningen skal inddrages og have indflydelse på, hvordan hotellet skal udvikles. Der er vedtægter for hotellet som et "s.m.b.a." - et selskab med begrænset ansvar, hvor man kun risikerer sin andel - typisk 1000,00 kr.**

Der er ca. 350 andelshaver, som bakker op om Skovsgaard Hotel. Der er stor opbakning til den årlige generalforsamling og bestyrelsen består af 7 andelshavere, som primært kommer fra lokalområdet.

**2. Der skal være permanente, "særligt tilrettelagte arbejdspladser" for medborgere, der ikke kan klare ræset på en almindelig arbejdsplads. De skal sammen med andre ansatte med relevant erfaring sørge for hotellets drift.**

Der er 19 ansatte på særlige vilkår, 2 i skånejob, 1 i flexjob og 3½ fuldtidsstilling, der er besat af medarbejdere med en faglig relevant baggrund.

**3. Hotellet skal være ramme om de aktiviteter, der hidtil har været. Der skal fortsat være overnatningsmuligheder, ikke i den dyre ende, men som billigt familiehotel.**

Hotellet har en restaurant med plads til 50 gæster og en festsal med plads til 100 personer. Hotellet råder over 5 værelser, som primært bruges i forbindelse med udlejning af hotellet som forsamlingshus og i forbindelse med fester.

**4. Der skal udvikles medborgerhusagtige aktiviteter. Dagligt er der mulighed for at få en billig middag. Der er udviklet et spillested for levende musik, og der skal være plads til udstillinger, teater og mødeaktivitet af enhver art.**

Hotellet har dagligt åbent og der er hver dag mulighed for at købe dagens middag. Der afholdes ca. 12 livekoncerter om året. I restauranten er der løbende udstillinger af lokale kunstnere. Mindst én gang om året er Hotellet ramme om et lokalt teaterstykke.

**5. Der er mulighed for at afholde småkurser, og der satses på at udvikle et debatmiljø om tidens store udfordringer, - meget omkring at gøre lokalområdet rummeligt og bæredygtigt.**

Et kursuslokale danner ramme om kurser, friskole for voksne og møder. Der er igennem tiden gjort forsøg med en tænketank, som skulle rumme erfaringsudveksling mellem teoretikere og praktikere.

De medarbejdere på særlige vilkår, der måtte have behov for det, har mulighed for at blive tilknyttet et botilbud, som har Hotellets og Råd & Dåd Butikkens medarbejdere som målgruppe. Botilbuddet er oprettet efter § 107 i Serviceloven og tilbyder støtte i eget hjem og i fritidssituation.

Medarbejderne på særlige vilkår arbejder der, hvor de bor. De bor i egen bolig eller lejlighed rundt omkring i lokalsamfundet. Botilbuddet fungerer som en base, hvor folk kan mødes til forskellige sociale aktiviteter i fritiden. De er en del af lokalsamfundet og identificeres både i kraft af deres arbejde og det liv, de lever i lokalsamfundet.

### **Problemfelt**

#### **Samfundsniveau**

Arbejdspladser på særlige vilkår er en paragraf i Serviceloven, som sikrer voksne, der *på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår*<sup>1</sup>. Formålet med Serviceloven er blandt *andet at forbedre livskvaliteten for den enkelte*<sup>2</sup>. Livskvalitet opfattes her som det at have et arbejde, og på den måde udtrykker Serviceloven en samfundsmæssig diskurs. Vores samfund er opbygget omkring en markedsøkonomi, hvor arbejdskraft er en kapital, som har stor værdi. Arbejdskraft er den vare, man som

---

<sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=20938>

<sup>2</sup> Ibid.

individ, sælger i det samfundsmæssige felt. Et arbejde eller ens arbejdskraft udtrykker især den økonomiske kapital; de penge eller materielle ressourcer, som arbejdskraften værdisættes til. Men den kulturelle kapital afspejler sig også i arbejdskraften, som et udtryk for ens dannelse og ens uddannelse. Den symbolske kapital afhænger i særdeleshed også af ens arbejdsmæssige position i samfundet. Et godt og velanset arbejde medfører symbolsk kapital, idet man igennem et arbejde, som anerkendes i det samfundsmæssige felt, opnår et ry eller en anseelse, som gør at man kan positionere sig i feltet. De mennesker, som ikke har arbejdsevne, til at indgå på normale vilkår i samfundet kan så med Serviceloven kompensere for deres mangler, ved at tilbyde arbejde på særlige vilkår. Dermed bliver de aktører i et felt, om end uden de samme muligheder for igennem arbejdet at opnå økonomisk kapital og ej heller kulturel kapital.

Dannelsen sikres snarere med symbolsk vold igennem den socialpædagogiske relation, som ikke giver adgang til kulturel kapital, men som udtrykker et magtforhold. I det socialpædagogiske felt, som det gælder for alle felter, er der en hierarkisk struktur med pædagogen som den dominerende. Strukturen er betinget af de kapitaler den enkelte aktør besidder og den systemmagt, som aktørerne har fået tildelt. Det er ikke så meget de enkelte aktører, der er interessante, men deres relation. Det er en magtlogik, der virker bag ryggen på aktørerne og understreger den ubevidste og kropsliggjorte agens.

Symbolsk kapital uddeles ikke på samme rundhåndede måde til medarbejdere på særlige vilkår, idet summen af deres aktuelle ressourcer, reduceres kraftigt ved at arbejdet udmærker sig ved ikke at være lønarbejde på normale vilkår og derfor ikke opfylder den selvforsørgelsespligt, som knytter sig til den samfundsmæssige diskurs.

I det felt, som det lille lokalsamfund er udtryk for, finder medarbejdere på særlige vilkår alligevel ud af at agere på trods af deres ringe position. De positionerer sig ved at producere praksisformer, der anerkendes i feltet og som ikke truer magtbalancen i feltet. De udvikler taktikker<sup>3</sup>, der sætter dem i stand til at agere i lokalsamfundets felt. Men de

---

<sup>3</sup> Social Kritik, 2004, s. 4 -



gør det ikke som individer men med arbejdspladsen som ramme. Arbejdspladsen, som udfører meningsfuldt arbejde til gavn i lokalområdet, sikrer at medarbejdere på særlige vilkår anerkendes for at udføre et stykke ”samfundsgavnligt” arbejde. Lokalsamfundet er udtryk for en strategi<sup>4</sup>, et sted som fungerer som en ramme om et liv, hvor der hersker en overordnet samfundsmæssig diskurs, men hvor der også lokalt eksisterer en vilje og en magt i forhold til at integrere medarbejdere på særlige vilkår i lokalsamfundet. Taktikken er at bidrage med et stykke arbejde, som ingen andre i lokalsamfundet vil varetage. Den måde Skovsgaard Hotel fungerer i lokalsamfundet er udtryk for en taktisk forholden sig til omverdenen på, en måde at agere på, som gør at man om ikke andet bliver tålt, fordi man faktisk aktivt bidrager med sin arbejdskraft i lokalområdet. Man spiller med på de samfundsmæssige betingelser, og imødekommer den herskende diskurs. Taktikken er at løse billet til feltet, hvor livschancer fordeles, anerkendelse distribueres og hvor der vel er en realistisk mulighed for at blive inkluderet i (lokal)samfundet.

### **Institutionelt niveau**

Når Skovsgaard Hotel på den måde ansætter medarbejdere på særlige vilkår er det et forsøg på at integrere dem ikke bare i et arbejdsfællesskab, men et (lokal)samfundsmæssigt fællesskab. I den proces ligger et behov for anerkendelse<sup>5</sup>, hvor den enkelte medarbejder igennem deltagelse og sit positive engagement anerkendes af (lokal)samfundet. Medarbejdere genkender sig selv og bliver anerkendt for sit særlige bidrag til fællesskabet. Den form for anerkendelse medfører *værdsættelse af sig selv som medlem af et solidarisk fællesskab*<sup>6</sup>. Det er behovet for anerkendelse, der ligger til grund for projektet og de oprindelige PHIL<sup>7</sup> tanker, hvor man nedbryder skellet mellem

---

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Honneth, 2006

<sup>6</sup> Honneth, 2006, s. 12

<sup>7</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?Id=32871>

## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

den institutionelle verden og det omgivende samfund igennem handlinger; arbejde på særlige vilkår. Derved bidrager en forholdsvis passiv eller rettere pacificeret gruppe positivt til et lokalsamfunds organisering eller opretholdelse og bliver på den måde anerkendt.

Skovsgaard Hotel skaber indenfor de institutionelle rammer et anerkendelsesfællesskab, idet alle ansatte betegnes som medarbejdere, og derved udtrykkes en ligeværdighed i forhold til det daglige arbejde. Solidariteten opretholdes dog kun indenfor fællesskabet, idet medarbejdere på særlige vilkår i andre sammenhænge betegnes som brugere. Det gælder i forhold til samfundet og dets repræsentanter; serviceloven, embedsmænd og sagsbehandlere. En moderne benævnelse, som ikke udtrykker solidarisk anerkendelse, men i højere grad udtrykker en passivitet og et forbrug af de velfærdsydelser, som er retslig sikret borgere i det danske samfund. Derved opretholdes underkendelsen i et samfundsmæssigt perspektiv og besværliggør et projekt som Skovsgaard Hotels gode intentioner om solidarisk anerkendelse og integration i et samfund.

Den arbejdskraft, som medarbejdere på særlige vilkår, bidrager med på Skovsgaard Hotel opnår ikke en retslig anerkendelse<sup>8</sup>, idet medarbejdere på særlige vilkår aflønnes med en arbejdsdusør på 17,- i timen, som et supplement til den sociale pension. Tilsammen sikrer det den enkelte medarbejder et forsørgelsesgrundlag, men er en underkendelse af den enkeltes arbejdskraft, når man ser det i forhold til den måde arbejdskraften værdisættes på i det omgivende samfund. Men det er et vilkår og en tilpasning både i forhold til samfundet, lovgivning og den enkelte, idet der trods alt sker en aflønning ligesom på det ordinære arbejdsmarked. Ellers ville man jo definere det som frivilligt arbejde, som måske nok anerkendes i visse felter i samfundet, men nok ikke blandt voksne med *betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer*. Serviceloven giver hjemmel til at aflønne<sup>9</sup> medarbejdere på særlige vilkår og bekræfter dermed den samfundsmæssige diskurs. Samtidig er aflønningen,

---

<sup>8</sup> Honneth, 2006

<sup>9</sup> <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=20938> § 105.

hvor lille den end måtte være, en anerkendelse, som genkendes i det samfundsmæssige felt, som man orienterer sig imod.

Samtidig er der i ansættelsen heller ikke nogen overenskomst og pensionsordning, som i forhold til det almindelige arbejdsmarked er en rettighed, der gælder de fleste lønmodtagergrupper i det danske samfund. Skovsgaard Hotel har derfor i sin spæde start haft en del diskussioner med lønmodtagerorganisationer om overenskomst, men har argumenteret for under henvisning til en retslig anerkendelse, at alle medarbejdere på hotellet i så fald skulle omfattes af en sådan overenskomst. Det har der naturligvis ikke været interesse for, idet medarbejdere på særlige vilkår er offentlig forsørget, og derigennem er sikret et forsørgelsesgrundlag. Men ved at afstå fra at indgå overenskomst udtrykker bestyrelsen på hotellet en solidarisk anerkendelse af medarbejdere på særlige vilkår og lønmodtagerorganisationer udtrykker en både solidarisk og retslig underkendelse af en gruppe mennesker i vores samfund. De kan i lighed med ansatte på normale vilkår også lide et tab, i forbindelse med en foreliggende tvist på arbejdspladsen, og hvis medarbejdere på særlige vilkår mister deres arbejde, mister de også andet end en indtægt. De mister på lige fod med andre en stor del af deres identitet og en stor del af deres netværk, som et arbejde i høj grad også er udtryk for og de har i lige så høj grad brug for den anerkendelse, der ligger i en solidarisk ordning, som en overenskomst er udtryk for, som alle andre ansatte. Skovsgaard Hotels ideal om solidarisk og retslig anerkendelse kommer til at stå i opposition til den måde samfundet er indrettet på og besværliggør den inklusionsproces, som der ellers er lagt op til og som er fundamental for at mennesket kan opnå selvvirkeliggørelse<sup>10</sup> på den sociale plan, men i høj grad også på det individuelle plan.

---

<sup>10</sup> Honneth, 2006

## **Individ niveau**

Den grundtanke, som Skovsgaard Hotel er bygget op om, hvor målet med at beskæftige medarbejdere på særlige vilkår er, at de *anerkendes som personer med ressourcer, personer, der kan bidrage med noget*<sup>11</sup>, og det pointeres således også at arbejdet skal være *meningsfyldt*.<sup>12</sup> I disse grundtanker udtrykkes en socialpædagogisk dannelsesproces, som er rettet mod en tilværelse, hvor følgende 3 grundlæggende livsressourcer er til stede<sup>13</sup>.

## **Identitet – udvikles igennem personen i den subjektive verden.**

Igennem arbejdet på Skovsgaard Hotel udvikler medarbejdere en identitet, som gør at vedkommende kan se sig selv i forhold til andre. Vedkommende bliver i stand til at afgrænse sig fra andre, idet han eller hun erfarer at besidde nogle egenskaber eller ressourcer, der identificer mig og ikke alle andre.

## **Solidaritet – udvikles igennem fællesskabet i den sociale verden.**

I arbejdsfællesskabet oplever medarbejdere på særlige vilkår at de på arbejdspladsen, Skovsgaard Hotel, identificerer sig med et fællesskab, hvor man føler at man hører til og hvor de andre i fællesskabet opfatter én som hørende til. Fællesskabet er ikke statisk, men differentieret, således at man godt kan opleve solidaritet med for eksempel alle ansatte på Skovsgaard Hotel, når man som gruppe relaterer til andre grupper af medarbejdere. Når den årlige fodboldturnering, hvor man spiller mod andre lignende projekter i lokalområdet, løber af stablen, er fællesskabet klar defineret og afgrænset til at omfatte alle medarbejdere på Hotellet, hvorimod der i andre sammenhænge etableres differentierede fællesskaber. Når der i personalegruppen diskuteres arbejdsdusører erhverver gruppen af medarbejdere på særlige vilkår sig et tilhørsforhold og udvikler solidaritet i forhold til at forhandle løn og differentierer sig fra de øvrige ansatte på

---

<sup>11</sup><http://www.carldialog.dk/side.asp?id=32871>

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Madsen, 1993

Hotellet.

### **Mening – udvikles igennem kulturen i den objektive verden.**

Et samfunds samlede sum af normer, verdensbilleder, traditioner, sædvaner og livsanskuelser udvikler tilsammen ressourcen mening, som er en fælles kulturel viden<sup>14</sup>. Det skaber grundlag for at finde frem til en fælles forståelse af hvordan man forstår sin omverden. Det kræver at medarbejdere på særlige vilkår er sociale aktører, for at udvikle ressourcen mening. Det er i interaktionen med det omgivende samfund, at man også får afprøvet sine egne forestillinger om eksempelvis det ansvar, der følger med en så offensiv position, som Skovsgaard Hotel og dets medarbejdere indtager i et lille lokalsamfund med traditioner og normer. Inden hotellet startede i sin nuværende form, havde et par københavnere forsøgt at drive hotellet som en fransk restaurant med stor, sort flygel i restauranten, spejle overalt og små anretninger på tallerknerne. Lokalbefolkningen var ikke velkommen i træsko og de kunne ikke få serveret suppe, steg og is til deres fester. Det betød at lokalbefolkningen tog afstand fra stedet og det ambitiøse værtpar. Det kunne selvfølgelig ikke gå, da den fælles referenceramme ikke var til stede og lokalbefolkningen kunne ikke genkende det verdensbillede, der blev forsøgt fremstillet. Den historie kunne måske godt have gentaget sig ved at lade voksne med *betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer* lave mad, servere og vaske op på Skovsgaard Hotel, men fornemmelse for ejerskab og respekt for de normer og traditioner, der hersker i lokalsamfundet, gør at der trods de mange forskelligheder er en fælles referenceramme.

Den livsform, som medarbejdere på særlige vilkår på Skovsgaard Hotel praktiserer, er en meget udadvendt og aktiv livsform. De er borgere i et lokalsamfund, fordi de bor og arbejder der og er på mange måder aktive i forhold til at bidrage til en positiv udvikling i lokalsamfundet. Livsformen er således **den synlige praksis**, en person udvikler i mødet med sin kultur. Det er syntesen mellem subjektive potentialer og de objektive livsbetingelser. Altså det potentiale den enkelte medarbejder har og de livsbetingelser

---

<sup>14</sup> Madsen, 1993

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

vedkommende har adgang til<sup>15</sup>. På Skovsgaard Hotel får medarbejdere på særlige vilkår mulighed for at udnytte og udvikle iboende ressourcer. De oplever i det daglige arbejde at balancen mellem deres potentiale og de krav, der stilles er afstemt således, at de oplever overensstemmelse mellem ressourcer og handlemuligheder. Samtidig påvirkes medarbejdere på særlige vilkår af de normer og værdier, der dels hersker på arbejdspladsen, men også i det omgivende lokalsamfund. Det er et krav til medarbejdere på særlige vilkår, at indgå i arbejdet på Hotellet på lige vilkår med andre ansatte. Eksempelvis er der krav om at man skal møde til den aftale tid, fordi man har en funktion på arbejdspladsen, som gør at det ikke er lige meget om man møder op. Har man svært ved at komme op eller ikke så god til klokken, så fungerer den socialpædagogiske støtte som en forlængelse af den andens potentiale og handlekompetence<sup>16</sup>. Samtidig er der også krav om hvordan man opfører sig overfor gæster og man skal vide normer for omgang. Det er en hårfin balance, som den socialpædagogiske støtte skal være opmærksom på. Balancen mellem at indordne sig under de i kulturen herskende normer og medarbejderens personlighed, som gør lige præcis vedkommende til den, han eller hun er. Atmosfæren på Skovsgaard Hotel bærer præg af en bevidsthed om, at det særegne ved en person ikke må stå i skyggen af et ønske om assimilation. Der har igennem tiden være mange personligheder blandt medarbejdere på særlige vilkår og netop deres særlige bidrag, har gjort Skovsgaard Hotel til et sted, hvor mange forskellige mennesker, lokale og musikere fra den store verden, finder et åndehul i en fortravlet verden med plads til det afslappede og det skæve.

Livsformen udtrykker vellykket syntese mellem selvrealisering og selvobjektivering. Det er i processen mellem tilegnelse og frembringelse, at internalisering af ydre forventninger kan blive til oplevelsen af indre mening. Medarbejdere på særlige vilkår mestrer denne balance, fordi rammen om deres (arbejds-)liv er central og i tæt relation

---

<sup>15</sup> Madsen, 1993

<sup>16</sup> Madsen, 1993, s. 259

til det omgivende lokalsamfund og ideen med dette socialpædagogiske projekt er bundet op på gensidig afhængighed og indbyrdes erkendelse af at ”alle dur til noget”. Medarbejdere ansat på særlige vilkår reduceres ikke til sit handicap eller til sin afvigelse. *Tværtimod vil hele personen og dennes livspraksis træde frem og være det, som opmærksomheden rettes imod, hvorved mulighederne er til stede for, at det er allerede eksisterende ressourcer – og ikke manglerne – der fokuseres på*<sup>17</sup>.

### **Problemstilling**

Skovsgaard Hotel har formået med sin centrale placering i lokalsamfundet at bidrage til at et lokalsamfund på trods af modsatte tendenser i samfundet blomstrer med et rigt socialt og kulturelt liv. Samtidig har projektet også bidraget til at der i byen er en mangfoldighed af mennesker, som lever side om side med hinanden. Mennesker *med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne eller sociale problemer* bidrager aktivt i lokalsamfundet og der kvitteres tilsyneladende med accept og inklusion. Det er en interessant mekanisme, som jo i og for sig er sympatisk og afstemt i forhold til de samfundsnormer, vi lever under.

Spørgsmålet er hvad vi udtrykker igennem denne accept? Er det solidaritet<sup>18</sup>, som afspejler et moralsk ansvar overfor svage grupper i vores samfund? Et kollektivt ansvar, som en erkendelse af at vi ikke kan dække os ind under at have en høj skatteprocent og dermed mener at have bidraget til velfærdssamfundets opretholdelse. Men solidaritet, som en erkendelse af at have fælles interesser i, at bevare nogle funktioner i et lokalsamfund eller oven i købet et ønske om mangfoldighed som et aktiv for et lokalsamfunds beståen. Eller udtrykker det en socialforståelse<sup>19</sup>, som på lige fod med velgørenhed, er med til at opretholde en magtbalance i samfundet. Den sociale forståelse rummer mange sympatiske træk som barmhjertighed, sympati og medfølelse,

---

<sup>17</sup> Madsen, 1993

<sup>18</sup> Jensen, 1995, s. 121

<sup>19</sup> Ibid.

men i høj grad også et skæbne perspektiv, hvor fraværet af ansvar kommer til at stå i modsætning til solidaritet, hvor der er en erkendelse af, at man som enkeltperson eller som gruppe påtager sig et ansvar, som ret beset er hele samfundets. Kan man argumentere for, at det er solidaritetsprincippet der er motivationsfaktoren i Skovsgaard?

## Problemformulering

**Ved at analysere og diskutere strategien og taktikken på Skovsgaard Hotel.**

vil jeg svare på følgende konkrete spørgsmål:

- **Hvad udtrykker strategien og taktikken på Skovsgaard Hotel?**
- **På hvilken måde opfylder strategien målet om social anerkendelse?**
- **Hvordan skal man som socialpædagogisk medarbejder agere i dette felt?**

## Metode

For at besvare problemformuleringen vil jeg tage udgangspunkt i et empirisk perspektiv og med centrale teoretiske begreber indkredse den overordnede strategi og taktik på Skovsgaard Hotel. For at besvare spørgsmålet, om medarbejdere på særlige vilkår opnår social anerkendelse ved hjælp af strategien, vil jeg anvende empiriens eksterne perspektiv sammenholdt med Honneths teoretiske begrebsapparat. Den måde interviewpersonerne betragter den socialpædagogiske relation, skal indgå i en vurdering af socialarbejderens praksis i forhold til taktikken. Det er et samfundsorienteret perspektiv, der præsenteres i projektet, fordi strategien på Skovsgaard Hotel tager sit udspring i nogle sociale og samfundsmæssige processer, som taktikken bevidst skal forholde sig til og navigere rundt i.



## Empiri/Interview

Jeg har lavet aftale med 4 repræsentative borgere fra lokalområdet. De er alle 4 engageret i foreningsarbejdet i lokalområdet, primært omkring idrætsforeningen. Jeg har valgt personer, som er aktive i lokalområdet, fordi jeg er interesseret i et perspektiv, som ikke er forbundet med en bevidst stillingtagen omkring Skovsgaard Hotel. Jeg er vælger dog interviewpersoner, som er aktive, fordi jeg mener, det udtrykker et engagement i lokalsamfundet, således at de i interviewet i høj grad vil udtrykke et lokalsamfundsperspektiv. Samtalen skal være det bærende i det kvalitative interview, hvor jeg er reelt interesseret i personernes udsagn og tanker om emnet.

## Steinar Kvale

Jeg vil anvende Steinar Kvales halvstrukturerede livsverdensinterview<sup>20</sup>, som defineres som *et interview, som har til formål at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener.*<sup>21</sup> Steinar Kvale er professor i pædagogisk psykologi og leder af Center for Kvalitativ Metodeudvikling i Århus. Han har udgivet *Interview, En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Jeg mener, at denne interviewform kan give et kvalitativt billede af en persons oplevelser med Skovsgaard Hotel og medarbejdere på særlige vilkår og dermed give et kvalitativt indtryk af, om der er konvergens mellem strategi og opfattelse af strategi. Jeg vil anvende Kvales 7 stadier i en interviewundersøgelse<sup>22</sup>, som sikrer disciplinering af hele interviewfasen. Jeg sikrer også, at der bliver konsensus i interviewene, idet de gennemføres på forskellige tidspunkter. Samtidig kvalificeres jeg og kan betragte forløbet som en rejse<sup>23</sup>, som ikke alene giver erkendelse men måske også skaber forandring, idet jeg befinder mig i praksis og i mit daglige arbejde til

---

<sup>20</sup> Kvale, 1994

<sup>21</sup> Ibid. s. 19

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Ibid,s.17-

stadighed forsøger at skabe udvikling. I transskriberingen af interviewene vil jeg være tro mod interviewpersonerne, og skrive ordret ned hvad de siger, men jeg vil dog undlade at transskribere i detaljeret gengivelse med pauser, lyde og lignende og jeg vil også undlade sekvenser, som ikke er relevant for min undersøgelse. Det er faren ved at interviewe personer, hvor der er en fælles referenceramme, og hvor samtalen kan løbe lidt af sporet. Det er dog angivet i transskriberingen. En anden væsentlig problemstilling, som man bør være opmærksom på, er faren ved ledende spørgsmål. Steinar Kvale argumenterer imidlertid for, at ledende spørgsmål ikke nødvendigvis kun er uhensigtsmæssige og vildledende. Ledende spørgsmål kan have deres berettigelse, men det kræver, at de anvendes bevidst, specielt med henblik på at kontrollere interviewpersonens svar og dermed validere udsagnene. Det afgørende punkt er ifølge Kvale ikke, om man skal anvende ledende eller ikke ledende spørgsmål, men hvorvidt de ledende spørgsmål leder til ny, troværdig og værdifuld viden<sup>24</sup>. Analysen inddeles i 6 trin<sup>25</sup> og skal føre frem til en egentlig analyse af interviewpersonernes udsagn.

### **Teori**

De teoretikere, jeg har valgt, kan være med til at afdække nogle af de ofte skjulte strukturer, der eksisterer i et lokalsamfund, som Skovsgaard, samtidig med at de også kan være med til at definere de mekanismer, der får et lokalsamfund til at bakke op om et projekt som Skovsgaard Hotel. Begreberne solidaritet og social forståelse<sup>26</sup> rammer lige ned i det, som er kernen i et projekt som Skovsgaard Hotel, hvor samspillet med lokalsamfundet er essentiel for projektets eksistens.

---

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Juul Jensen, 1995

## **Uffe Juul Jensen**

Solidaritet og social forståelse. De to begreber dækker over en diskussion af moralsk ansvar og definerer solidaritet, som mere end en hul frase. Der ligger i solidaritet et ansvar overfor den svage og en vilje til at indgå en alliance, hvor social forståelse i højere grad er letkøbte plusser på den sociale samvittigheds konto. Uffe Juul Jensen er professor og institutleder ved Institut for Filosofi og har bidraget til debatten om det danske social- og sundhedssystem bla. i bogen *MORALSK ANSVAR OG MENNESKESYN*.

## **Pierre Bourdieu**

Bourdieu(1930-2002) var fransk sociolog og har med sine begreber som praksis, felt, aktør, social, kulturel og økonomisk kapital bidraget til at afdække strukturerne i et samfund og jeg vil i analysen anvende Bourdieu til at definere Skovsgaard Hotels position i feltet og anvende kapitalbegrebet for at afdække den struktur, i hvilken Skovsgaard Hotel og dets medarbejdere positionerer sig i feltet. Kapitalbegrebet dækker over 3 kapitaler, økonomisk, social og kulturel kapital, som kan bruges til at beskrive en ulighed i et felt som et lokalsamfund som Skovsgaard og fungerer som et fordelingsapparat, hvor den fjerde kapitalform repræsenterer den anseelse, man har i et felt og som man kan have erhvervet sig på baggrund af de 3 andre kapitaler. Den symbolske kapital kan fortælle noget om, hvem der bestemmer diskursen i lokalsamfundet og hvad der tillægges værdi i et lokalsamfund. Social kapital spiller en rolle for det, som socialarbejderen kan lægge i rollen som brobygger mellem lokalsamfundet og medarbejdere på særlig vilkår.

### Michel de Certeau

Michel de Certeaus begreber om strategi og taktik<sup>27</sup> er interessante i forhold til at undersøge hvordan Skovsgaard Hotel og dets usædvanlige medarbejdere finder deres plads i lokalsamfundet. Certeau beskriver taktikker som de svages kunst, usædvanlige menneskers muligheder for at klare sig indenfor magtens områder, og sætter det op imod begrebet strategi, som er knyttet til et bestemt sted, og bundet til en magtfaktor, et lokalsamfund som Skovsgaard. Et samfund, der er base for at skabe relationer og en model for en politisk, økonomisk og videnskabelig rationalitet<sup>28</sup>. Lokalsamfundet er udtryk for en strategi i hvilken hotellet som institution og dets medarbejdere udvikler måder at klare sig på og udvikler taktikker i forhold til at begå sig og måske oven i købet få anerkendelse for den fornemmelse. Michel de Certeau er fransk kultursociolog (1925-1986) og er mest kendt for ”The practice of everyday Life”, som beskriver hvordan mennesker finder måder at navigere rundt i hverdagspraksisser. Deres handlinger begrænses radikalt af omkransende magtstrukturer og dominerende diskurser, hvorfor de ikke er i stand til at konstituere et autonomt rum. Deres handlingsfelt vil derfor altid tilhøre den anden. Taktikken kan ikke planlægge strategiske operationer, men drage fordele af de muligheder, der byder sig, uden illusioner om at udfordre eller ændre det system, der opstiller disse. Desværre er Michel de Certeau ikke oversat til dansk og ej heller har det været muligt at låne ovennævnte bog på biblioteket. Derfor har jeg valgt at bruge Birte Bech-Jørgensen fortolkning af hans begreber. Bech-Jørgensen er dr.scient.soc og har blandt andet skrevet om hjemløse og deres fornemmelser for både rum og tid og er i det hele taget forsket i udsatte grupper position i samfundet. Bogen *Ruter og rytmer*<sup>29</sup> har inspireret mig meget, idet det forhold, som beskrives mellem socialarbejderne og de usædvanlige mennesker vækker genkendelse fra min daglige praksis.

---

<sup>27</sup> Social Kritik, 2004

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> Bech – Jørgensen, 2003

## Axel Honneth

Skovsgaard Hotel er en arena, hvor medarbejdere på særlige vilkår får anerkendelse for det arbejde, de udfører. Forudsætningen for et fuldt realiseret liv forudsætter anerkendelse på 3 niveauer og i tekstsamlingen ”Behovet for anerkendelse” redegøres for de 3 sfærer; den private, den retslige og den sociale. Den opdeling, som kun kan eksistere i teorien, danner grundlag for at indkredse hvilken form anerkendelsen i lokalsamfundet tager og i lyset af Honneths teori diskutere om det er nok til at opnå social anerkendelse. Axel Honneth (1949) er tysk filosof og er seneste skud på stammen fra Frankfurterskolen, som udtrykker en samfundsfilosofisk retning, der opstod i 1930’erne og som også repræsenterer Habermas.

## Bent Madsen

Den rolle, som socialpædagogen indtager i et projekt som Skovsgaard Hotel, udfordrer den socialpædagogiske medarbejder til at indtage nye samfundsmæssige funktioner<sup>30</sup>, siger Bent Madsen i grundbogen *Socialpædagogik og samfundsforvandling*. Bent Madsen er cand. pæd. i pædagogik og tegner i bogen et billede af den centrale rolle, som socialpædagogen spiller i at skabe betingelser for udformningen af sociale relationer i forhold til eksempelvis de mennesker, der er ansat på særlige vilkår på Skovsgaard Hotel og som lever deres liv i Skovsgaard. Det er en rolle, som kræver en bevidsthed om de underliggende strukturer, der påvirker udformningen af rollen. Bent Madsen giver nogle interessante bud på hvordan man kan udfylde den rolle i dette brændpunkt mellem menneske og samfundsborger på den ene side og på den anden side som *professionel fødselshjælper i disse lokale samspilsprocesser*<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Madsen, 1995

<sup>31</sup> Ibid.

## Afgrænsning

Jeg vælger at anlægge et sociologisk perspektiv i mit projekt, fordi jeg er optaget den udveksling, der sker mellem lokalsamfundet og et projekt som Skovsgaard Hotel. En udveksling, der placerer mennesker i forhold til hinanden og placerer deres handlinger i forhold til hinanden. Det er et blik udefra, som vil være med til at afdække, hvorledes den udveksling modtages i lokalsamfundet igennem et teoretisk og empirisk blik. Jeg vælger denne vinkel, selvom fristelsen til at anvende et blik indefra er stor, men jeg tænker at de svar jeg her kommer frem til, vil være anvendelige i mit daglige arbejde som leder af botilbuddet, for bedre at kunne agere taktisk i lokalsamfundet. Denne anvendelse af strategi og taktik er en væsentlig faktor i det arbejde, jeg som leder må kunne bringe i spil både i forhold til den overordnede bestyrelse og i forhold til de medarbejdere, jeg har ansat. Samtidig vil det kunne danne grundlag for en diskussion projekterne imellem, om hvorvidt vi med den nuværende taktik lever op til strategien og i hvilken retning projekterne bevæger sig. Jeg har heller ikke spurgt den tidligere bestyrelsesformand, som er initiativtager til projektet på Skovsgaard Hotel. Han har naturligvis et andet forhold til projektet og vil muligvis drage nogle andre konklusioner. Dem kan man læse mere om i bogen *Drivkraft*<sup>32</sup>, som er en portrætsamling om socialøkonomiske virksomheder. I tidligere projekter i en specialiseringsopgave og senest i pædagogik har jeg beskæftiget mig med Empowerment, som er omdrejningspunktet i den pædagogiske praksis. Ligeledes har jeg beskæftiget mig med inklusion og differentierede fællesskaber, som er et betydeligt pejlemærke i den socialpædagogiske praksis både på Skovsgaard Hotel og i botilbuddet.

## Teori

Mit valg af de teoretikere afspejler en fascination af deres begrebsapparater. Især Bourdieu og Honneth, som jeg har beskæftiget mig med tidligere er uomgængelige i mit perspektiv. Michel Foucault er med sine begreber om magtrelationer og om hvordan man konstruerer sanhedsregimer, et andet bud på hvordan man kunne have beskrevet

---

<sup>32</sup> Ketler & Thisen, 2010

det paradoks, som den socialpædagogiske relation befinder sig i, ved dels at styre og kontrollere mere, samtidig med at der ligger en intention om autonomi. Løvlie Schibbye, som er norsk psykolog, arbejder med begrebet anerkendelse i et relationsperspektiv, hvor en subjekt-subjekt relation er en forudsætning for anerkendelse og beskriver hvordan selvet udvikles og fejludvikles i relationer. Berit Bae belyser begrebet anerkendelse fra en pædagogisk vinkel og derfor er valget af Honneth med sit sociologiske perspektiv oplagt i forhold til den vinkel, jeg har valgt at fremstille i dette projekt.

### **Empiri**

Interviewformen er en vanskelig disciplin og bør altid overvejes nøje, ligesom interviewpersonerne også skal vælges med omhu. Af tidsmæssige årsager er der kun foretaget 2 gruppe interviews og af samme grund har jeg ikke reinterviewet nogle af interviewpersonerne. Interviewpersonerne er udvalgt af en af mine medarbejdere og er udvalgt i hans netværk. Jeg har bevidst valgt at søge interviewpersoner, som ikke direkte har en tilknytning til Skovsgaard Hotel, altså de er ikke andelshavere, men jeg har bevidst søgt interviewpersoner, som er forankrede i lokalsamfundet og i det her tilfælde ved at være aktiv på en eller anden måde omkring idrætslivet i Skovsgaard.

### **Analyse**

#### **Hvad udtrykker strategien og taktikken på Skovsgaard Hotel?**

Skovsgaard Hotel opstod i 1992 på grund af et behov. Engagementet for projektet var et udtryk for forskellige behov hos aktørerne. Lokalsamfundet repræsenteret ved nogle få mennesker, der på grund af deres anseelse i byen, havde et mandat til at handle på vegne af byen. Deres behov var oplagt at få gang i hotellet, således at der var et samlingssted, hvor byens borgere kunne holde fester, holde møder og deltage i kulturelle aktiviteter og selvfølgelig også at modvirke den tilbagegang, som den store mørke bygning (Skovsgaard Hotel) midt i byen var et billede på.

## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

Samtidig var der en gruppe af teoretikere og praktikere fra det socialpædagogiske felt, som gjorde sig tanker om *at kunne få et samspil med lokalsamfundet, at få udviklet en "virksomhed", der kunne påtage sig at løse opgaver i lokalområdet, og på den måde skabe respekt om og accept af "usædvanlige mennesker"*<sup>33</sup>. Forskellige behov og bevæggrunde fandt sammen om en fælles strategi.

Lokalsamfundet og dets repræsentanter er udtryk for en strategi. Det er en vilje og en magt, som bemægtiger sig et sted og som fra den arena udsætter et objekt for sin strategi. Lokalsamfundet er et felt, hvor der forgår en kamp. Kampen er om anerkendelse og de våben, lokalsamfundet med dets repræsentanter anvender, er kapitaler, som anerkendes i feltet. En af interviewpersonerne fortæller om opstarten af Skovsgaard Hotel som projekt, at *"der var nogle stabile folk, der var bag det der initiativ"* Hun udtrykker ved nærmere uddybning, at de mennesker, hun refererer til, var folk, som havde været engageret i byen på anden vis. Eksempelvis havde de været aktive omkring skolen i byen og den lokale idrætshal<sup>34</sup>, og på grund af dette engagement i byen anerkendes og respekteres deres mening i særlig høj grad. Det er symbolsk kapital, som er den tilstand eller form enhver kapital eller blanding af kapitaler kan antage, når den eller de bringes i spil, i en sammenhæng, hvor kapitalernes symbolske værdi anerkendes<sup>35</sup>. En af interviewpersonerne udtrykker således årsagen til, at der blev bakket op om projektet med at *"det at de støttede op om det, at så var det godt nok, ellers troede vi måske ikke rigtigt på, at de ville gå med i det.."*<sup>36</sup> og udtrykker dermed at symbolværdien af deres samlede kapitaler gjorde, at andre folk i byen ikke gjorde modstand mod projektet, selvom det var forbundet med en vis skepsis. Den symbolske kapital bliver på mange måder afgørende for den modtagelse, Skovsgaard

---

<sup>33</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=32871>

<sup>34</sup> Bilag 1, s. 1

<sup>35</sup> Prieur & Sestoft, 2006

<sup>36</sup> Bilag 1, s. 2



## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

Hotel, får i byen og selve idégrundlaget og den aktør, der i dag anerkendes for et fremragende initiativ, ville uden tilførsel af lokale aktørers symbolske kapitaler, have haft sværere ved at opnå anerkendelse med projektet. Den symbolske værdi af kapital er ikke én gang givet aktørerne, men er afhængig af den sociale sammenhæng og i dag er Skovsgaard Hotels position som et socialøkonomisk projekt slået fast, idet projektet i 2008 fik Netværksprisen i kategorien ”Særprisen”<sup>37</sup> og i 2010 er repræsenteret i en bog om socialøkonomiske virksomheder<sup>38</sup>. Projektet har igennem sin eksistens opnået anerkendelse både i og udenfor byen og repræsenterer en symbolsk værdi, som måske ligefrem er indlejret i lokalsamfundets strategi. Interviewpersonerne beskriver flere steder i interviewet at ”det er jo blevet en del af byen” og man kan argumentere for at projektet er en del af den måde som, byen definerer sig selv på og dermed opfatter som en del af strategien<sup>39</sup>. Det er måske sådan at Skovsgaard Hotel er lokalsamfundets symbolske kapital, idet projektets eksistens vidner om tolerance og rummelighed i et lokalsamfund, som man både som individ og lokalsamfundet som helhed kan kapitalisere ind i det felt, der genkender en social bevidsthed.

Ved etableringen af Skovsgaard Hotel som et projekt tilgodeser idégrundlaget<sup>40</sup> forskellige behov hos aktørerne og på sin vis repræsenteres en dobbeltstrategi, hvor lokalsamfundet dels udøver en magt eller en vilje, men hvor Hotellet som institution også repræsenterer en strategi. Den strategi bemægtiger sig et hotel og grundlægger en base for at skabe relationer. Strategien er således med til at indfri nogle af de idealer, aktørerne i det socialpædagogiske felt havde i forhold til, at gøre op med nogle

---

<sup>37</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=30529>

<sup>38</sup> Ketler & Theisen, 2010

<sup>39</sup> Social Kritik, 2004

<sup>40</sup> <http://www.skovsgaardhotel.dk/?pid=19>

tendenser og strømninger i samfundet som helhed og især indenfor det socialpædagogiske område<sup>41</sup>.

Den anerkendelse de socialpædagogiske aktører søger i lokalsamfundet finder de i de tidligere nævnte agtede borgere, idet de for at indfri deres idealer finder aktører, der anerkender den kapital, som de bringer i feltet. En af interviewpersonerne fortæller om Carl (initiativtageren til Skovsgaard Hotel) at *"man kendte jo de andre bedre end Carl"* og siger på et andet tidspunkt, at de kun vidste om ham, at han arbejdede ude på universitetet. Det repræsenterer ikke umiddelbart nogen symbolsk kapital, hvorimod den kulturelle kapital, som universitetsuddannelsen udtrykker, er muligvis det som er blevet anerkendt i det felt, hvor opbakningen til Hotellet blev hentet, og som i det felt anses for værdifuldt.

De socialpædagogiske aktører allierer sig med en gruppe i lokalområdet, som genkender og anerkender dem igennem de praksisformer, de producerer. De er nødvendige, for det er dem, der via deres symbolske kapital, kan udøve symbolsk vold over andre grupper i lokalsamfundet, som anser dem for agtede borger, der har gjort noget til gavn for hele byen. Den symbolske vold udtrykker ikke andet end det som interviewpersonerne også udtrykker, med deres udsagn om støtternes betydning for byen og den vægt og betydning, som deres ord og handlinger tillægges. Symbolsk vold *udøves ikke i de vidende bevidstheders rene logik, men i habitus' dispositioners dunkle verden, hvor vi finder indskrevet de skemaer for opfattelse, vurdering og handlen, som uden at nå frem til bevidsthedens afgørelser og viljens kontrol danner grundlag for et forhold af praktisk viden og anerkendelse – et forhold, som er grundlæggende skjult for sig selv*<sup>42</sup>.

Samtidig med at projektet på Skovsgaard Hotel er en strategi, er den måde som

---

<sup>41</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=32871>

<sup>42</sup> Prieur & Sestoft, 2006

## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

projektet begår sig i lokalsamfundet på udtryk for en taktik<sup>43</sup>. ”Taktikker, er usædvanlige menneskers måde at klare sig indenfor magtens områder<sup>44</sup>” og taktikken er at i mødekomme et behov i lokalsamfundet, som dybest set ikke andre vil løse. Hotellet havde stået tomt i et stykke tid, da projektet blev præsenteret og idégrundlaget bygger i høj grad på imødekommenhed overfor lokalsamfundets behov. *Hotellet skal være ramme om de aktiviteter, der hidtil har været.....som et billigt familiehote*<sup>45</sup> vidner om en taktik, der anerkender at *deres handlinger begrænses radikalt af omkransende magtstrukturer og dominerende diskurser, hvorfor de ikke er i stand til at konstituere et autonomt rum*<sup>46</sup>. *Lokalbefolkningen skal inddrages og have indflydelse på, hvordan hotellet skal udvikles*<sup>47</sup> er projektets måde at navigere rundt i lokalsamfundets praksisser. Men det betyder at handlingsfeltet tilhører den anden, idet der ikke foreligger noget ønske om at udfordre eller ændre tingenes tilstand i lokalområdet, men snarere at drage fordele af de muligheder, der byder sig og deri ligger en assimilering i forhold til lokalsamfundets behov. En af interviewpersonerne siger om det, at man spiller sammen med lokalbefolkningen, at *det er en nødvendighed. Man skal ikke træde for meget ved siden af, så kan det nok hurtigt blive vendt til en negativ stemning*<sup>48</sup> og anerkender den taktik, som handlingsfeltet udsættes for.

I Taktikken ligger der ikke nogen ukritisk tilpasning, men snarere en taktisk forholden sig til sine omgivelser og en bemægtigelse af en position i feltet. En af interviewpersonerne svarer på spørgsmålet om hvordan de opfatter Hotellet, at ”*det er*

---

<sup>43</sup> SOCIAL KRITIK, 2004

<sup>44</sup> Ibid., s. 9

<sup>45</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=30529>

<sup>46</sup> SOCIAL KRITIK, 2004

<sup>47</sup> <http://www.skovsgaardhotel.dk/?pid=19>

<sup>48</sup> Bilag 1, s. 4

## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

blevet en del af byen og det tænker man ikke over<sup>49</sup>”, hvilket bekræfter at taktikken er lykkedes i et vist omfang. PHIL ideerne som udgør grundstammen på Skovsgaard Hotel definerer målet med taktikken ”at man som handicappet eller ”udstødt” kan være med til at påtage sig nyttige arbejdsopgaver og dermed blive anerkendt som en person med ressourcer, en person der kan bidrage med noget.”<sup>50</sup> Medarbejdere på særlige vilkår opnår ved at lave noget nyttigt en anerkendelse, som er *et eksistentielt behov for at betyde noget for andre mennesker*<sup>51</sup>. Det handler ikke kun om at overvinde ensomhed og at være ubetydelig, men i lige så høj grad om at betyde noget for andre.

Interviewpersonerne beretter om nogle af de personligheder, som de kender blandt medarbejdere på særlige vilkår, og det vidner om, at der også udspiller sig taktikker på det individuelle plan, hvor medarbejdere på særlige vilkår udvikler måder at navigere rundt i dagligdagen. De beretter i interviewet om mennesker, der trods manglende færdigheder og kompetencer indenfor det pågældende felt, både i arbejdet på hotellet og i fritiden i idrætsklubben, hvordan disse usædvanlige mennesker finder måder at agere på i feltet, som netop på grund af deres taktikker af ”*smarte tricks, snedige manøvre, sjove og intelligente måder at klare sig på*”<sup>52</sup> alligevel anerkendes i feltet.

### Opsamling

Strategier er knyttet til et bestemt sted, og bundet til en magtfaktor, et lokalsamfund som Skovsgaard. Skovsgaard Hotel som institution er også en strategi, som bemægtiger sig et sted og skaber en base for relationer.

---

<sup>49</sup> Ibid. s.2

<sup>50</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=32871>

<sup>51</sup> Prieur & Sestoft, 2006

<sup>52</sup> SOCIAL KRITIK, 2004

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

Taktikker som de svages kunst, usædvanlige menneskers muligheder for at klare sig indenfor magtens områder. Initiativtagerne til Skovsgaard Hotel udviklede taktikker for at imødekomme idealet om anerkendelse og accept af medarbejdere på særlige vilkår.

Hotelllets usædvanlige medarbejdere udvikler måder at klare sig på og udvikler taktikker i forhold til at begå sig og måske oven i købet få anerkendelse for den fornemmelse.

Deres handlinger begrænses radikalt af omkransende magtstrukturer og dominerende diskurser, hvorfor de ikke er i stand til at konstituere et autonomt rum. Deres handlingsfelt vil derfor altid tilhøre den anden. Taktikken kan ikke planlægge strategiske operationer, men drage fordele af de muligheder, der byder sig uden illusioner om at udfordre eller ændre det system, der opstiller disse.

En af interviewpersonerne svarer på spørgsmålet om, hvad de synes om måden at drive hotel på, at det er *genialt*<sup>53</sup>, hvilket sammenfatter i al sin enkelhed den samlede bedømmelse af den strategi og den taktik, som anvendes i Skovsgaard. Det er en balancegang, hvor man imødekommer den diskurs, der er i lokalsamfundet og ikke vil ændre på det. For taktikken går jo faktisk ud på at man i spillet om anerkendelse ikke kun spiller for sig selv, men på vegne af en hel gruppe af mennesker, hvis anerkendelse på mange måder er afhængig af at spillet spilles, så lokalsamfundet stadig bevarer interessen. Man kan selvfølgelig argumentere for, at måden hotellet er organiseret på, sikrer den fortsatte interesse fra lokalområdet, men det afhænger jo i høj grad af, hvorvidt andelshavere og andre borgere i byen med deres forståelse udviser solidaritet eller de mest for deres egen samvittigheds skyld udviser social forståelse.

---

<sup>53</sup> Bilag 2, s.1

### På hvilken måde opfylder strategien målet om social anerkendelse?

#### Den solidariske sfære

Den strategi og taktik, som Skovsgaard Hotel som projekt repræsenterer, rummer idealet om at folk, der er ansat på særlige vilkår, *anerkendes som en person med ressourcer*<sup>54</sup> fordi man som *handicappet eller "udstødt"* kan være med til at påtage sig *nyttige arbejdsopgaver*<sup>55</sup> og giver noget som lokalområdet efterspørger. Skovsgaard Hotel er den arena, hvor medarbejdere på særlige vilkår får anerkendelse for det arbejde, de udfører. Den form for anerkendelse som medarbejdere kan få opfyldt igennem arbejdet er, når man som *"subjekt indgår i gruppens eller samfundets solidaritet og dermed bidrager også positivt til gruppens, fællesskabets eller samfundets hele"*<sup>56</sup>. Den anerkendelse oplever medarbejdere på særlige vilkår i arbejdet på Skovsgaard Hotel, hvor de anerkendes for det særlige, unikke de bidrager med og fordi det er meningsfyldt, det efterspørges af lokalsamfundet og det er med til at reproducere samfundet. Den type af anerkendelse udløser *"værdsettelse af sig selv"*<sup>57</sup>, som medlem af et fællesskab. Skovsgaard Hotel fungerer som en platform for deltagelse i lokalsamfundet. Det er primært der, hvor man møder personer som medarbejdere, hvor man udfylder en rolle eller i hvert fald udstiller sin arbejdsidentitet.

Interviewpersonerne siger mange steder i interviewene at de anerkender medarbejderne på særlige vilkår, fordi de bidrager med noget, men de siger også, at det er vigtigt at arbejdet giver mening for dem. En af interviewpersonerne svarer på spørgsmålet, om

---

<sup>54</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=32871>

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Honneth, 2009

<sup>57</sup> Ibid.

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

hvad de tænker om det arbejde, de udfører her på hotellet<sup>58</sup>, at *det er vigtigt, at der er indhold i arbejdet for dem, der arbejder på hotellet*<sup>59</sup> og udtrykker dermed den dobbelthed, der gælder for den solidariske anerkendelse. Subjektet skal også genkende sig selv samtidig med at man anerkendes i fællesskabet. Så meningsfuldheden skal både vurderes i forhold til lokalsamfundets efterspørgsel, men i høj grad også i forhold til subjektet og understreger, at der i spillet om anerkendelse er en balancegang, hvor individuelle hensyn, kan stille sig i vejen for fællesskabets, og at man derfor ikke kan tale om, at opnå anerkendelse i den solidariske sfære.

På spørgsmålet om interviewpersonerne møder medarbejdere på særlige vilkår andre steder end på hotellet, tegnes der et billede af et socialt fællesskab, der etableres på forskellige arenaer. Der er medarbejdere på særlige vilkår, der kommer i hallen og idrætsklubben, nogle for at spille fodbold og håndbold, nogle for at se ”bold” og andre igen for det sociale fællesskab. Andre igen har fundet et fællesskab hos en af byens lokale erhvervsvirksomheder, hvor de kommer for at snakke og ikke for at købe en ydelse, som er det de fleste kommer der efter. Brugsen og banken fungerer også som et mødested og i det hele taget beskriver interviewpersonerne ”byen”, ”gadebilledet” som et sted, hvor medarbejdere på særlige vilkår befinder sig. Alle disse arenaer siger måske ikke så meget om anerkendelse i den solidariske sfære, men det rammer en problematik, som handler om begrebet usynlighed, forstået som det, der sker, når man måske nok fysisk er observeret, men hvor man socialt er usynlig, altså overset, negligeret. Disse iagttagelser bruges til at skelne mellem det at erkende den anden i en basal forstand og det at anerkende den anden, og for også at tydeliggøre hvori anerkendelsen eller mangelen på samme kan iagttages<sup>60</sup>. Nogle af de svar som interviewpersonerne giver, angiver umiddelbart, at der er tale om anerkendelse af den anden. Eksempelvis siger en

---

<sup>58</sup> Bilag 1, s. 2

<sup>59</sup> Ibid. s.2

<sup>60</sup> <http://www.socialpedagogik.dk/pdf/N%F8rgaard%20%20Axel%20Honneth%20og%20en%20teori%20om%20anerkendelse.pdf>

interviewperson om det at være aktiv spiller i fodboldklubben *at der godt kan være et problem til træning* og siger bagefter, at det kan være et problem fodboldmæssigt men *”rent socialt, så ved jeg såmænd ikke”*<sup>61</sup> og antyder ligesom andre af interviewpersonerne, at de deltager i fællesskabet og anerkendes af de fleste andre i fællesskabet. Et andet tidspunkt i samme interview fortælles der om en mand, som døde for flere år siden, men som kom i klubben for at se lidt bold, og få et par øl, helst. Den omtale og især den stemning, som opstod under interviewet, som jeg desværre ikke kan dokumentere, men kan mærke vælder op, når jeg skal beskrive det igen, vidner om at det her menneske ikke var usynlig for interviewpersonerne. En anden af interviewpersonerne husker også denne mand og giver heller ikke andet indtryk end at det var et bekendtskab, som *”udtrykker individets særegenhed, som et uerstatteligt og unikt individ”*<sup>62</sup>, idet der i anerkendelsen også er noget emotionelt.

Samtidig med at man argumenterer med Honneths teori om anerkendelse giver interviewpersonernes beretninger om medarbejdere på særlige vilkår og den måde de opfattes i bybilledet på, anledning til at vende tilbage til taktikker, som *”de usædvanliges”* måder at begå sig på i dagliglivet. De finder måder at begå sig på og ved hjælp af *”de svages kunst”* finder de vej til anerkendelse. De hilser gerne når de går i byen til og fra arbejde og opnår anerkendelse og eftertænksomhed hos folk i lokalområdet. En af interviewpersonerne udtrykker således, at *”de hilser altid...det kunne vi måske nok lære lidt af..De har sgu et positivt livssyn.”*<sup>63</sup> Det er måske udtryk for en taktisk forholde sig til omgivelserne, en fornemmelse for stedet<sup>64</sup>, der kan tilskrives at taktikken er at opnå anerkendelse, som *”de usædvanlige menneskers”* habitus.

---

<sup>61</sup> Bilag 1, s. 5

<sup>62</sup> <http://www.socialpedagogik.dk/pdf/N%F8rgaard%20%20Axel%20og%20en%20teori%20om%20anerkendelse.pdf>

<sup>63</sup> Bilag 1, s. 2

<sup>64</sup> SOCIAL KRITIK, 2004



## Den retslige sfære

Strategien i samfundet som helhed er, at personer *med sociale problemer, nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer*<sup>65</sup> igennem Serviceloven<sup>66</sup>, der foreskriver de rettigheder, som subjektet har positivt adgang til, får del i velfærdsstatens goder<sup>67</sup>. Medarbejdere på særlige vilkår sikres tilbud om beskæftigelse<sup>68</sup> og opnår derigennem en retslig anerkendelse som er kognitiv. Men fordi Serviceloven er en rammelov og langt fra virkeligheden og kommunernes prioriteringer i økonomisk henseende, er det en social rettighed, der skal kæmpes om, men som er nødvendig for at opnå selvrespekt<sup>69</sup>. Igennem arbejdet på Hotellet og det at man får den platform igennem lovgivningen til at agere på, får medarbejdere på særlige vilkår mulighed for at blive anerkendt for deres arbejde. En af interviewpersonerne siger ”*de udfører jo en almindelig mands arbejde*”<sup>70</sup> og anerkender værdien af det arbejde, der udføres. Senere i interviewet siger den anden interviewperson, at det kan være svært at ”*se hvem der har gjort hvad*”<sup>71</sup> og senere ”*jeg har ikke kunnet mærke, at det har været den type mennesker*”<sup>72</sup> og beskriver dermed taktikken på Skovsgaard Hotel. En taktik, som går ud på at medarbejdere på særlige vilkår *skal sammen med andre ansatte med relevant erfaring sørge for hotellets drift*.<sup>73</sup> Den mulighed sikres igennem retslig anerkendelse

---

<sup>65</sup> <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=20938>

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Honneth, 2009

<sup>68</sup> <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=20938>

<sup>69</sup> Honneth, 2009

<sup>70</sup> Bilag 2, s. 5

<sup>71</sup> Bilag 2, s. 5

<sup>72</sup> Bilag 2, s. 6

<sup>73</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=30529>

## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

af, at individet har et behov for at bidrage til samfundets hele. Den anerkendelse, der udtrykkes af interviewpersonerne, opnår medarbejdere primært, fordi strategien og taktikken på Skovsgaard Hotel er så offensiv og imødekommer en diskursiv opfattelse af samfundets præmis. Det at man taktisk transformerer passive overførselsindtægter til aktiver i et lokalsamfund betyder at lokalsamfundet accepterer ”at der er så meget støtte i enden på dem”<sup>74</sup> og at den retslige anerkendelse også anerkendes alment.

Det anerkendelsesfællesskab som Skovsgaard Hotel er rammen om og som i problemfeltet blev defineret som modsætningsfyldt og krænkende, rummer i høj grad en kamp om anerkendelse, men man bør i hvert fald overveje hvis kamp det er og om den manglende anerkendelse, der udfoldes, skal opfattes i et mere differentieret perspektiv uden dog at underkende kendsgerningerne. Til *sfæren for det retslige område* ses som krænkelsesform, at man udelukkes fra bestemte rettigheder, og hermed siges det indirekte, at man ikke regner med personens eller gruppens moralske troværdighed eller evne. Hvad man troede var en universel rettighed, gælder ikke for én selv. Her er der tale om social død og om tab af selvagtelse<sup>75</sup>. Det ideal som fremføres med i problemfeltet stiller krav om en omvæltning af vores retslige anerkendelse i bred forstand, hvor man måske skal se den retslige anerkendelse i et mere differentieret perspektiv, hvor der i fællesskabet nok er tale om en retslig underkendelse, men i fællesskabet får deltagerne igennem deltagelse, dels social kapital og igennem den socialpædagogiske, empowermentorienterede praksis etableres der en platform, hvor deltagerne i kraft af deres solidariske anerkendelse har en stemme på såvel et mikro- som makroniveau. Og på den platform kan man kæmpe om at bevare arbejdsdusøren og retten til at forhandle den med sin arbejdsgiver, hvilket den stedlige kommune i disse sparetider værger sig ved og at man sammen med medarbejdere på særlige vilkår får lavet nogle ordninger, som sikrer dem en anstændig alderdom. Selvom de etablerede

---

<sup>74</sup> Bilag 2, s. 2

<sup>75</sup> <http://www.socialpedagogik.dk/pdf/N%F8rgaard%20%20Axel%20Honneth%20og%20en%20teori%20om%20anerkendelse.pdf>

fagforeninger ikke vil vide af den type medarbejdere giver den grundlovssikrede foreningsfrihed mulighed for at kæmpe om anerkendelse sammen med andre ligestillede og derved anerkendes ved den forskellighed, som man må møde verden med uden at det nødvendigvis er en krænkelse.

### **Den private sfære.**

Til at analysere af den sfære slår min empiri selvsagt ikke til og alligevel er det vigtigt at få belyst vigtigheden at individet gennemlever denne fase, som danner basis for at kunne indgå i nære fællesskaber og samfundsmæssige forhold. Kærligheden skaber det mål af individuel selvtillid, som er en uomgængelig basis for den autonome deltagelse i det offentlige liv<sup>76</sup>. Men der jo ofte langt mellem de nære relationer og de tætte familieband hos medarbejdere på særlige vilkår. Deres historie er selvfølgelig ligeså forskellig, som de er, men der ligger ofte en eller anden krænkelse bag i lige netop den private sfære, som fører til manglende fysisk integritet<sup>77</sup>. Den anerkendelse, man opnår dels på det retslige og på det solidariske område igennem arbejdet på Hotellet, er med til at danne basis for et vellykket møde med samfundet, og måske medvirke til at det enkelte individ kan udvikle for eksempel venskaber igennem det liv, der leves i lokalsamfundet. Interviewpersonerne giver ikke indtryk af at have knyttet tætte bånd med nogle af medarbejderne på særlige vilkår. Relationen i denne sfære er kendetegnet ved at være symmetrisk og emotionelt, og er defineret som forudsætningen for at træde ind i et *intersubjektivt forhold*<sup>78</sup>. Igennem arbejdet er der basis for at indgå i symmetriske relationer, fordi individet dér etablerer en fortrolighed med sine ressourcer og bliver anerkendt for dem.

---

<sup>76</sup> <http://www.socialpedagogik.dk/pdf/N%F8rgaard%20%20Axel%20Honneth%20og%20en%20teori%20om%20anerkendelse.pdf>

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> Honneth, 2009, s. 15

## **Opsamling**

De tre anerkendelsesformer danner grundlag for et fuldt integreret liv og hver anerkendelsesform rummer en forholden til sig selv. Selvtillid som noget emotionelt, selvagtelse som noget kognitiv og selvværdsættelse som både noget emotionelt og kognitivt. Alle tre faser skal gennemleves for, at man kan tale om et fuldt realiseret liv. Det ideal, der fremstilles i Honneths anerkendelsesteori, korresponderer på mange måder med taktikken på Skovsgaard Hotel.

Det er lidt overraskende, men på alle måder glædeligt at interviewpersonerne på hver deres måde udtrykker anerkendelse af det stykke arbejde, som medarbejdere på særlige vilkår udfører. Anerkendelse af arbejdet og anerkendelse af at arbejdet skal være meningsfyldt. De to forhold er vigtige pejlemærker i arbejdet på Skovsgaard Hotel og bør danne grundlag for en løbende diskussion af i hvilken retning og hvilken vægtning, de enkelte elementer i Hotellets målsætning, skal have. Balancen mellem at imødekomme lokalsamfundets behov og meningsfuldheden i arbejdet bør være intakt, og samtidig holde fast i andelstanken, som ideelt kan opretholde solidariteten i forhold til Skovsgaard Hotel.

Det solidaritetsprincip, som udtrykker et ansvar kan være den platform, hvor medarbejdere på særlige vilkår kan kæmpe for anerkendelse i den retslige sfære, idet den sociale kapital, som anerkendelse i lokalsamfundet indbringer, kan bruges til at kæmpe om anerkendelse for en gruppe af mennesker, som faktisk bidrager til at et holde liv i et lokalsamfund og at deres indsats rækker langt ud over det, som er formålet med beskyttet beskæftigelse efter § 103 i Serviceloven.

Arbejdet på Skovsgaard Hotel kan ikke kompensere for den kærlighed, som er mellem familiære medlemmer. Alligevel er det sociale miljø i og omkring Skovsgaard Hotel et trygt og ligeværdigt fundament for at etablere relationer til forkvaklede familierelationer

eller knytte venskaber med kolleger. Den socialpædagogiske relation kan ofte være med til at støtte op omkring indgåelse af disse emotionelle relationer, og fungere som formidler.

Idealet om anerkendelse udgør en normativ forestilling om det gode liv og kan ikke gøres til genstand for en generel vurdering. Anerkendelse udgør en kamp, hvor Skovsgaard Hotel med sin strategi udstiller en platform, hvor kampen om anerkendelse er en del af taktikken. Interviewpersonerne synes at indvilge i taktikken og anskuer forpligtigelsen ikke kun ud fra et økonomisk perspektiv men også ud fra en moralsk forestilling om medmenneskelighed.

### **Hvordan skal man som socialpædagogisk medarbejder agere i dette felt?**

I strategien på Skovsgaard Hotel er den socialpædagogiske relation på mange måder central for, at medarbejdere på særlige vilkår får en vellykket integration i lokalsamfundet. Strategien definerer ikke direkte hvilken rolle den socialpædagogiske relation udfylder, men det forventes at *"normallønnede" medarbejdere skal være indstillet på selvforvaltning, og i videst mulige omfang indgå fleksibelt i arbejdet på basis af projekternes formålsparagraffer og vedtagne strategier*<sup>79</sup>. Interviewpersonerne siger at socialpædagogiske medarbejdere skal *"være lokale folk"*<sup>80</sup>, fordi det kræver at *"medarbejderne ikke bare er engagerede i folkene, men også i byen, for hvis de er*

---

<sup>79</sup> <http://www.carldialog.dk/side.asp?id=32871>

<sup>80</sup> Bilag 2, s. 2

interesserede i byen, så får de også folk med ud”<sup>81</sup>. I en nærmere uddybning kommer det frem at interviewpersonen mener, at det fremmer medarbejdere på særlige vilkårs integrationsmuligheder i lokalsamfundet. Det at medarbejdere på normale vilkår fungerer som brobyggere i lokalsamfundet og selv er engagerede i lokalsamfundet andet end igennem lønarbejdet på Hotellet, fremhæves flere steder i interviewene som en nødvendighed. Medarbejdere, der er lokalt forankrede, befinder sig i en bestemt position i feltet. Deres position er bestemt af hvor meget og hvilke typer af kapital, der efterspørges i feltet. Social kapital erhverves ved at indgå i sociale relationer baseret på netværk, normer og tillid og der får individer adgang til nogle ressourcer, der så at sige udspringer af denne mellem menneskelighed. Medarbejderen, der hentydes til i interviewet anerkendes fordi, han introducerer en af medarbejderne på særlige vilkår til folk fra lokalområdet<sup>82</sup>, som han kender og den anden interviewperson fortæller om de samme personer, som har været på besøg hos hende privat, og hun bemærker ”jamen, Pia hilser lige pludselig på mig, på en helt anden måde.”<sup>83</sup>

En anden af interviewpersonerne beskriver, at pædagogens opgave i forhold til integration i lokalområdet er, at være en rollemodel, ”være med til at præge og vise hvordan man opfører sig”<sup>84</sup>, at man i dagliglivet opfører sig som gode naboer og at pædagogerne er med til at vise, hvordan man gør, hvis man ikke ved det, og fortæller, at man har et ansvar overfor dem, man bor nabo med<sup>85</sup>. Interviewpersonen udtrykker med ovenstående doxa i feltet, som er de specifikke koder og regler, der gør sig gældende i et bestemt felt. Doxa er de ikke-bevidstgjorte forestillinger og regler, der er indskrevet i hvert felt. Denne feltets særegne, men selvfølgelig logik, kommer til udtryk som ’den fælles overbevisning’ eller ’den sunde fornuft’. Hvorvidt et individ evner at indgå i et

---

<sup>81</sup> Ibid. s. 3

<sup>82</sup> Ibid. s. 3

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> Bilag 1, s. 6

<sup>85</sup> Ibid.

felts doxa, afhænger af individets habitus. Habitus er individets system af varige og foranderlige dispositioner og bestemmer den måde, hvorpå individet tænker, oplever og handler<sup>86</sup>. Den forforståelse, der fremstilles, udtrykker en usikkerhed og en ubalance, som måske udfordrer vante forestillinger om, hvordan man skal leve i et lokalsamfund. Men det bekræfter dem selvfølgelig i deres position som de dominerende i feltet. Interviewpersonerne udtrykker således en forventning. En forventning om at den socialpædagogiske relation med symbolsk vold<sup>87</sup> skal dressere medarbejdere på særlige vilkår til at producere praksisformer, der genkendes i feltet. De skal lære hvordan man begår sig overfor ens nabo, og i det hele taget skal vi introducere dem for feltets doxa.

*”Der er nogle hårfine balancer, der skal findes”*<sup>88</sup> og i det bekræftes interviewpersonernes af medstifteren af Skovsgaard Hotel, som betegner de opgør, som bør tages, som *pinagtige*<sup>89</sup>, for at blive klar over, hvor stor en del af det lokale netværk, som man skal være en del af for at blive taget alvorligt med sine visioner<sup>90</sup>. Det kræver et indgående kendskab til doxa ikke bare i lokalsamfundet, men i de små netværk, som tilsammen udgør et lokalsamfund, for at kunne begå sig og blive anerkendt.

Denne idealforestilling om socialarbejderens position i feltet, indeholder en modsætning, som placerer den socialpædagogiske medarbejder i et krydsfelt. På den ene side er den socialpædagogiske medarbejder systemrepræsentant<sup>91</sup>, der med sin position i feltet placerer modtagere af den socialpædagogiske støtte i et magtforhold. Den socialpædagogiske medarbejder har *i kraft af sin legale myndighed overfor den anden i*

---

<sup>86</sup> Prieur & Sestoft, 2008

<sup>87</sup> Järvinen, Larsen & Mortensen, 2005

<sup>88</sup> Holm, Holst & Olsen, 1994, s.201 -

<sup>89</sup> Ibid. s. 214

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> Järvinen, Larsen & Mortensen, 2005

## Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel

---

det konkrete møde indirekte også en mulighed for at fremstille sin habitus` specifikke livsindstillinger som værende overlegne og mere legitime, og dermed cementere underlegenheden i den anden klasses livsindstillinger<sup>92</sup>. Den position fastholdes, når den socialpædagogiske medarbejder bygger bro til lokalsamfundet og ledsager medarbejdere på særlige vilkår til at begå sig på forskellige arenaer i lokalsamfundet. En af interviewpersonerne genkender umiddelbart ikke en mand, som har spillet fodbold i klubben i mange år ” som sådan en, jeg havde bare set ham som en halvdårlig fodboldspiller... ligesom så mange andre ”<sup>93</sup> Det er først i det øjeblik, at jeg benævner ham som værende en del af en institutionel ramme, at han bliver *sådan en* ellers var han var han bare *ligesom så mange andre*.

På den anden side er den institutionelle ramme, som strategien er udtryk for, afgørende for at der i det hele taget kan ske en integration i lokalområdet. Det er ikke sandsynligt at integrere ”mennesker med nedsat funktionsevne eller med sociale problemer” uden en strategi og en taktik, fordi strategien og taktikken giver adgang til de kapitaler, som genkendes i feltet og som man må besidde for overhovedet at blive anerkendt i feltet<sup>94</sup>. I det modsætningsforhold skal socialpædagogen i sin professionelle rolle have indarbejdet en oplevelse af, hvad et lokalsamfund kunne være/bruges til, og at man optræder indadtil og udadtil med det i baghovedet.<sup>95</sup>

Det spændingsfelt, socialpædagogen skal navigere rundt i, består af et felt, hvor rollen på mange måder bliver en permanent bevægelse i feltet mellem strategi, lokalsamfund og medarbejdere på særlige vilkår. Rollen som kulturformidler<sup>96</sup> udtrykker den position,

---

<sup>92</sup> Ibid. s. 18

<sup>93</sup> Bilag 2, s. 8

<sup>94</sup> Prieur & Sestoft, 2008

<sup>95</sup> Carl Christensen

<sup>96</sup> Madsen, 1995



som den socialpædagogiske medarbejder kommer til at udfylde i den forstand, at det bliver en slags oversættelsesopgave, der kvalificerer medarbejdere på særlige vilkår til at indgå i relationer udenfor det institutionelle fællesskab. En af interviewpersonerne har et eksempel på en mand, som ikke helt forstod de sociale koder, der herskede i lokalsamfundet og blev måske opfattet som en belastning i og med at han kom på besøg hver dag og insisterede på at skulle have sodavand og kage<sup>97</sup>. Hans normer for at gå på besøg var tydeligvis ikke proportional med den norm, der gjaldt for det sociale fællesskab og rollen som translatør bliver at oversætte den herskende norm for at gå på besøg. Interviewpersonen understreger pædagogens ansvar som *dem, der skal lære dem det*<sup>98</sup>. Men rollen skal også sikre medarbejdere på særlige vilkår autonomi og deri forstås, at rollen ikke blindt skal underlægge sig doxa i lokalsamfundet, men at der i translatørrollen måske mere ligger en formidler af kulturelle normer og sædvaner. I den rolle ligger en mulighed for at skabe betingelser for at skabe relationer udenfor de etablerede fællesskaber og tilvejebringe nye muligheder for at indgå i fællesskaber. I interviewet taler vi om grænser for hvad man kan være en del af i et lokalsamfund<sup>99</sup> og der udspiller sig udvidelse af interviewpersonernes forståelseshorisont, idet der umiddelbart ikke lå i forestillingen, at det, at indgå i et bestyrelsesarbejdet, kunne være muligt. Men her som i andre sammenhænge kan socialpædagogen være medvirkende til at udvide de rum for fællesskaber, som i princippet er tilgængelige for alle medlemmer af et fællesskab, men som er et lukket land, for de som ikke umiddelbart genkendes som kyndige aktører.

---

<sup>97</sup> Bilag 2, s. 9 - 13

<sup>98</sup> Bilag 2, s. 13

<sup>99</sup> Bilag 2, s. 13 -

### **Opsamling**

Det handler om at have en praktisk viden<sup>100</sup>. Det er en fornemmelse den socialpædagogiske medarbejder udvikler, som kvalificerer vedkommende til at agere i lokalsamfundet. Praktisk viden er dispositioner, som er indlejret i kroppen og som er en kropslig viden som konstrueres ud fra erfaringer med lignende situationer<sup>101</sup>. Den socialpædagogiske medarbejder må være en del af lokalsamfundet for at kunne agere i det og for at kunne være i stand til at fortolke det. Fortolkningen skal bruges i den socialpædagogiske relation og bygge bro mellem lokalsamfundet og medarbejdere på særlige vilkår. I det dobbeltperspektiv, der udvikles, tolker den socialpædagogiske medarbejder feltet ud fra sin egen position, men også i forhold til den position, medarbejdere på særlige vilkår indtager i feltet<sup>102</sup>.

Det er et modsætningsforhold i den socialpædagogiske relation, som på den ene side agerer habituel som systemrepræsentant og på den anden side agerer taktisk i en stræben efter at bygge bro til det omgivende lokalsamfund og producere praksisformer, der støtter medarbejdere på særlige vilkår i at indgå i fællesskabet.

Den rolle, som tilskrives den socialpædagogiske medarbejder, stiller på mange måder krav, som både minder om social og politisk indignation og kristen næstekærlighed<sup>103</sup>. Det lyder flot og emmer af at være et kald og hvor den professionelle rolle nedtones kraftigt, men sandheden er måske et sted imellem det at være professionel, som i et modsætningsforhold med menneskelighed, får en negativ klang. Omvendt er det menneskelige aspekt i sin rendyrkede form uden andet mål end at tilfredsstille sit eget behov for social anerkendelse. Den kræver en bevidsthed om målet med den

---

<sup>100</sup> SOCIAL KRITIK, 2004

<sup>101</sup> Ibid.

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> Madsen, 1995

socialpædagogiske relation, for at kunne agere taktisk, men det kræver også et engagement og en personlighed, som ikke bare genkendes af modtagerne af den socialpædagogiske intervention, men også af borgerne i byen.

### **Konklusion**

Skovsgaard Hotels strategi er at holde liv i hotellet, som et samlingssted for lokalområdets borgere. Samlingsstedet skal rumme hoteldrift og være et kulturelt samlingssted med musik og teater. I det hele taget skal hotellet rumme den funktion som Skovsgaard Hotel altid har haft og samtidig være et kulturelt kraftcenter, som kan tilbyde borgere fra lokalområdet oplevelser, med musik, teater, foredrag og debat. Samtidig skal Skovsgaard Hotel også være en arbejdsplads for mennesker, der ikke kan klare et arbejde på almindelige vilkår. Arbejdet skal være meningsfyldt, således at de ansatte på særlige vilkår, oplever at de anerkendes for de ressourcer de har. Deres bidrag på hotellet anerkendes ikke kun af kolleger og øvrige ansatte på hotellet, men arbejdet anerkendes også i lokalsamfundet, fordi de igennem arbejdet bidrager til at holde liv i et lokalsamfund.

Taktikken er bundet af, at være den svages mulighed for at opnå anerkendelse i et lokalsamfund som Skovsgaard. Bundet til en dominerende diskurs, og uden ønske om at ændre magtbalancen, men drage fordel af de muligheder, der byder sig.

Interviewpersonerne anerkender taktikken og spillets regler. De bekræfter, at man ikke skal træde for meget ved siden af, og at man skal tilpasse sig den dominerende diskurs og den omkransende magtstruktur.

Interviewpersonerne udtrykker sig i meget positive vendinger overfor projektet og dets aktører. *Deres fornemmelse for stedet* er afgørende for, at de anerkendes af den dominerende diskurs.

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

Det, der også er interessant i den her sammenhæng, er i hvilket perspektiv anerkendelsen forekommer. Jeg vil selvfølgelig gerne argumentere for, at der foreligger et solidarisk princip til grund, som følge af en fællesinteresse i at bevare et lokalsamfund, og et ansvar for andre mennesker, der ikke har de samme livsbetingelser, som en selv. Men samtidig er taktikken også udtryk for, at der ikke foreligger nogen illusion om at ændre magtbalancen i lokalsamfundet, hvilket understreger det skæbneperspektiv, som udtrykkes i den sociale forståelse.

Solidaritetsprincippet udtrykker et ideal, som jeg mener at strategien i høj grad lever op til. Og taktikken virker, men forlanger måske ikke mere end sympati, hvilket måske ikke rækker helt til idealet om solidaritet.

Taktikken på Skovsgaard Hotel imødekommer behovet for anerkendelse, samtidig med at der er en erkendelse af, at anerkendelse skal der kæmpes om.

Med Skovsgaard Hotel som platform, har medarbejdere på særlige vilkår mulighed for at kæmpe om anerkendelse i de 3 sfærer. I den solidariske sfære er det vigtigt, at man er opmærksom på det dobbeltperspektiv, som også strategien indeholder. Arbejdet anerkendes i lokalsamfundet men arbejdet skal også give mening, hvilket i høj grad også interviewpersonerne erkender.

Den retslige sfære, er den sfære, som man i forhold til taktikken må forholde sig kritisk til, idet den diskussion, som fremstilles i analysen, munder ud i en mere realistisk forholden sig til anerkendelse snarere end en idealistisk forestilling. Der ligger dog en vigtig diskussion af den underkendelse, der ligger i hele den model, som velfærdssamfundet er bygget op om. Den manglende anerkendelse af ”beskyttet beskæftigelse” som et bidrag til et lokalsamfunds opretholdelse, bør der kæmpes om.

Anerkendelsen i den private sfære, kan vanskeligt stilles til genstand for en diskussion i den sammenhæng, men der er ingen tvivl om at den platform, der stilles til rådighed for medarbejdere på særlige vilkår, udgør en vigtig arena for at etablere venskaber og andre intime forhold.

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

De 3 sfærer korresponderer med hinanden og i projektet i Skovsgaard er der basis for at indgå i anerkendende relationer i de 3 sfærer. Medarbejdere på særlige vilkår har en reel chance for at indgå i anerkendende relationer i det miljø, der udspiller sig i og omkring Skovsgaard Hotel, fordi taktikken sikrer dem anerkendelse for deres positive bidrag.

Taktikken går ud på at opnå anerkendelse i det omgivende samfund og de socialpædagogiske medarbejdere spiller en central rolle. Det er et arbejde med mange modsætningsforhold, som hele tiden stiller sig i vejen for hinanden. Taktikken kræver, at man forholder sig imødekomende overfor lokale interesser og behov. Samtidig stilles der også krav om en ikke ukritisk forholden sig til det omgivende lokalsamfund, hvor det jo gælder om at drage fordel af situationen. Samtidig skal rollen som systemrepræsentant kendetegnes ved rettidig omhu, idet medarbejderen ellers vil stå i skyggen af dette magtforhold, som vil påvirke muligheden for at opnå et fuldt realiseret liv.

De skal være brobyggere mellem medarbejdere på særlige vilkår og lokalsamfundet. De skal besidde en fornemmelse for stedet, som stiller dem i stand til at navigere rundt i lokalsamfundet og drage fordel af de muligheder, der byder sig, for at medarbejdere på særlige vilkår kan opleve sig selv som en del af byen. Den fornemmelse kan man kun have, hvis man lever sit liv der og engagerer sig i det sociale liv, der udspiller sig der. Det er et ideal, som bygger på nogle gammeldags værdier, som hører den tid til, hvor Danmark endnu ikke var blevet industrialiseret og hvor forpligtigelsen overfor hinanden endnu ikke var blevet et offentligt anliggende. Det ideal konflikter fuldstændig med medarbejderen krav om løn og arbejdsforhold, men i forhold til taktikken skal man se de forhold som hersker på arbejdsmarkedet i dag som et vilkår og i stedet finde måder at leve op til idealet på under de givne forudsætninger. Det særlige, der kræves i et lokalt forankret projekt som Hotellet, skal bæres af medarbejdere, der er fra lokalområdet og som er engagerede i det lokale liv uden dog at smide alle lønarbejderkrav over bord. Således kunne man imødekomme idealet ved at implementere dette lokale engagement i

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

arbejdet og tænke det ind i selve arbejdstiden for at understrege vigtigheden af denne taktik.

I det store hele kan jeg konkludere at strategien og taktikken med Skovsgaard Hotel er lykkedes. Når nogle af interviewpersonerne alligevel udtrykker kritik, skyldes det nok at der hen ad vejen er indgået kompromiser, som nu er slået igennem i lokalområdet. Og det er sikkert et vilkår, man må indstille sig på, men når man ændrer taktikken, er det samtidig vigtigt at få diskuteret hvilke konsekvenser, det har for at man kan efterleve strategien og på hvilken måde, man kan kompensere med andre initiativer.

Diskussionen bør også afspejle det ansvar, der ligger i taktikken. Anerkendelsen, som der kæmpes om, er andres anerkendelse i et lokalsamfund og det er et vigtigt pejlemærke i diskussionen, at anerkendelsen er opnået ved imødekommenhed og positivt bidrag.

Den strategi og taktik, som benyttes på Skovsgaard Hotel, udspringer af et behov, som afspejler netop dette lokalområde og de borgere, der bor der. Den taktik, som skal inkludere mennesker med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse eller sociale problemer i sociale fællesskaber, skal dels afspejle et reelt behov og det skal afspejle en reel arbejdsfunktion. I interviewet bliver der spurgt, om der er en grænse for, hvor mange et lokalsamfund kan rumme, og det tror jeg der er. Grænsen er der, hvor der ikke længere er noget meningsfyldt at beskæftige folk med, for så har taktikken overlevet sig selv og målet om social anerkendelse kan så heller ikke opfyldes.

### **Perspektivering:**

I et sådan projekt, hvor man dykker direkte ned i ens praksis, er der oplagt nogle blinde pletter, som jeg ikke har opdaget endnu. Men undervejs i forløbet er jeg også stødt på problemstillinger, som jeg nok ellers ikke ville have opdaget. Under interviewene blev det mig klart, at jeg selv ligger inde med en forforståelse af, hvordan lokalsamfundet oplever dels et projekt som Skovsgaard Hotel og dets usædvanlige mennesker. Jeg havde ikke forventet, at de også synes, det er vigtigt at arbejdet opleves som meningsfyldt. Jeg havde egentlig heller ikke forventet at de indgik i så mange sociale sammenhænge, som det beskrives i interviewene. Nu har jeg kun valgt at interviewe folk, der har relation til idrætslivet, men den store imødekommenhed og åbenhed, som jeg synes interviewpersonerne udtrykker, overrasker mig lidt. I spørgsmålene og i interviewprocessen får jeg afkræftet den forforståelse, jeg sidder inde med. Jeg er selvfølgelig også lidt overrasket over mig selv, idet jeg egentlig ikke anser mig som særlig fordomsfuld, men snarere som et menneske, som er solidarisk og af et ærligt hjerte taler de svages sag. Men det viser vel bare, at ens solidaritet er bestemt af ens habitus og af ens positions habituelle orientering og at faren for at anvende *eufemiseret magt* er tilstede som et vilkår, men som jeg i hvert fald i den proces er blevet klar over.

En anden ting, som jeg har tænkt over i forbindelse med projektskrivningen, er at projekterne, som jeg har arbejdet i/ arbejder i, ikke er kendetegnet ved institutionssymboler. Det er det som Schein kalder artefakter og som er en institutions synlige kendetegn. Der er ikke nogle artefakter, der tilkendegiver at der er tale om en institution, men alt sammen viser at det er et hotel som så mange andre hoteller. Det kunne have været interessant, at have undersøgt hvad disse symboler signalerer. Man kan måske sige, at det er en del af taktikken, at et institutionelt miljø er pakket ind i et "hotel miljø" og som måske betyder, at der ikke er nogen synlige barrierer til det omgivende lokalsamfund.

Schein kulturanalysemodel kunne også have været anvendt i forhold til at beskrive Skovsgaard Hotel og de 3 niveauer med artefakter, skueværdier og grundlæggende

## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

antagelse samt en analyse af den eksterne tilpasning, hvor Schein også anvender begrebet strategi for at definere kernemissionen.

Målet med denne opgave var som udgangspunkt, at denne skulle kunne anvendes fremadrettet.

Den kan bruges som diskussionsoplæg på Skovsgaard Hotel, i forhold til at få belyst om strategien og taktikken skal revurderes. Siden projektet startede i 1992, er der muligvis sket væsentlige ændringer, både udadtil men også indadtil. En diskussion, om personalets lokale forankring vil være relevant og hvilken betydning bestyrelsen tillægger den værdi, som jeg konkluderer nærmest er en forudsætning for at kunne agere taktisk. Samtidig er hallen, som for et par år siden er blevet bygget om til et multihus og nu rummer møde/selskabslokaler, blevet en aktør med restaurationsdrift, som tiltrækker kunder og sikkert også rokker ved Skovsgaard Hotels forretningsgrundlag. I den forbindelse vil det måske også være relevant at se på strategien og vurdere, hvordan hotellet kan finde andre indtjeningskilder, da det jo er fundamentet for taktikken.

I forhold til min egen praksis har jeg med projektet opnået en viden, som jeg vil anvende i arbejdet med at opfylde strategien og taktikken. Jeg vil dokumentere overfor bestyrelse og medarbejdere, at den lokale forankring er vigtig, og at der blandt lokalbefolkningen er en forventning om, at vi for eksempel hjælper med til festugen, er med til at arrangere juleoptog sammen med borgerforeningen, sætter plakater op for musikforsyningen og at de bidrag værdsættes. Disse bidrag er taktikken og målet med taktikken er at opnå social anerkendelse for beboere i botilbuddet.

Samtidig blev det mig klart at der generelt er en stor åbenhed overfor den gruppe af mennesker, som er målgruppen i mit projekt. Jeg ved ikke hvad det vil forandre i forhold til den socialpædagogiske indsats, men det bekræfter taktikken og det er vigtigt for den sociale anerkendelse, at der er lige muligheder for at indgå i forskellige



## *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---

fællesskaber i lokalsamfundet. Denne autonomi er et vigtigt pejlemærke i det socialpædagogiske dannelsesideal.

Jeg har igennem årene talt med mange mennesker, som har besøgt Skovsgaard Hotel og som har haft en idé om at kopiere "Skovsgaardmodellen" til andre steder i landet. Der er bare ikke så mange projekter, som rent faktisk har anvendt modellen. Jeg ved ikke, om jeg bedre kan forklare projektets strategi og taktik nu, men jeg er i hvert fald blevet bevidst om, at der skal være et reelt behov i lokalsamfundet. Det kan projektet ikke alene definere. Det kræver et lokalt samspil, der hvor projektet skal se dagens lys. Og så er det vigtigt at de mennesker, der skal arbejde i projektet, skal opleve arbejdet som meningsfyldt. Så man kan måske egentlig ikke tale om at kopiere en model, for det skal vokse ud af et solidaritets princip, hvor der er tale om at have en fælles interesse for en sag og sammen kæmpe imod for eksempel at et lokalsamfund sygner hen.

## Litteraturliste

### Litteratur

**Holm**, Per & Holst, Jesper & Olsen, Søs Balch & Perlt, Birger (red), 1994: *Liv & kvalitet i omsorg og pædagogik*. Forlaget systime A/S

**Honneth**, Axel, 2003: *Behovet for anerkendelse*. En tekstsamling. Redigeret af Rasmus Willig. Hans Reitzels Forlag.

**Jensen**, Uffe Juul, 1995: *Moralsk ansvar og menneskesyn*. Munksgaard.

**Järvinen**, Margaretha & Larsen, Jørgen Elm & Mortensen, Nils, 2005: *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Århus Universitetsforlag.

**Kvale**, Steinar, 1994: *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag a/s.

**Madsen**, Bent, 1993: *Socialpædagogik og Samfundsforvandling*, Munksgaard.

**Olsen**, Poul Bitsch & Pedersen, Kaare, 2003, 3. udgave: *Problemorienteret Projektarbejde – en værktøjsbog*. Roskilde Universitetsforlag.

**Prieur**, Annick & Sestoft, Carsten, 2008: *Pierre Bourdieu – en introduktion*, Hans Reitzels Forlag.

### Tidsskrifter

Jørgensen, Birte Bech, 2004: Fornemmelse for stedet, i Social Kritik, nr. 93, maj 2004,

s.4-26.

## Artikler

Tidsskrift for socialpædagogik, nr. 16, 2005: Axel Honneth og en teori om anerkendelse.

## Internetadresser

<http://www.carldialog.dk/>

<https://www.retsinformation.dk/>

<http://www.skovsgaardhotel.dk/>

<http://www.socialpedagogik.dk/>

## Bilag

**Bilag 1, Transskription af interview den 12. maj 2010.**

**Bilag 2, Transskription af interview den 18. maj 2010.**

## Sekundær litteratur

**Ketler, Anette & Theisen, Christine, 2010:** *Drivkraft – portrætter af socialøkonomiske iværksættere og deres virksomheder.* Erhvervsskolernes forlag.

**Jørgensen, Birte Bech, 2003:** *ruter og rytmer brobyggerne, frontfolket og de hjemløse.* Hans Reitzels forlag.

# *Skovsgaard Hotel - et anderledes hotel*

---