

Tidligere ekstremisters erfaringer som nyttig viden

– at løsrive sig fra en ekstremistisk gruppe er en kompliceret affære

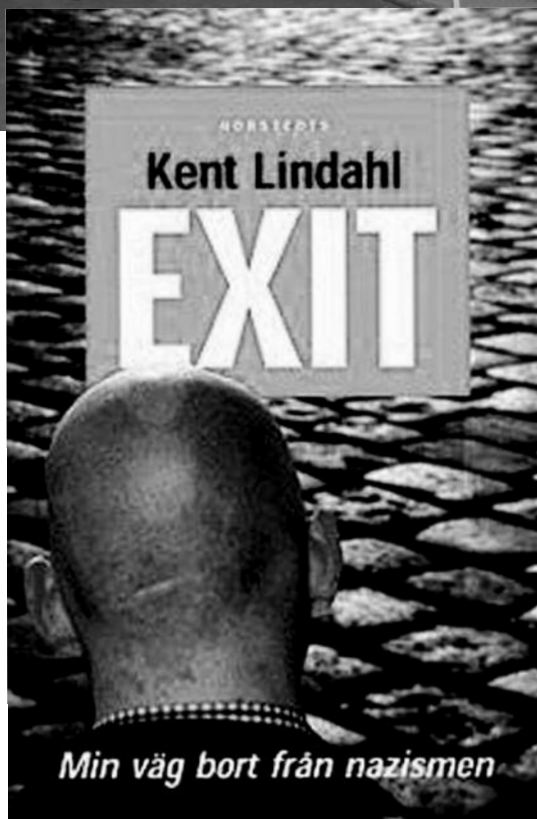
Af Tina Wilchen Christensen

EXIT er en svensk organisation og en integreret del af ungdomscentret Fryshuset i Stockholm. Organisationen blev – med hjælp fra Fryshusets ansatte – startet af tidligere ny-nazister og har siden 1998 støttet højreekstremister i at forlade *Hvid Magt bevægelsen* ved brug af mentorordninger, dialog og aktiviteter. *Vit Makt* er en svensk version af den internationale højreekstremistiske bevægelse *White Power*. Ifølge Säkerhetspolisen i Sverige består Vit Makt-miljøet af individer, grupper og organisationer som ønsker et autoritært styre og et nationalt fællesskab baseret på etnicitet.

Artiklen viser, hvorledes EXITs praksis for klientstøtte er et specifikt resultat af samarbejdet mellem tidligere nynazister og ansatte i Fryshuset. Desuden belyses det, hvorfor og hvordan EXITs nuværende mentorer, der er tidligere højreekstremister, via deres deltagelse i EXITs praksisudvikling og arbejde som mentorer/coaches udvikler en alternativ identitet og selvforståelse. Artiklen argumenterer for, at et individs engagement i en social praksis ændrer hans/hendes refleksionsgrundlag og bevirker, at individet udvikler en alternativ selvforståelse og identitet. Artiklen viser også, hvorfor det er en forudsætning, at tidligere højreekstremister kontekstualiserer egen fortid før deres ekstremistiske erfaringer bliver brugbar viden i EXIT og i støtten af andre, der søger at forlade det ekstreme højre.



Foto:
Fryshuset



‘Det er svært at ændre tankemåde og tankemønstre. Der er ikke nogen, der sætter spørgsmålstegn ved, at det er svært at stoppe med at ryge eller tabe sig. Og hvis du vil stoppe med at ryge, kan du ringe til tobakslinjen eller sådan noget, det er der forståelse for, eller hvis man bliver skilt, så er der forståelse for, at det er svært, og at det tager tid, eller hvis en relation afsluttes, så er der en sorgproces, det forstår vi. Men når det handler om at stoppe med de her ting, Hvid Magt bevægelsen eller et kriminelt netværk, så er det som om, samfundet tror, at der stopper man bare, og så er det bare slut med det. Som om at det bare er noget skidt, man har haft gang i, og man ser, hvor stor en forandring det er. Man skal måske stoppe kontakten med alle, som har været der, selv om det har været i en dårlig sammenhæng, så er det sikkert venner, og man har i hvert fald haft noget, en form for kammerater, som ved, hvad man hedder. Du skal droppe alting, og hvad har du da tilbage af dig selv? Du har ligesom ingen identitet, du er så nøgen og udleveret, og det er da klart, at det tager tid at forandre det her.’

(følnoter – uddrag af en samtale med en socialarbejder ved EXIT 2012).

Fryshuset er et ungdomscenter i Sverige¹⁾, der arbejder med marginaliserede unge ud fra en vision om, at de via deltagelse i aktiviteter og fællesskab udvikler selvtillid og selvværd, hvorved de potentielt kan styrke deres sociale position i samfundet. Fryshuset har baser i Stockholm, Göteborg og Malmø. Tilsammen tilbyder de tre centre 50 forskellige sociale projekter samt sports- og kulturfaciliteter. EXIT er blot én organisation ud af de mange sociale projekter, ngo'er og organisationer som Fryshuset i Stockholm består af.

Jeg hævder i det følgende, at de indsigter Fryshusets medarbejdere har udviklet ved at involvere unge i udformningen af centrets aktiviteter, er den erfaring, som har muliggjort etablering af EXIT. Mit mål er blandt andet at vise, hvordan EXIT har udviklet sig på baggrund af Fryshuset og den kulturelle viden, der er forankret dér.

Som svar på de udfordringer, der er involveret i en proces med at forlade et ekstremistisk miljø, startede tidligere nynazister²⁾ i 1998, hvad der siden blev til EXIT. På baggrund af deres egne erfaringer udviklede de, med hjælp fra ansatte fra Fryshuset, en praksis, hvor tidligere nynazister bliver coaches og mentorer, der kan støtte andre højreekstremister i at forlade *Hvid Magt bevægelsen*. Formålet med coachens arbejde er at styrke andre (tidligere) nynazister i deres beslutning om at forlade bevægelsen, samt at hjælpe dem med at ændre deres selvforståelse og blive reintegreret i et demokratisk samfund. Men hvad får tidligere nynazister til at ændre selvopfattelse og udvikle en alternativ identitet som coaches? Og hvorfor er en veludviklet social forståelse og selvindsigt en forudsætning for, at tidligere højreekstremisters erfaringer bliver værdifuld viden i organisationer, der arbejder med at støtte andre i at forlade den ekstremistiske højrefløj?

Som det fremgår, er den væsentligste årsag til en personlig forandring, at en persons engagement i en social praksis ændrer hans/ hendes refleksionsgrundlag og syn på verden, således at en alternativ selvforståelse og identitet udvikles. Den proces de tidligere højreekstremister gennemgår ved at deltage i EXITs praksis betyder, at de genfortolker og kontekstualiserer deres ek-

stremistiske erfaringer. Dette er en forudsætning for, at deres erfaringer bliver til brugbar viden i organisationer som EXIT.

EXITs model for at hjælpe deres klienter er at forbinde dem til en coach, det vil sige en medarbejder, der selv har en fortid i det ekstremistiske højre (Christensen 2013, 2014). Artiklen fokuserer ikke som sådan på EXITs klienter og deres problematikker, men derimod på coachens identitets- og praksisudvikling. Artiklen stiller således skarpt på processen fra klient til klientcoach – dvs. de klienter, der er på vej til at blive coaches.

Under mit feltarbejde var der omkring 13 medarbejdere ved EXIT og Passus – en søsterorganisation til EXIT og CIDES – et videnscenter om destruktive subkulturer. EXIT har siden deres start i 1998 hjulpet mellem 500 og 600 klienter videre efter deres deltagelse i den ekstremistiske højrefløj.³⁾ Inden jeg fortsætter med analysen, vil jeg først præsentere den teoretiske tilgang artiklen er baseret på.

Identitet – et udtryk for en vedvarende dannelsesproces

Denne artikel er epistemologisk inspireret af social praksis teori og opfattelsen, at vores identitet dannes gennem deltagelse i socialt produceret og kulturelt konstrueret kollektiv aktivitet (Holland et al. 1998). Menneskers identitet betragtes således som et resultat af deltagelse i praksis og ikke som et udtryk for en indre kerne, essens eller medfødt personlighed (ibid. 29).

Jeg ønsker at belyse, hvorledes vi skaber mening og opnår identiteter i *figured worlds*, som er sociale og kulturelle konstruerede forståelsesdomæner/rationaliseringsdomæner, hvor bestemte tegn, aktører og handlinger tildeles betydning i modsætning til andre (ibid. 52).

Identitet betragtes her som et begreb, der kombinerer den personlige verden med det kollektive rum bestående af kulturelle former og sociale relationer, som er de ressourcer mennesket anvender i sin identitetsdannelse.

Med udgangspunkt i Vygotsky og hans begrebsliggørelse af symbolsk mediering har Holland et al. (1998) udviklet en teori om,

hvorledes mennesket opnår frivillig kontrol over sin adfærd ved hjælp af medierende kulturelle objekter eller gennem en aktiv konstruktion og brug af symboler.

Det indebærer, at mennesker samtidig former og formes i disse forståelsesdomæner/ rationaliseringsdomæner eller *figured worlds*, der motiverer og retningsangiver individers handlen. *Figured worlds* er produkter af en historisk udvikling og er opstået gennem menneskers kontinuerligt positionerede deltagelse i socialt organiserede aktiviteter (ibid. 41-42).

Som det vil fremgå, er Fryshuset blevet etableret på grund af menneskers aktiviteter og er derfor også karakteriseret af et bestemt socialt og kulturelt konstrueret fortolknings- og forståelsesdomæne, hvor udvalgte tegn og aktører anerkendes, og visse handlinger og resultater tildeles betydning i modsætning til andre (ibid. 52). Jeg argumenterer for, at medarbejdere og andre, der engagerer sig i Fryshuset bliver en del af Fryshusets *figured world*, da de via deres deltagelse og interaktion med andre får udpeget bestemte handlinger og sammenhænge i Fryshuset. På den måde udvikler de en opfattelse af centret og dets aktiviteter, der er knyttet til et bestemt forståelses-/rationaliseringsdomæne. Det vil sige, at mennesker udpeger aktiviteter, positioner, objekter, sammenhænge etc. for hinanden, og disse bliver til artefakter, da de udpegede artefakter eller tegn netop tillægges en bestemt betydning, mens andre forsvinder i baggrunden.

Således kommer de kommende coaches eller klient-coaches gennem deres deltagelse og følelsesmæssige tilknytning til Fryshusets *figured worlds* til at opleve en ny verden af menneskelige relationer samt til at finde en position, som ikke tidligere har været tilgængelig for dem i deres daglige liv. Dette bevirker, at de udvikler et andet perspektiv på sig selv og deres omverden og i sidste ende en ny identitet. Det forudsætter dog, at de opnår en position i Fryshuset ved at engagere sig i det og i kraft af andres anerkendelse af dem, hvilket resulterer i, at de over tid personliggør og kropsliggør andre symbolske former end de, der tilhører identiteten som højreekstremist.

Figured worlds beror på artefakter som

“psykologiske redskaber”, der medierer menneskelig handling. Artefakterne er de symboliske handlinger, positioner og materielle objekter, hvormed *figured worlds* fremmanes, de er kollektivt udviklede, men de læres individuelt og kan være både materielle såvel som ideelle eller begrebsmæssige aspekter, hvis indhold er indlejret i de *figured worlds* i hvilket artefakterne er i brug.

Holland et al.'s (1998) teori belyser, hvorledes socialt medierede, kulturelle artefakter gør mennesker i stand til at opnå kontrol over deres adfærd. Gennem menneskers aktive konstruktion og brug af symboler, tillader de kulturelle artefakter dem at sortere i mængden af (u)bevidste og tilfældige input, som dagligdagen byder på, som netop gør, at nogle handlinger og artefakter tillægges betydning over andre. Mennesker skaber dermed miljøet således, at det tilpasses deres egne mentale tilstande (ibid. 35).

Medierende artefakter udvikler sig gennem menneskers social aktivitet, som både identificerer og organiserer dem. Medierende genstande kan være håndgribelige og anvendes frivilligt og bevidst: et ord man siger til sig selv for at opmuntre en selv til en handling, eller et diagram man konsulterer for at huske det næste trin i en arbejdsgang.

Menneskelig adfærd i sociale situationer er ikke styret af faste regler, for som Pierre Bourdieu (1977) påpeger, indeholder ingen kultur forskrifter og regler i en grad, der regelsætter menneskelig adfærd i en given situation, hvorfor menneskelig handling er et udtryk for spontane improvisationer. Improvisation er derfor den eneste udvej, når vores fortid i form af habitus udfordres af dagliglivets tilfældige krav om handling (Holland et al. 1998:17 -18).

Improvisationerne har potentiale til at blive til nye symboler eller artefakter for individet, og er dermed udgangspunktet for en ændret identitet, når en person erfarer nye måder at agere på (ibid. 18), og når vedkommende efter gentagende og rutinerede erfaringer, kropsliggør den bestemte adfærd, der svarer til den givne sociale og historiske verden.

Fryshuset – et særligt kulturelt defineret rum

Fryshuset blev grundlagt 1984 i et nedlagt kølerlager i udkanten af Stockholm, deraf

navnet. Anders Carlberg (1943-2013) – en venstreorienteret debattør og aktivist⁴⁾ – købte i samarbejde med KFUM kølelageret for at lave en indendørs basketballbane for børn og unge. En rockmusik-entusiast blandt bygningsarbejderne overtalte foreningen til også at bygge øvelokaler i det kommende hus. I september 1984 åbnede dørene til Fryshuset med en nybygget basketballbane og 50 øvelokaler, og de unge blev fra starten inddraget i at forme huset. Basketball og rockmusik dominerede i de tidlige år, men socialt engagement, uddannelse og andre aktiviteter var stødt stigende.

I dag er Fryshuset i Stockholm placeret i en 24.000 kvadratmeter bygning, beskæftiger 500 personer og modtager 40.000 besøgende om måneden. Fryshuset har også udviklet sig til et koncept, der kendetegner en bestemt måde at arbejde med at inkludere marginaliserede unge, og lignende centre er med tiden blevet etableret i Malmø og Gøteborg.

Carlbergs motivation for at etablere det, som har udviklet sig til at blive både et koncept og et fysisk hus, var hans oplevelse af, at unge var overladt til sig selv. Carlberg mente, at kommunikation på tværs af generationer var ophørt, og at de unge var efterladt uden voksne til at vejlede dem og/eller agere rollemodeller. Hans vision var derfor at skabe et sted, hvor unge kunne interagere med voksne på en positiv måde. Hans overordnede mål var at give marginaliserede unge mulighed for at styrke deres selvtillid og selvstændighed via forståelse af, at negative og vanskelige erfaringer og livsvilkår kan vendes og blive til en styrke (Carlberg 2008: 80). Som Carlberg påpeger i skrifter og foredrag er *opmuntring, tillid og ansvar* afgørende værdier for unge og deres mulighed for at udvikle selvværd og dermed blive ansvarlige voksne (ibid.). Derfor er Fryshuset en samslutning af en lang række forskellige projekter, der arbejder på at fremme unges selvstændiggørelse eller *empowerment*, men også med at skabe tolerance gennem social interaktion mellem forskellige mennesker i sociale relationer og inkluderende fællesskaber. Disse tanker bliver i dag omsat til handling i Fryshuset ved, at unge har mulighed for at deltage i forskellige kulturelle og sportslige aktiviteter, da Fryshuset ser fysisk aktivitet som både underholdende, afslappende

og skærpende for koncentration og læring.

De sociale projekter i Fryshuset fokuserer for eksempel på at opbygge relationer mellem drenge og voksne via fælles aktiviteter og dialog, mens et andet projekt skaber netværk for unge enlige forældre, og et tredje kæmper for at integrere unge enlige flygtninge i sociale netværk. Derudover er der mulighed for at spille basketball, blive en del af et skateboard team eller engagere sig i projekter med fokus på innovative idéer. Fryshuset lægger også hus til koncerter og andre kulturelle begivenheder, for blot at nævne nogle få af de mange projekter og aktiviteter, som huset er rammen om.

Når man træder ind i Fryshuset, træder man samtidig ind i det, som antropolog Cathrine Hasse betegner som et bestemt kulturelt defineret rum (Hasse 2002). Det viser sig ved, at det fungerer på grundlag af specifikke værdier, som fremmes via diverse former for informationsmateriale, illustrationer på væggene og de bestemt former for aktiviteter og omgangsformer, som Fryshuset tilbyder og består af.

Fryshusets vision, og den måde hvorpå de involverede omsætter vision til handling, kommer til udtryk i værdiladede udsagn, som f.eks. dette fra centrets hjemmeside:

‘Vi giver opmuntring, tillid og ansvar. Det skaber viden og selvværd, som fremhæver den enkeltes iboende kraft. Vi lytter til, hvad der sker i samfundet og handler umiddelbart. Vi er ikke bange for nyt og ukendt. Vi ser muligheder og mobiliserer kræfter, hvor andre ser problemer. Vi tester vores måde, korrigerer og forbedrer konstant vores metoder, og vi tager udgangspunkt i den enkeltes behov. Her står døren altid åben for dem, der ønsker at engagere sig og udvikle sig, uanset deres baggrund. Vi tror på det respektfulde møde, hvor lysten til at deltage, og de fælles interesser overvinder alle modsætninger, forskelle og skaber forståelse.’⁵⁾ (min oversættelse).

Disse udsagn bliver et medierende artefakt for personalet, da udsagnene fremmaner Fryshusets figured worlds ved at italesætte dets vision og eksistensberettigelse ved at udpege centrets arbejde og værdier. For de ansatte bliver disse erkendelser over tid personlige referencepunkter, som de aktivt bruger i interviews, når

jeg beder dem beskrive deres arbejde.

I Fryshuset har *utanförskab och passion* (marginalisering og lidenskab) en særlig betydning, da disse udtryk anvendes som begrundelser for, hvorfor unge kan udvikle sig i en henholdsvis positiv eller negativ retning. På Fryshusets hjemmeside står der for eksempel, at: *'Unge kan ændre verden gennem deres passioner'*. *Passion* forstås som en stærk energi, der både kan komme til udtryk på en negativ og en positiv måde. Betydningen af *passion* forklarer direktøren for Fryshuset på en konference i 2011: *'Passion kan gøre dig til en innovativ iværksætter, men det kan også være den drivende kraft i etableringen af en bande eller en ekstremistisk politisk gruppe.'* *Passion* kan således også blive en negativ drivkraft, når en person er eller føler sig udelukket.

Disse forestillinger om lidenskab og udstødelse sammen med Fryshusets værdier bliver medierende artefakter – kollektivt udviklet og individuelt tilegnet – som fremmaner Fryshusets figured world. Værdierne informerer personalets diskurs og praksis og kropsliggøres gennem deres daglige arbejde og engagement i centret og dets aktiviteter.

Medarbejdernes diskurser trækker således på specifikke fortolkningsdomæner og antagelser, som, sat på spidsen, kan beskrives med denne årsagssammenhæng: mennesker vil være tilbøjelige til at engagere sig *lidenskabeligt* i ekstremistiske grupper og/eller bander, når de føler sig *udelukket*, og hvis de er så uheldige at vokse op i områder, hvor de *generelle betingelser* gør en ekstremistisk gruppe til et *muligt* valg for deres engagement eller *passion*.

Når *lidenskab* og *marginalisering* bliver italesat som årsag til, at mennesker udvikler sig i enten en negativ eller positiv retning, tydeliggør det samtidig for de ansatte, hvilke handlinger der har betydning i Fryshuset, og hvilke der tillægges mindre betydning. Det bliver tydeligt, at en måde hvorpå unge kan styrkes og dermed forhindres i at føle sig udelukkede, netop er at tilbyde dem positive rollemodeller og fritidsinteresser, som de kan engagere sig *lidenskabeligt* i, hvorved de også bliver inkluderet i et fællesskab. Visionen for Fryshusets arbejde, kombineret med begre-

bet *udelukkelse*, knyttes således til en dobbeltsidet fortolkning om *lidenskab* eller *passion*, der tilsammen udgør rammen for Fryshusets forståelsesdomæne, og definerer det som et særligt kulturelt betinget rum.

I Fryshuset er ideen, at hvis du brænder for noget, så vil den lidenskab motivere dig til at blive involveret i en aktivitet. Derfor er det vigtigt for dig at opdage dine passioner ved at deltage i forskellige aktiviteter. Når Fryshuset tilbyder et væld af forskellige aktiviteter, skabes der muligheder for et passioneret engagement i en aktivitet for den enkelte. *Passionen* vil derefter fastholde personers motivation og vedvarende engagement i både aktiviteten og fællesskabet samt blive midlet til at lære nyt og udvikle sig.

Fryshusets erklærede værdier om at være *'åben for alle'* og *'handle på, hvad der sker i samfundet'* samt *'ikke at være bange for, hvad der er nyt og ukendt'*⁶⁾ har ført til flere kontroversielle beslutninger. Som for eksempel da Fryshuset i 1980'erne besluttede at etablere et hus for skinheads på grunden. Målet var at flytte disse unge, hvoraf nogle var involveret i den ekstremistiske højrefløj, fysisk tættere på for at bryde deres sociale isolation. Situationen skabte negativ debat om Fryshuset i medierne. Her hævdede kritikere, at det bidrog til en udvidelse af den ekstremistiske fløj, og at ledende personer i det ekstreme højre dermed ville modtage regelmæssige tilskud fra kommunen.⁷⁾ Beslutningen gjorde dog også Fryshuset til det sted, som unge, der forlod det yderste højre, kunne gå til, hvilket lagde grunden til EXIT.

Denne tilgang er et godt eksempel på, hvad der er blevet en etableret praksis i Fryshuset og en eksplicit værdi, der er skrevet ind i centrets værdisæt. Praksis er at lade nye projekter opstå ved at identificere et problem og inkludere de unge, som problemerne drejer sig om, ved at indgå i et samarbejde med de ansatte i Fryshuset og på den måde oparbejde nye løsninger på problemerne.

En anden kontrovers opstod i forbindelse med en af EXITs nuværende klienter. Klienten er livstidsfange for mord, men han er også kunstmaler. Fryshuset vælger at udstille hans malerier og modtage ham som gæst, når han er på prøveløsladelse. Disse beslutninger og det faktum, at han er en klient ved EXIT skaber konflikter blandt personalet fra andre

projekter i Fryshuset, da nogle af de ansatte ikke kan acceptere dette og ser den støtte han fik fra EXIT og hans coach, som et udtryk for accept af hans kriminelle handlinger. Konflikten fører til, at lederen af Fryshuset igangsætter workshops, hvor Fryshusets medarbejdere kan diskutere værdier, og hvordan de skal agere, når medarbejderne opfatter dem på forskellige måder. Dette understreger også, at italesatte værdier ikke kan fungere som instruktioner eller regler for adfærd, som mennesker 'bare' følger. Værdier får først kollektiv betydning og bliver symbolske artefakter, når mennesker identificerer sig med dem og kropsliggør dem gennem aktiviteter og deltagelse, hvorved de bliver til personlig kundskab. Resultatet er i dette tilfælde, at andre medarbejdere i Fryshuset accepterer, at EXIT må og bør støtte motiverede klienter – uanset hvor alvorlig forbrydelse de har begået – i retning af et ikke-kriminelt liv. Man kan anføre, at Fryshusets udtrykkelige erklæring om åbenhed og tolerance for alle mennesker ville miste sin mening, hvis EXIT skulle rangere klienterne på baggrund af alvoren i deres forbrydelse, hvorfor alle må behandles ens og tilbydes det samme.

Uenigheder som disse er uundgåelige, da ansatte i Fryshuset har forskellige baggrunde og positioner, det bevirker, som Cathrine Hasse påpeger, at mennesker vurderer situationen på forskellige måder alt efter deres personlige historik og deres nutidige position (Hasse 2002). Men konflikt og uenighed giver ofte mennesker mulighed for at erhverve en dybere forståelse for hinandens synspunkter. Fryshuset bestræber sig på at overvinde disse forskelle, som bærer kimen til konflikter i sig, og dette skal ske gennem kontinuerlig diskussion af aktuelle emner blandt medarbejderne. Disse situationer giver de ansatte mulighed for at udtrykke deres forskellige perspektiver, hvilket potentielt kan medføre ændringer, da konflikter kan udfordre indgroede rutiner og forestillinger (Holland og Skinner 1997). Diskussion og konflikt kan forandre medarbejdernes opfattelse af en situation, idet de får indsigt i alternative opfattelser af verden, når den præsenteres fra forskellige positioner. Men sådanne diskussioner har også en tendens til at homogenisere de forskellige

deltageres fortolkningsramme, da visse synspunkter lettere anerkendes end andre, hvilket samtidig kan udfordre, men ofte vil understøtte Fryshusets figured world (Hasse 2002).

Da Fryshusets erklærede værdier om troen på *'det respektfulde møde, hvor lysten til at deltage, og de fælles interesser overvinde alle modsætninger, forskelle og skaber forståelse'* fungerer som et referencepunkt for de fleste medarbejdere, vil disse værdier også være dem, som medarbejdernes udsagn vurderes på baggrund af. Derfor kan de samtidig også virke begrænsende på deres adfærd på mere subtile måder, idet nogle udsagn anerkendes, mens andre ikke gør.

Der er med tiden udviklet en social praksis, som er situeret i et kulturelt defineret fortolkningsdomæne af virkeligheden, og det udgør netop også grundlaget for arbejdet i EXIT. Fryshuset skaber et grundlag for identitetsdannelse for nogle af EXITs klienter, da de ud over at få støtte i processen med at forlade Hvid Magt bevægelsen også har mulighed for at tilegne sig en ny position gennem de muligheder Fryshuset tilbyder og ved selv at blive coach i EXIT, hvilket jeg drøfter i næste afsnit.

EXIT – en praksis dannet gennem en fælles indsats

Kent Lindahl, en tidligere nynazist, startede EXIT i Fryshuset i 1998. I 1990'erne blev lignende programmer også etableret i Norge, Sverige og Tyskland⁹⁾ (Bjørge 2009). Inspirationen til EXIT kom fra det norske exitprojekt iværksat af professor Tore Bjørge ved den norske politihøjskole (2009). Bjørges tilgang til mennesker, der er involveret i den ekstreme højrefløj i Skandinavien, er, at individer ikke nødvendigvis slutter sig til sådanne grupper, fordi de har ekstremistiske synspunkter eller er ideologisk overbevist. Men snarere at de udvikler ekstremistiske synspunkter på grund af deres deltagelse i gruppen, som, påpeger Bjørge, de er blevet involveret i af andre grunde end ideologiske. Dette synspunkt er også udgangspunktet for EXIT og deres tilgang til klienterne, der knytter individet til hans/hendes sociale betingelser, hvilket også er i tråd med Fryshusets forståelse af marginalisering.

De første tidligere nynazister, der var engageret i EXIT, havde selv oplevet de mange vanskeligheder, der er knyttet til løsrivelsesprocessen fra ekstremistiske grupper. Disse vanskeligheder synes at være karakteriseret af en række fælles faktorer som: trusler fra tidligere venner, ensomhed, aggression, voldelige reaktionsmønstre, mistillid til andre, sort/hvide tankemønstre og manglende jobmuligheder (Bjørge 2009, Christensen 2014). Dette er også de problematikker, som EXIT adresserer i deres klientstøtte.

EXITs opstart er præget af konflikter, da de involverede har enorme problemer med at håndtere selve organisationen, såvel som kontakten til de sociale myndigheder og politiet, som de havde et anstrengt forhold til efter flere år i Hvid Magt bevægelsen.

I 2002 bliver det tydeligt, at EXIT har brug for hjælp for at overleve og til at udvikle en metode. Anders Carlberg henvender sig derfor til sin ven, Ingrid, som er en erfaren socialarbejder, og hun ansættes i 2002. Ingrid's første reaktion på Carlbergs henvendelse om at hjælpe i EXIT er, at hun ikke har nogen erfaring med den type arbejde, og ikke, som hun sagde til mig, på nogen måde *'vil arbejde med sådanne nazi-fyre, man læser om i avisen'* (interview 2012). I overensstemmelse med Fryshusets eksplicitte værdier sætter Carlberg spørgsmålstegn ved hendes opfattelse af problemet og hendes syn på mennesker i almindelighed. Han får hende til at overveje, om *'hun mente, at nogle mennesker var mere berettiget til støtte end andre?'* (interview 2012).

Spørgsmål som dette får Ingrid til at genoverveje tilbuddet, og hun starter siden som leder af EXIT. Eksemplet er karakteristisk, da det illustrerer den måde, hvorpå folk generelt bliver engageret i projekter i Fryshuset. Men EXIT er også illustrerende for, hvordan de forskellige organisationer, som Fryshuset består af, er et resultat af de ansattes reaktioner på en social problematik, der løses via opstarten eller indlemmelse af et projekt eller NGO. Forsøget på at løse problemet betyder, at flere og flere mennesker forbindes med hinanden via netværk og interesser, da de identificeres af andre, som nogen der kan bidrage til en løsning, hvilket eksemplet med Ingrid illustrerer.

Ingrid trådte ind i et arbejds-klima, hvor

hun *'Blev betragtet som en syg kælling af de stærke fyre, der, for at afslutte et skænderi, ville kaste ting efter hinanden på tværs af lokalet.'* I tilbageblik beskriver hun de fyre hun møder og med hvem hun stadig arbejder: *'En gruppe fyre med gode hjerter, men som havde deres egne erfaringer at tage hånd om; store problemer med sociale relationer og deres liv i almindelighed. De var 'landet' her, og de havde ikke fået nogen hjælp til rehabilitering eller til at reflektere. Fryshuset havde ansat dem, og de var lykkelige en del af vejen, og så skulle de møde folk her.'* (interview 2012)

Ingrid har, som citatet viser, ændret sin opfattelse af de mennesker, hun stadig arbejder sammen med. Hun ser dem ikke længere som *'nazi-fyre'*, men derimod er hun med tiden kommet til at opfatte dem som *'en flok gode fyre'* med sociale og relationelle problemer. Den opfattelse Ingrid har af sine kolleger, efter at have arbejdet på Fryshuset i mange år, viser måske også, hvordan hun har integreret Fryshusets figured world og dermed forklaringen om, at sociale problemer kan føre unge til at deltage i det ekstremistiske højre.

Ingrid benyttede helt fra begyndelsen refleksion og rehabilitering som metoder til at støtte enkeltpersoner i at forlade den ekstremistiske højrefløj. Hun kombinerede sine erfaringer fra terapeutisk, socialt arbejde og hendes kendskab til de sociale myndigheder med de unges fyres erfaringer og viden om den ekstremistiske højrefløj. Dette samarbejde gjorde både Ingrid og de kommende coaches opmærksomme på væsentlige problemstillinger i exit-processen. Coaches indså gennem arbejdet med Ingrid, at de havde brug for støtte til at ændre deres reaktioner, adfærd og tankemønstre.

Det ekstreme højre beskrives af flere af EXITs coaches som en politisk sekt, hvor medlemmerne skoles i en sort-hvid tankegang, hvor forestillinger om en sammen-sværgelse mod samfundet, og at alle uden for gruppen er fjender, der skal bekæmpes, hersker. Deltagelse i sådanne grupper kan skabe sociale problemer og vanskeligheder med at løse konflikter og håndtere stress. Desuden har tidligere deltagere ofte brug for støtte til at bearbejde de idéer og antagelser, de har udviklet ved at være en del af en ek-

stremistisk gruppe (Lodenious 2014). Personalets bevidsthed om disse problemer præger EXITs praksis, da medarbejderne i deres metoder og arbejde med klienterne arbejder med at hjælpe tidligere ekstremister med at blive bevidste om deres ofte ureflekterede reaktions- og tankemønstre.

Ingrids samarbejde med coachene var meget krævende i starten, og for at EXIT skulle overleve, måtte en praksis udvikles. Denne proces beskriver hun således: *'Vi fortsatte metodisk og byggede et udgangspunkt. Vi etablerede kontakt med politiet, og vi udviklede organisationen, mens vi behandlede frustrationen. Jeg tog mig af medarbejdernes frustration; nogen forsøgte at begå selvmord ... hele gruppen gik i traume. Jeg tog på hospitalet. Det var ligesom at gå ind i det her kaos, orkanens øje, tænkte jeg ofte. Det var skide hårdt og udfordrende, og det testede min tålmodighed til det yderste, men det var virkelig opløftende.'* (interview 2012)

Ingrid har flere gange bemærket, at EXIT ikke var muligt uden medarbejdernes kombinerede indsats, viden og erfaringer. Hun fortsætter: *'Det var fantastisk at se, hvordan deres kompetencer og erfaringer og mine evner kunne mødes, det arbejder vi også på hele tiden, at se hvordan vi gensidigt arbejdede. De troede, at det var mig, der gjorde det hele, og jeg var ligesom, 'Nej, det er det her som sker, det er mig, men dér – det er dig.'* *Jeg ville aldrig have nået de nazistiske fyre, hvis jeg ikke havde haft deres hjælp fra starten. Men vi byggede det op sammen, og det var virkelig krævende... og senere formaliserede vi det.'* (interview 2012)

I den periode blev metoden 'learning by doing' udviklet, og den bruger EXIT stadig i dag. Ingrid fortsætter: *'Når jeg havde ... for eksempel en samtale med forældre, havde jeg altid en fyr med mig, og de har lært ved at gøre det med mig, og så vi talte om det bagefter.'* (interview 2012)

En praksis blev således udviklet gennem en kombination af Ingrids og coachens forskellige erfaringer i samarbejdet om klienterne.

Ved at være i Fryshuset bliver EXIT-medarbejderne også introduceret til en ny verden, der muliggør, at de kan forestille sig andre måder at agere på. Ved at blive positioneret som medarbejder i EXIT bliver de

tildelt en anden position end den som (tidligere) nynazist. Desuden forholder andre medarbejdere og personer i Fryshuset sig til dem som *coaches*. Det vil sige, at folk betragter dem, som om de allerede er coaches og ikke er 'ved at blive det'. Denne form for anerkendelse er afgørende for et individ, der er i færd med at ændre sin identitet, da en identitet skal bekræftes af andre for at etableres (Holland og Skinner 1997). En ny position skaber andre forventninger hos folk, og derved opstår også grænser for mulig adfærd. Når coachene positioneres som coach, gøres det samtidig usandsynligt, at de smider ting på tværs af lokalet uden at blive sanktioneret af andre. De vil begynde at overveje, om de overhovedet bør gøre det, når de begynder at identificere sig med rollen som coach, der tages alvorligt i Fryshuset og EXIT. Det vil sige, at når de begynder at identificere sig med en anden udgave af dem selv og dermed at investere dem selv i en ny identitet, udvikler de samtidig en sensitivitet i forhold til andres subtile sanktioner eller tegn på anerkendelse (Hasse 2002, Holland 2010).

Ingrid taler løbende med coachene om deres adfærd, herved hjælper hun dem med at objektivere den og etablere alternative handlemuligheder for forskellige situationer. Gennem deres samarbejde med Ingrid, lærer de at håndtere en samtale – i positionen som coach – med fx forældre, som kontakter EXIT for at få råd om deres børn, der er involveret i den ekstremistiske højrefløj.

Ingrids arbejde med coachene kan betegnes som værende baseret på situeret læring (Lave & Wenger, 1991) med det formål at igangsætte refleksionsprocesser og en objektivisering af deres egen adfærd. De forhenværende ekstremister lærer således deres rolle som coaches ved først at deltage i situationerne sammen med Ingrid. Den metode giver Ingrid mulighed for at udpege de referencepunkter, som de kommende coaches senere kan anvende som symbolske artefakter, der hjælper dem med at huske og gentage en ny adfærd i lignende situationer.

Jeff, en tidligere ny-nazist, beskriver en del af sin udviklingsproces således: *'Da jeg begyndte at arbejde her, spurgte jeg min chef ... Der skete noget med en klient; han ville slå en S-togs fører, og det lykkedes mig at stoppe*

ham, der kom også et par Securitas fyre, som trak deres stave, og jeg tænkte 'Shit, det kommer til at gå af helvede til'. Men det lykkedes mig at løse det, og at styre klienten. Jeg ringede til min chef og sagde 'For helvede, det her er lige sket, og jeg klarede det, men hvad nu hvis en nødsituation opstår, hvad er proceduren for nødsituationer? Så sagde hun; 'gør hvad du synes er relevant.' 'Dit røvhul, giv mig nu bare detaljerede instruktioner om, hvordan jeg skal løse en nødsituation'. Og hun var ligesom 'Nej, jeg har tillid til din evne til at træffe den rigtige beslutning i denne situation.' Og jeg hadede hende for det. Men så lærte jeg at stole på mine egne evner til at løse problemer, der indtil da, da jeg var 25, tror jeg, indtil 25 vidste jeg ikke, hvordan man gør.' (interview 2012)

Som citatet illustrerer, er det krævende at blive coach. Det kræver motivation at komme igennem svære og usikre situationer samt at håndtere følelser af tvivl og vrede. Når coachene er engageret i forskellige krævende situationer, må de improvisere for at løse situationerne, da de 'detaljerede instruktioner' for adfærd, som Jeff efterspørger, ikke findes. Jeff improviserer en løsning på problemet fra sin position som coach. Han lærer at objektivere situationen og se den ude fra ved at gennemgå, hvad der skete og hvordan han reagerede, hvilket giver ham mulighed for at blive bevidst om sin egen adfærd. Han får introduceret en alternativ handlemulighed, han kan improvisere på baggrund af næste gang en lignende situation opstår. Dette er et eksempel blandt mange, der muliggør en forandring af hans selvforståelse. I dag påpeger Jeff ikke blot, hvorfor han hadede Ingrid for hendes svar, men også hvorfor og hvordan situationen lærte ham at udvikle tillid til sig selv. Han anvender nu de samme metoder i hans arbejde med klienter.

Ingrid støtter de kommende coaches ved hele tiden at udpege referencepunkter og ved at give dem konkrete, oplevede eksempler på, hvordan man kan håndtere en situation ved at gennemgå situationen bagefter. Disse trin bevirker, at konkrete situationer bliver til symbolske artefakter – redskaber, som coachen kan tænke – og handle med – og dermed løse næste situation.

Næste citat fra et interview med Joachim, en tidligere nynazistisk og nuværende coach

ved EXIT, belyser også hvordan Fryshusets kulturelle viden og interaktion med Ingrid bliver til coachenes personlige viden, der betinger deres fortolkning af deres omgivelser.

I et interview med Joachim, spurgte jeg; 'jeg har bemærket, at du taler om utan-förskab – udelukkelse/ marginalisering – hvad betyder det? Er det et koncept, som du arbejder med? Joachim svarede: 'Udelukkelse – følelsen af udelukkelse. Nogle gange kan det være en virkelig situation, men det kan også være en følelse af at være udelukket. Det moderne samfund bevæger sig fremad meget hurtigt, og du skal være god til en masse ting for at lykkes. Hvis du ikke er, har du følelsen af, at du ikke er en del af samfundet, eller at du ikke er velkommen. Vi arbejder meget med en slags refokusering 'Så okay, du føler, at samfundet svigter! Men se på alle disse ting; disse ting giver samfundet dig faktisk '. (. . .) 'Du kan tage kontrol over situationen, og du kan gå tilbage til skolen, du kan faktisk gøre det '. Det er et skift i agency for den person. 'Du kan gøre noget ved det selv!. Jeg sætter det i et meget ... du ved, jeg ville ikke bruge den slags ord. Men jeg ville arbejde på at motivere folk til at genoverveje deres situation. Mange af dem har haft dårlige erfaringer med skolen, de er blevet mobbet, bestjålet eller ... de har alle disse oplevelser, som har ødelagt deres selvværd, jeg prøver at støtte dem i at genvinde det. "Du kan gøre det', 'Det er muligt! Du har et valg!' (interview 2012).

Jeffs og Joachims eksempler er illustrativt for mange af de situationer, der opstår i den proces tidligere højreekstremister gennemgår på deres vej til at blive coaches. EXITs praksis introducerer dem til nye værdier og en demokratisk måde at interagere på, som kræver tillid, forhandling og kommunikation. Dette står i skarp kontrast til det ekstremistiske højre, med dets hierarkiske organisering og religiøst betonedede verdenssyn, hvor nogle handlinger er acceptable, mens andre er tabuiseret (Bjørge 1997, Fangen 2001, Eiternes & Fangen 2002, Christensen 2014).

EXITs klient support – og ideerne bag

Ingrid og de første tidligere højreekstremis-

ters samarbejde lagde grundstenene til EXITs praksis, der siden er blevet formaliseret, og mange flere medarbejdere er kommet til. EXIT har på nuværende tidspunkt 2012 ansat to socialrådgivere, som officielt er ansvarlig for klient programmet, flere akademikere og en HR medarbejder.

Klientstøtten er stadig knyttet til coachenes personlige processer og den erfaring, de har tilegnet sig via deres arbejde med klienter. En klients motivation kombineret med hans eller hendes personlige relationer til og støtte fra coachen, er afgørende faktorer for klientens videre udvikling. Derfor arbejder EXIT først og fremmest på at støtte klienterne i at bevare deres motivation og ønske om forandring, da en livsstils ændring af denne karakter er en særdeles krævende opgave.

En del af EXITs metode er at involvere klienterne i forskellige aktiviteter, såsom museumsbesøg, styrketræning/vægtløftning, café besøg, paintball, biograftere og derudover at introducere dem til aktiviteter i Fryshuset. Målet er at inspirere klienterne til at deltage i alternative aktiviteter – end dem de allerede kender til og har været involveret i – for derigennem potentielt at opdage nye interesser at blive (lidenskabeligt) engageret i (Christensen 2014, Lodenious 2014).

EXIT er i dag formelt defineret som et 'hjælp til selvhjælps program' med forskellige former for terapi og mulighed for at tilbyde nødindkvartering til klienter, der er udsat for trusler og chikane fra bevægelsen. EXITs klienter er ofte misinformeret om samfundet og uvidende om deres grundlæggende rettigheder, hvilket er en af grundene til, at de i udgangspunktet kan have enorme vanskeligheder med at kommunikere med offentlige institutioner. Flere klienter benytter sig også af aggressiv adfærd og/eller brug af trusler i deres første kontakt med formelle institutioner, da de ofte er uvidende om alternative måder at agere på. Derfor støtter EXIT også klienterne i deres kontakt med myndighederne og tilskynder dem til at genetablere forbindelsen med deres familie¹⁰ med det sigte at fremme (re)integrationen i samfundet.

Den praksis og EXITs erfaring med klienter fra højreekstremerne grupper er blevet så etableret en succes, at de ansatte har udvidet

deres arbejde til også at omfatte klienter, der søger at forlade (motorcykel)bander som Black Cobra og Hells Angels. Disse klienter har mange af de samme behov og derfor brug for en tilsvarende støtte, som tidligere højreekstremer. Som et resultat er søsterorganisationen *Passus* vokset ud af EXITs praksis og arbejder nu efter de samme metoder og antagelser, men rettet mod bandemedlemmer (Christensen 2014). Ingrid forklarer udviklingen således:

'Exit modtog en forespørgsel fra et fængsel under stort tys-tys. Det var en bandeleder, der ønskede at hoppe af, og vi var nødt til at overveje, om vi kunne arbejde sammen med ham. Der kom folk her fra fængslets sikkerheds afdeling og jeg havde allerede et par fyre fra biker verdenen, som jeg havde taget ind i EXIT, selv om de ikke hørte hjemme der. Vi havde tre af disse fyre, så jeg tænkte, vi kunne lave et pilotprojekt ud af det og se, hvor det førte os hen. For vi vidste alle sammen, at med den metode, kan vi hjælpe alle typer af mennesker fra forskellige grupper og bander, og der var indikatorer på, at det ville fungere, og så kom strukturen, og derefter gjorde vi det samme med den organisation for afhoppere fra bander.' (interview 2012)

Coachene fra EXIT og *Passus* er nu en del af et fælles team, og fysisk er alle medarbejderne placeret i samme kontor. De ansattes opfattelse af klienterne i både *Passus* og EXIT tager udgangspunkt i adskillelsen mellem folks handlinger og dem som mennesker, for som flere medarbejdere har forklaret: *'Vi fordømmer handlingen, men aldrig mennesket'*. Joachim påpeger: *'Hvordan kan jeg hjælpe nogen, hvis jeg starter med at dehumanisere ham eller hende ved at fordømme hele mennesket på grund af hans eller hendes handlinger?'* (interview 2013).

Opfattelsen at et menneske er et menneske, uanset hvilke forbrydelser han/hun har begået, er i modsætning til en hverdagslig opfattelse, der ofte kommer til udtryk, når mennesker beskrives som monstre på baggrund af deres onde handlinger. Sådanne argumenter dehumaniserer mennesket og fjerner ondskab, som en gentagende og integreret del af den menneskelige erfaring og adfærd.

EXITs og *Passus*' ståsted giver også mennesker, der har begået voldelige hand-



Vit Makt på gaden



EXITs kombinerede køkken og mødelokale i Fryshuser

linger, muligheder for at forandre sig og komme videre med deres liv. Som en coach sagde til sin klient (drabsmand) igennem mange år: *'du kan aldrig bringe folk til live igen, men du har gjort det næstbedste; anerkendt dine forbrydelser.'* (interview 2012) Herigennem skabes en åbning for en livsmulighed efter ekstrem vold, selv om skyldfølelser knyttet til tidligere handlinger, som det fremgik af interviewene med klienter, ikke fortog sig efter de havde forladt Hvid Magt bevægelsen. Grundlæggeren af EXIT, Kent Lindahl, skriver for eksempel i sin selvbiografi, hvordan han fortsat kæmper med skyldfølelser efter de voldshandlinger, han havde begået, år efter at han havde forladt den højreekstremistiske bevægelse og efter år i terapeutisk behandling.

At blive coach i EXIT

EXITs medarbejdere har i varieret grad gjort Fryshusets forståelses- og fortolknings- domæne til deres egen personlige viden. Idet de via deltagelse kommer til at se en sammenhæng mellem marginalisering, passion, inklusion og selvstændiggørelse eller empowerment. Ved medarbejdernes deltagelse i Fryshusets aktiviteter gør de over tid de kulturelle opfattelser, der kendetegner Fryshuset som en særlig verden, til deres egne. I dette tilfælde de sammenhænge og det indhold som *iden-*

titet, marginalisering og betingelser gives, når de anvendes i den daglige kommunikation i EXIT.

Karin, en medarbejder ved EXIT, beskriver, hvad hun kalder sin personlige udviklingsrejse fra hendes første engagement i EXIT som praktikant til hendes nuværende ansættelse som socialrådgiver. Karin mener, at arbejde for EXIT i høj grad har ændret hende og hendes perspektiv, hun fortæller: *'Det var en meget, meget transformativ rejse for mig at lave min praktik her. Mine fordomme og mit perspektiv på mennesker blev udfordret, og jeg var tvunget til at tænke, "Hvem er jeg til at dømme?" Eller "Hvordan kan jeg dømme" og "Hvem er jeg til at møde disse mennesker på denne måde?" Jeg fik en helt anden forståelse af det her med at se den enkelte bag en persons handlinger og komme til at forstå, at den enkelte ikke er... bare fordi du har begået en ond handling, betyder det ikke, at du per definition er et dårligt menneske for resten af livet. ... Det er så let at tro, at du er åben, fordi du kæmper for de svagere i samfundet ... Men så når du kommer her, så ser du en helt anden form for udelukkelse.'* (interview 2012)

Karin oplevede for eksempel, hvor svært det kan være for klienterne at overvinde samfundets stigmatisering af dem som tidligere ekstremister. *'Det var en meget, meget positiv – og som sagt – en temmelig skræmmende rejse. Meget skete på det personlige plan undervejs i løbet af min tid her. ... Virkelig*

at indse, at det ikke altid er den person, der er ... at det er den sociale adfærd, der er formet af vores omgivelser og omstændigheder, og hvad der sker omkring dig selvfølgelig i kombination med din interne disposition og så videre. Men netop, vi er alle produkter af vores betingelser på en måde'. (interview 2012)

Karins oplevelse af hendes egen forforståelse og fordømmelse gav hende et nyt syn på egne synspunkter og selvopfattelse. Via hendes arbejde ved EXIT udviklede hun en ny indsigt og fik en alternativ forklaring på folks tilslutning til ekstremistiske grupper.

Nogle af de ansatte er ny-ankommende og kommer med forskellige faglige erfaringer og perspektiver, ikke kun på selve klientcasen – hvilket opmuntres – men også på den etablerede praksis omkring arbejdet med klienter. De sætter spørgsmål både ved etablerede rutiner og eksplicitte praksisser, men også ved de implicite og taget-for-givet-måder at gøre tingene på (Hasse 2002: 201). Som citatet fra Karin illustrerer, kommer nogle ansatte til at identificere sig stærkt med Fryshuset og EXIT, mens andre aldrig gør det – eller i hvert fald ikke til en grad, hvor de fortolker de daglige hændelser og mennesker i EXIT via Fryshusets kulturelle viden.

Siden EXIT blev en etableret NGO er nye coaches blevet rekrutteret fra tidligere klienter, der lærer praksissen via samarbejdet med erfarne coaches (Christensen 2013, 2014, 2015 i trykken). Nedstående beskrivelse fra et møde illustrerer, at læringsperioden er endnu en overgangsperiode for kommende coaches. Erik, en tidligere klient der har arbejdet som coach i et år, påpeger at de ansatte ved EXIT, er de eneste i Europa, der bruger så meget tid på den enkelte klient og at de måske ikke bør være to coaches til en klient, som han siger til et møde: *'Hvad gør vi, hvis en coach bliver syg? Ingrid svarer ved at understrege, at han, Erik, skal lære hvordan han skal gøre af de mere erfarne coaches. Joachim og Jeff (to af de første coaches ved EXIT) lærte i starten, hvordan man arbejder med klienterne på den måde. To klient-coaches kan ikke lære af hinanden, du er også nødt til at beskæftige dig med den følelsesmæssige side af, hvad der foregår inde i dig selv i processen.'* (feltbeskrivelse 2012)

Coachene lærer således 'hvordan agere

coach' via samarbejdet med erfarne coaches, på samme måde som Ingrid oplærte og støttede Jeffs udvikling. Men en kommende coach har netop på grund af sin egen fortid også behov for at lære at håndtere sine følelser.

Ovennævnte beskriver dele af coachens udvikling. Men hvad skal der ske for at en kommende coach rent faktisk udvikler sig til at blive en coach? Hvordan finder læringen sted? Det vil jeg diskutere i næste afsnit.

At være en klient – der bliver en coach – som støtter en klient

Klienter, der bliver coaches, forventes at udføre andet arbejde mellem deres position som først klient og siden coach. For derved at hjælpe dem til at lægge afstand til deres eget forløb og forhindre at arbejdet med klienter bliver for smertefuldt og eventuelt skaber tilbagefald til gamle adfærdsmønstre. Men forandring tager tid og en klient-coach ved EXIT nævnte for eksempel, hvordan det fortsat var en daglig kamp at holde sig til en ikke-kriminel livsbane, mens coaches, der havde været ved EXIT i op til ti år, aldrig talte om sådanne udfordringer.

Forandringer ser ud til at skabes ved engagement og deltagelse, men menneskers habitus synes at gøre visse positioner tilgængelig, mens andre lukkes. Samtidig engagerer og identificere mennesker sig i varierende grad med den position, der er tilgængelig for dem (Hasse 2002: 206, Holland et al.1998). Dette forhold blev tydeliggjort mellem to af mine feltarbejdes perioder, da to coaches fra Passus blev bortvist af den fælles ledelse for EXIT og Passus, da det blev klart for ledelsen, at de havde udnyttet deres klienter og knapt havde mødtes med dem. Hændelser som denne understreger, at menneskers identificering med en tilgængelig position ikke er givet på forhånd, og mens nogle måske identificerer sig med en position og derfor lægger mange følelser i, kommer andre aldrig til det.

Ifølge den HR ansvarlige for EXIT, Passus og CIDES kan en klient-coach blive ansat i løntilskuds job, hvor arbejdsgiveren betaler 20 % af lønnen og det sociale system resten. Den form for løntilskudsjob kan løbe over fem år og den maksimale varighed gives til

folk, der lider af sygdom eller som har haft store personlige problemer, været involveret i kriminalitet og/eller stofmisbrug. Løntilskud betragtes som en overgangsordning, der kan hjælpe mennesker tilbage til arbejdsmarkedet. Tilskuddet reduceres over tid, så arbejdsgiveren betaler en stigende procentdel af lønnen, for til sidst at betale det fulde beløb. Denne model giver folk, der har været ude af arbejdsmarkedet i længere perioder mulighed for at udvikle en arbejdsidentitet. Sådanne ordninger gør det også muligt for klient-coachen på et fleksibelt grundlag at engagere sig i den læreproces, det kræver at blive en coach, da en del af klient-coachene stadig kæmper med deres personlige problemer.

Under mit feltarbejde deltog jeg sammen med flere coaches i et kursus kaldet 'Kriminalitet som livsstil'. Kurset var baseret på gruppearbejde, hvor vi blandt andet skulle diskutere, hvordan vi antog en kriminel vi kendte godt ville reagere i en given situation (tidligere kriminelle deltagere kunne tænke på sig selv og egne reaktioner). Ideen var at drøfte resultatet af den kriminelles handlingsmønstre, men set ud fra en ikke-kriminels perspektiv. Det vil sige, hvilken effekt har den kriminelles handlinger – for eksempel vold eller røveri – på andre mennesker og på nære slægtnings liv. Efter et par dage bemærkede jeg, at en af de nye coaches var fraværende. Jeg spurgte en medarbejder, hvor han var, og hun forklarede: *'Lars følte sig virkelig dårlig tilpas ved at deltage i kurset 'Kriminalitet som livsstil'. Han synes, det er meget hårdt, og det har gjort ham i tvivl om han har distanceret sig nok fra sin egen historie til at kunne arbejde som coach, eller om han skal gøre noget andet, der ikke har noget at gøre med dette overhovedet.'* (felt notat 2012)

Kurset havde introduceret klient-coachen til øvelser, der kan skabe refleksion om deres egen historie med henblik på at få dem til at indse konsekvenserne af kriminelle handlinger for andre mennesker, herunder ofre, familie og kæresten. De fleste kriminelle tenderer iflg. kursusholderen til at undgå refleksioner som disse over deres kriminelle livsstil eller konsekvenserne af den, ved at undskylde sig selv (Bergström 2012). Deltagelse i en gruppe, hvor deltagerne forventes

at være aktive og dele deres refleksioner, gør det sværere at undgå at overveje og diskutere følelser. Disse former for øvelser kan skabe selvbevidsthed og refleksion og hjælpe personen til at se en situation fra en anden persons vinkel. På denne måde kan klient-coachene/coach potentiel begynde at objektivere sig selv og derigennem udvikle en anden forståelse af sin opførsel – evt. set i lyset af offeret – som også kan åbne muligheden for at et menneske udvikler empati, ved at blive opmærksom på konsekvenser af egen adfærd – hvilket kan medvirke til at personen forandrer sine efterfølgende handlinger.

Kurser med diskussion og dialog, der vægtlægger kontekstuelle årsager, som forklaring på unges deltagelse i destruktive grupper, medvirker også til at klient-coachen får øje på, hvordan den kontekst, mennesker er en del af åbner visse muligheder, men lukker andre. Det er fx, som coachene påpeger, meget lettere at blive en kriminel, hvis der er en bande ved siden af og dine venner er involveret i den, end hvis denne mulighed ikke er umiddelbart tilstede.

Aktiviteter som kurser, møder og den daglige dialog med andre ansatte gør også klient-coachen til en deltager i en interaktion, hvor han introduceres til nye ord og vinkler, der giver ham redskaber til sidenhen i større udstrækning at blive opmærksom på og differentiere samt at verbalisere sine tanker. En sådan proces er krævende, da det er en usikker og opmærksomhedskrævende proces at udvikle et ordforråd for de følelser og tanker, der er forbundet med de mange aspekter af at ændre sin identitet og livsstil – og det tager tid. Klient-coachen bliver også vedvarende involveret i situationer via samspillet med andre medarbejdere, hvor han skal tage andre hensyn, for eksempel ved at være opmærksom på andres følelser, lytte til andre og reagere på en reflekteret måde.

Under et andet ophold på EXIT fik jeg mulighed for at deltage i et seminar, der var blevet arrangeret for personalet. Ideen var at diskutere klient arbejdet og hvordan medarbejderne håndterer det faktum, at ikke alle klienter ender med at forlade banden eller den ekstremistiske gruppe – uanset coachens indsats. I løbet af kurset spurgte læreren en klient-coach: *'Hvad ville du gøre, hvis en klient slog dig?'* Lars svarede *'Jeg vil slå ham*

tilbage, og så kunne vi tage den derfra'. 'Så', sagde læreren 'ville du være ligesom ham, og du ville være tilbage, hvor du kom fra'. En anden klient-coach svarede, at han håbede, hans udseende i sig selv ville være nok til at vise, hvad det handler om. 'Fordi', som han sagde, 'Hvis du slår mig, så skal du også være stærk nok til at tage et slag tilbage – og det bør stoppe dig fra at prøve i udgangspunktet.' (felt note 2012)

Udseende – i dette tilfælde muskler – er blevet skabt gennem års vægtløftning, for at kunne signalere 'Jeg er stærk, jeg slår hårdt, hvis jeg skal, så tænk to gange, før du handler'. Svarene i ovennævnte citat afspejler banders logik og viser, hvordan øvelser på seminaret får klient-coachen til at overveje hans reaktioner på en klient, hvor han kender logikken bag det at slå, men hvor det kræves, at han selv anvender en anden reaktion og logik. Deltagerne bliver igennem sådanne øvelser opmærksomme på deres reaktionsmønstre og skaber en mulighed for at revurdere dem, men nu på grundlag af en ny standard baseret på den præmis, at slå ikke er socialt acceptabel. Det er endda eksplicit, at hvis en klient-coach slår, vil han ikke længere blive opfattet som om han har forladt hans gamle (voldelige) livsstil.

Hver gang en klient-coach deltager i seminarer, teamwork, møder og dialoger med andre coaches udpeges nye symbolske artefakter, som gør ham yderlig opmærksom på nye sammenhænge og nuancer, hvorved han får stadig flere redskaber – formidlende artefakter – der hjælper ham til at reflektere. Coachene er følelsesmæssigt ved at udvikle tilknytning til identiteten som coach, når de tillægger andre ansattes opfattelser større og større betydning.

Under den sidste del af mit feltarbejde, deltog jeg i et tredages kursus om en kommunikations form kaldet "Den Motiverende Samtale". Som læreren sagde, så 'har du en tendens til at bruge den kommunikationsstil, du har oplevet som nyttig. Det vil sige hån og en nedladende tone fungerer måske meget godt i en kriminel verden.' (feltnote 2012)

Den bemærkning gjorde, at en klient-coach pludselig kunne sætte ord på sin egen kommunikations stil, som han var meget frustreret over. Han sagde: 'Jeg har et problem, hvis jeg brænder for noget, så overtager jeg sam-

talen, hvilket gør det svært for alle andre at tale. Jeg er træt af at være på den måde. Men det fungerer godt i biker miljøet, det at være i stand til at fremlægge tingene meget faktuelt hele tiden, ligesom; 'sådan her er det', 'jeg kender fakta, så jeg har ret, og derfor har jeg krav på magten'. Jeg er så træt af at være på den måde, men det er virkelig svært ikke at opføre sig sådan.' (felt note 2012)

Sådanne bemærkninger understreger, hvordan vores disposition eller habitus er indskrevet i vores krop (Wilken 2007). Men de viser også, hvordan de forskellige kurser og aktiviteter, klient-coachene deltager i, hjælper dem til hele tiden at blive bevidste om deres kropsliggjorte adfærd samt at lære de nødvendige redskaber til at arbejde med deres kommende klienter. Kurser som disse hjælper coachene til at identificere deres følelser og sætte ord på dem, hvilket er en meget vigtig del af at kunne objektivere sig selv, hvilket igen gør det lettere at ændre handlinger og selvforståelse.

Klient-coachens dialog om vanskelige aspekter af specifikke klientsager og klient-coachens egne følelser i forbindelse med relationen er endnu en måde, hvorigennem klient-coachene lærer at støtte deres klienter men absolut også får redskaber og indsigter, som de selv kan anvende i deres egen udvikling (Christensen 2015 under udgivelse). Når de diskuterer klienter, udvides klient-coachens ordforråd konstant, da disse diskussioner også giver mulighed for at øve sig i at sætte ord på egne følelser, hvilket gør det muligt at identificere og forstå både klienten, men også coachens egne følelser. Dette skaber en mulighed for at håndtere dem og dermed at kommunikere med andre om eventuelle problemer.

Klienterne har ofte problemer med sociale relationer, men i EXITs perspektiv er det ikke, fordi de er dumme, onde eller ufølsomme, men disse relationsproblematikker er derimod udtryk for, at klienterne ikke har lært, hvordan man interagerer med andre. Dette perspektiv åbner muligheden for, at en person – en klient eller klient-coach – kan ændre sig ved at lære og derved udvikle en sensitivitet i forhold til normerne for social interaktion (Holland 2010). Desuden er klient-coachen omgivet af rollemodeller, der har en fortid som nynazist og/eller bande-

medlemmer, og som nu er erfarne coaches. Deres historie og udvikling er et eksempel for klient-coachen på, at det er muligt at ændre sit liv for altid. Disse rollemønstre er symbolske artefakter, da klient-coachen kan bruge den personlige udvikling og historie fra de mere erfarne coaches, som eksempler til efterfølgelse og til at forstå de skridt, der fører til en ændring af ens livsstil og identitet, men også til at forstå, at ændring er mulig. Når klient-coachen begynder at identificere sig med de andre coaches, begynder han samtidig at tage identiteten som coach til sig, hvorved hans nuværende identitet og selvforståelse, som tidligere bande medlem eller ekstremist glider i baggrunden. Ved at sammenligne sit liv med deres, bliver han opmærksom på, at de har været dér, hvor han er nu, og at de har samme historie som ham og ham som dem. Derved bliver coachens personlige historie til formidlende artefakter, som klienten-coachen kan styre efter og sammenligne egen adfærd med (ibid:75).

'Erik, en coach fra Passus, er efter at have fundet sin lidenskab – som han fortæller en dag på kontoret – netop blevet overbevist om betydningen af at identificere menneskers passioner. Erik har startet en ny livsbane. I begyndelsen, da han ikke længere var klient, ønskede han ikke at blive coach, fordi der var mange andre job, der gav langt flere penge, og som han sagde, var han overbevist om, at det var meget vigtigt for ham at have masser af penge, da han antog, at pengene var hans drivkraft. Men ved at være med i Passus, først som klient, fandt han ud af, at pengene ikke drev ham helt så meget, som han troede. Nu brænder han virkelig for sit job som coach, som han føler er vigtigere end penge.' (feltnote, 2012)

Feltnoten illustrerer, hvordan coachen ændrer sin selvopfattelse ved at deltage i de forskellige aktiviteter, som klienter opfordres til, mens de er tilknyttet EXIT eller Passus. Eriks fortælling tyder på, at han gennem sin deltagelse i aktiviteter i Fryshuset og via samtaler med sin coach, har identificeret sig med Fryshusets forståelsesdomæne. Det peger også på, at det er blevet hans personlige viden, når han forklarer, hvordan han ved at finde sin passion selv har udviklet sig til en lidenskabelig, engageret coach.

At støtte klient-coachens videre udvikling kræver et supporterende team af kolleger, hvilket jeg uddyber i det følgende.

At lære nye løsninger ved at interagere med støttende kolleger

EXITs, Passus' og CIDES' kontor er lille, alligevel er der i midten af det et bord til 10 personer. Bordet er placeret i centrum af kontoret, og det er her at alle møder finder sted, medarbejderne spiser frokost, drikker kaffe og Passus' klienter nogle gange taler med de af medarbejderne, der er til stede. Hilde – en socialrådgiver – forklarer tankerne bag denne indretning: *'Mange af klienterne har ikke en familie, så vi forsøger at skabe en hjemlig og en omsorgsfuld atmosfære og at gøre en indsats for at undgå at ligne en institution.'* (feltnote, 2012)

Mange af klienterne og coachene har været knyttet til institutioner – ungdomsinstitutioner og fængsler – igennem deres liv, som de har meget negative erfaringer med.

Medarbejderne har et stort engagement i deres job. De holder møder hjemme hos hinanden og synes at kende til hinandens liv. Nogle gange fortsætter de sammen en diskussion om vigtige spørgsmål over telefonen om aftenen. En dag på kontoret fortæller en klient-coach de andre medarbejdere, at han har det dårligt. Han føler sig nedtrykt, ensom og fortabt, og som han siger: *når han har det på den måde, har han også en tendens til at isolere sig* (feltnote 2012). Denne klient-coach kæmper med problemer, som er relateret til hans opvækst og fortid som kriminel og bandemedlem. Flere af medarbejderne spørger, hvad de kan gøre for at hjælpe ham: *'Vil det hjælpe, hvis vi kigger forbi hjemme ved dig? Eller skal vi ringe til dig?'* (feltnote, 2012). Flere af de ansatte udveksler telefonnumre med denne klient-coach og fortæller ham, at han må fortælle dem, hvis han ikke har det godt.

På et senere tidspunkt bliver vedkommende overfaldet sammen med sin kæreste, og han begynder at ringe til sine kolleger og tale med dem om episoden, for som han siger: *'de hjælp mig med at finde andre måder at håndtere situationen på.'* (feltnote, 2012)

En situation som den kunne nemt betyde, at han faldt tilbage i sin gamle adfærd og ty-

ede til vold og hævn, men han oplever, at det at tale med kollegerne hjælper ham til at håndtere situationen på en anden måde.

Kombinationen af at have positionen som coach, samtidig med at man har en kriminel og/eller ekstremistisk fortid, kræver, at de øvrige medarbejdere er åbne for at have et forhold til deres kolleger, der måske rækker ud over det daglige, når det er nødvendigt. De ansatte på EXIT og Passus har kendskab til de vanskeligheder klient-coachene kæmper med, og det lange tidsperspektiv der kan være forbundet med at skabe forandring. Det kan tage lang tid at ændre et adfærdsmønster, der er et resultat af både svigt og en kriminel livsstil gennem måske op til 20-30 år.

De kollegaer, der opfordrer klient-coachen til at lade dem vide, hvis han havde det skidt, viser, hvordan processen med at udvikle nye dispositioner for klient-coachen fortsættes under processen med at blive en coach. Når klient-coachene begynder at identificere sig med andre coaches via deres interaktion og ved at sammenligne deres liv med dem, kan de se, at de andre coaches har været dér, hvor de selv er nu. De andre coaches synes at blive et symbolsk artefakt, der statuerer et eksempel at tænke i og følge. På den måde får klient-coachene mulighed for at blive opmærksom på alternative måder at reagere og interagere på: at være tillidsfuld, at vise omsorg og følelser – også selv om man er en muskuløs og stærk mand. Klient-coachen bliver opmærksom på muligheden for at ringe til en ven og fortælle hvilke ting, der er svære.

På grund af medarbejdernes forskellige positioner har nogle ansatte mere ansvar for det daglige arbejde end andre. Som Ingrid, den første medarbejder ved EXIT uden nynazistisk fortid, forklarer, er det deres job at indføre en struktur omkring EXITs ellers fleksible model for klientstøtte, hvilket kan være en udfordring. Samtidig er det også socialrådgivernes opgave at hjælpe med at løse lovgivningsmæssige spørgsmål i relation til myndighederne og systemet som sådan. Men Ingrid fortæller også, at ansatte, der ikke har en fortid som ekstremister eller kriminelle, er nødt til vedvarende at være opmærksomme på coachenes velbefindende og være parat til at hjælpe, hvis der er behov for støtte. Hun uddyber:

'Fremgangsmåden er, at disse fyre kan bruge deres egne erfaringer til at hjælpe andre. Ulempen er, at de har haft de samme problemer, og vi har til tider tilbudt disse medarbejdere terapi. Vi har også gjort det, at vi havde en fyr, der arbejdede her i mange år og var meget god til det. Men hvert år til jul led han af depression, da han var involveret i så mange sager, der mindede ham om hans egen barndom, og han fik supervision og sådan noget. En af mine venner, en psykiater, der nogle gange hjælper organisationen, talte med ham. Så han fik altid fri fra midten af december til efter nytår, da han ikke kunne finde fred. Men han kom tilbage i midten af januar og resten af gruppen måtte acceptere, at der er forskel. Resten af os kan bare være glade for, at vi ikke føler os dårlige. Nej ... men vi forsøger alle at vise ekstra hensyn for dem med en svær baggrund, og at overveje, hvordan de føler. Jeg ved, at både Hilde og Anna (to socialrådgivere) og jeg gør en indsats for at hjælpe dem med det. For eksempel Gunnar (en coach på både EXIT og Passus) havde en meget tung sag. Når han kom ind ad døren, selvom jeg var travlt optaget med noget andet, droppede jeg det bare, da jeg så, hvordan han så ud – han kom rundt om hjørnet og her ...ind i mit kontor. Jeg havde ikke rigtig tid, men det er sådan vi gør det; vi arbejder på denne måde. Han taler om, hvorfor det er så svært, og jeg lytter til ham i 15 minutter og siger et par ord; "Ja, det er sådan, det kan være" eller noget. Eller måske det tager længere tid, men vi skal altid være klar til at slippe, hvad vi har i hænderne, og det er den måde, vi forsøger at støtte dem med en svær baggrund på.' (feltnoter 2012)

Organisation kræver således både medarbejdernes accept af forskellige behov blandt de ansatte og en vilje til at opfylde disse behov ved at behandle mennesker på forskellige måder, for eksempel ved at give nogle flere fridage end andre, og at nogle af coachene går i træningscentret i arbejdstiden. Ingrid fortæller mig i en uformel samtale, at medarbejdere ofte drøfter spørgsmål vedrørende klientsager i løbet af dagen, da de repræsenterer den mest krævende del af jobbet. Dette er også opmuntret som en måde, hvorpå coachene løbende kan få forskellige perspektiver på deres samspil med klien-

terne, idet de kan vende emner, de opfatter som vanskelige, hvilket hjælper dem med at reducere det følelsesmæssige pres fra klientarbejdet. Gennem denne form for interaktion kommer klient-coachen til at opfatte sig selv, verden, og det de gør gennem Fryshusets forståelsesdomæne samtidig med, at de tilegner sig EXITs praksis for at arbejde med klienter.

Dette kan illustreres via et eksempel på en samtale mellem Anne (socialrådgiver) og Magnus (klient-coach på Passus). I samtalen taler Magnus og Anna om, hvordan Magnus har følt, at han løj for en klient. Anna siger: *'Nej, du lyver ikke, for hvad vil det sige at lyve?'* Magnus svarer: *'Det er ikke at tale sandt.'* Anna fortsætter: *'Men du lyver ikke. Du lytter til, hvad klienten siger, men han er ikke klar til at høre din mening lige nu. Det er ikke det samme som at lyve.'* Magnus siger, at han har fået nok af løgne, og han har aflagt ed på, at han aldrig vil lyve igen. Han har fået nok af løgne, fordi hans far har løjet for alle: sine egne forældre, brødre og børn.' (feltnoter 2012)

Eksemplet viser, hvordan Anna (og de andre socialrådgivere) gennem deres arbejde med coachene indirekte også understøtter klientstøtten. Det er Anna, Hilde og Ingrid (socialrådgivere), der har det overordnede ansvar for at håndtere (klient-)coachens frustrationer, vrede, sorg og usikkerhed, men også at støtte de, der tvivler på sig selv og deres håndtering af klienterne. Som citatet illustrerer, tilføjer dialogen mellem socialrådgiver Anna og klient-coachen Magnus også nye vinkler til coachens perspektiv, i dette tilfælde om det at lyve, og hvordan det at lyve ikke nødvendigvis er det samme, som ikke at fortælle klienten præcis, hvordan coachen opfatter situationen her og nu. Dialogerne tilføjer yderligere nuancer til situationen, hvilket har potentiale til at gøre klient-coachen opmærksom på nye, vigtige nuancer, end dem han selv ser gennem sine erfaringer fra hans egen opvækst.

Socialrådgiverne hjælper også klient-coachen med at få styr på sine egne personlige problemer, da det at være involveret i en kriminell livsstil ofte resulterer i uløste spørgsmål om gæld, sager om tvangsfjernede børn i plejefamilier og andre sociale spørgsmål, der involverer det sociale system. Dette

understøttes med modellen om løntilskudsjob, men måske endnu vigtigere understøtter EXIT og Passus det gennem deres praksis med at løse akutte problemer, når socialrådgiverne går med klient-coachene til møder på kommunale kontorer eller på anden måde hjælper dem med at ordne deres sager i systemet.

Klient-coachene tilfører afgørende viden og indsigt til arbejdet i EXIT og Passus, muligvis i en sådan grad at organisationen ikke ville have kunnet udvikle sin nuværende praksis uden dem. For at samarbejdet skal lykkes, er det vigtigt at have udviklet en praksis, der omfatter personale, der synes mere end normalt dedikeret til deres opgaver og til deres kollegaer og medmenneskers velbefindende.

'Det kan være svært at gå til socialforvaltningen og bede om hjælp, hvis du har været fjendtlig over for samfundet i 20 år. Eller at gå til politiet, du har været i konflikt med og har haft konfrontationer med og sige, 'jeg har brug for hjælp.' Dette trin kan undertiden være vanskeligt, så vi tror, at vi kan være forbindingsleddet og hjælpe med at tage den første kontakt og sikre, at mødet bliver en succes.' (interview 2012)

De ansatte på EXIT og Passus har skabt en praksis, hvor "vi" i ovennævnte citat er et led, der kan sikre et positivt møde mellem to agenter fra forskellige figured worlds: et møde mellem en nynazist og en repræsentant for det svenske samfund, for eksempel politi eller sociale myndigheder. Dette er muligt, fordi personalet kan se sagen fra begge sider. Dette "vi" henviser også til en integreret helhed: personalet, der omfatter forskellige medarbejdere, som har tilsvarende stor betydning for, at et sådant møde kan blive en succes.

EXITs forskelligartede medarbejdere kan således agere kulturelle oversættere og formidlere mellem institutionerne i det svenske samfund som f.eks. det sociale system, politiet og medlemmer fra bander og/eller ekstremistiske grupper, der ønsker at forlade deres kriminelle liv og blive (re)integreret i samfundet. Dette bliver muligt, netop fordi hver enkelt medarbejder på EXIT og Passus har en kropsliggjort erfaring med og viden om, hvordan man agerer i forskellige figured worlds, hvilket er lært gennem deltagelse i forskellige af dem, som enten bandemedlem, højreekstremist, socialrådgiver eller akademiker. Krop-

sliggjort erfaring og sensitivitet omsættes til handleviden, der er udviklet gennem deltagelse i en figured world. Når individet bliver en del af en ny figured world, dannes grundlag for udvikling af nye kompetencer og positioner, men det modsatte kan også ske, hvis en person oplever, at han netop på grund af sin fortid taber muligheder, når han går ind i et andet forståelsesdomæne eller en anden figured world. For coachene i EXIT og Passus vil deres kriminelle og ekstremistiske erfaringer generelt resultere i tabte muligheder på dagens arbejdsmarked og i samfundet, men de har gennem Fryshusets kulturelle model udviklet sig til at blive aktører i netop denne omgivende verden. De er med tiden kommet til at opfatte deres historie gennem EXITS og Fryshusets fortolkningsramme, hvilket betyder, at deres ekstremistiske selvforståelse og identitet via deltagelse træder i baggrunden, mens identiteten som klient-coach vokser frem. Det betyder, at de i løbet af sådan en proces ændrer mange af deres grundlæggende antagelser og udvikler nye perspektiver på sig selv og tidligere problemer. De kommer til at fortolke deres historier og sig selv som både en del af og som et resultat af en særlig social og historisk kontekst.

Klient-coachen har gennem den beskrevne proces gennemgået en form for (re)orientering, hvor han tilegner sig nye normer og værdier. Fryshusets forståelsesdomæne kommer over tid til at udgøre coachens selvforståelse og fortolkning af virkeligheden. Personer, som coachen tidligere opfattede som for eksempel 'en fjende', kan potentielt, som følge af en reorientering, nu kategoriseres som 'tidligere fjender', da fokus og forståelsen af sammenhængen er forandret. Dette viser sig for eksempel i den følgende beskrivelse fra Magnus, en klient-coach fra Passus:

'Magnus fortæller os, hvordan han i månedsvis har haft tanker om en person fra de offentlige myndigheder. Han har næsten tænkt dagligt på ham og har altid ønsket at slå ham. Så mødte han ham for et par dage siden – og endte med at tale med ham i ca. 10 minutter. Han føler sig meget lettet bagefter, siger han, og han tænker ikke længere lige så meget på ham.' (feltnoter, 2012)

En anden coach fra EXIT bemærker også, at han er kommet til at opfatte tingene på en måde, han næppe troede mulig:

'Gunnar siger, at han har en slags reaktioner på rygmarven, når han ser folk fra den kriminelle verden, og han ved præcis, hvordan de ligesom er, og hvordan de tænker – en opfattelse han plejer at være irriteret over, da politiet tidligere har opfattet ham på præcis samme måde. Men nu fortæller han, at han gør meget af det samme, og at han føler, at han kan se lige igennem klienterne.' (feltnoter 2012)

Disse korte eksempler viser, hvordan enkeltpersoner, når de kommer til at identificere sig med deres position som coach ved EXIT og Passus, ikke længere handler i overensstemmelse med den dominerende logik i den kriminelle verden. I stedet vurderer de situationer og improviserer i overensstemmelse med de normer, der er meningsfulde i Fryshuset og EXITS figured world.

Tina Wilchen Christensen er cand.polit. i social antropologi fra Oslo Universitet.

Denne artikel er en del af ph.d afhandlingen; 'A question of participation – disengagement from the extremist right, a case study from Sweden' (2012-2014). Afhandlingen består af i alt seks artikler om løsrivelsesprocessen fra ekstremistiske grupper. Denne artikel fokuserer ikke på betydningen af det ideologiske tankegods, der karakteriserer ny-nazistiske eller højre-ekstremistiske bevægelser, og heller ikke på hvorledes EXIT arbejder med det. For yderligere information om den del henvises til artiklerne: 'When good intentions are not enough' under udgivelse ved Psyke & Logos 2015 (1), samt 'Adding a grey tone to a black and white worldview' Rieker, Peter (Hrsg.) (2014) eller se under <https://rucdk.academia.edu/TinaWilchenChristensen>.

Noter:

1. Datamaterialet er et resultat af feltarbejde ved EXIT i Fryshuset i Stockholm i 2012 og 23 semistrukturerede interviews af medarbejdere samt tidligere og nuværende klienter ved organisationen. Jeg talte engelsk, mens informanter kunne vælge, om han/hun ønskede at tale engelsk eller svensk. I artiklen skriver jeg henholdsvis (feltnotat) som indikerer, at det er uddrag af nedskrevne observationer. Mens (interview uddrag) er citater, tager fra optaget og transskriberet interviewmateriale.
2. Jeg bruger udtrykket 'højreekstremister' og 'nynazister' som synonyme, selv om jeg er klar over, at ikke alle højreekstremister er nynazister, derimod er alle nynazister højreekstremister.
3. http://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/utvardering-av-exit.pdf
4. http://sv.wikipedia.org/wiki/Anders_Carlberg, http://en.wikipedia.org/wiki/Anders_Carlberg - 2.6.2014
5. <http://fryshuset.se/om-fryshuset/vision-och-vardegrund/>
6. <http://fryshuset.se/om-fryshuset/vision-och-vardegrund/>
7. <http://arbetaren.se/artiklar/fryshuset-en-skattefinansierad-nazilokal/> (16.5.2014) http://expo.se/2003/kommunala-bidrag-finansierade-vam_262.html (16.5.2014)
8. Artiklen laver ikke et skarpt skel mellem kriminel og ekstremistisk erfaring, da deltagelse i en ekstremistisk gruppe meget ofte involverer udførelse af kriminelle handlinger – alene højreekstremister og banders forsøg på at fratage andre deres demokratiske rettigheder i samfund baseret på et liberalt demokrati ved brug af trusler, vold og chikane. Derudover har flere informanter i dette projekt via deres deltagelse i Hvid Magt bevægelsen udviklet kriminelle kompetencer og netværk, som de ofte benytter, hvis de forlader Hvid Magt bevægelsen og etablerer sig i andre erhvervskriminelle grupper eller bander.
9. http://www.vice.com/en_uk/read/are-you-looking-to-break-away-from-your-nazi-gang-exit-deutschland-bernd-wagner (1.5.2014)
10. http://www.ungdomsstyrelsen.se/sites/default/files/publikationer_uploads/utvardering-av-exit.pdf

Litteratur:

- Bjørge, Tore (1997) *Racist and Rightwing Violence in Scandinavia, Patterns, Perpetrators, and Responses*, Tano Aschehoug Fonteneserie.
- Bjørge, Tore, Jaap van Donselaar and Sara Grunenberg (2009) 'Processes of disengagement from violent groups of the extreme right' in *Leaving Terrorism Behind*, Bjørge, Tore & Horgan, John, Routledge, New York.
- Bergström, Gunnar (2012) *Kriminalitet som Livsstil*, Studentlitteratur, AB Lund.
- Bourdieu, Pierre (1977) *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge Studies in Social and Cultural Anthropology (No. 16), Cambridge University Press.
- Carlberg, Anders (2008) *Generationsklyftan hotar demokratin*, Hjalmarson & Högberg.
- Christensen, Tina Wilchen (2014) 'Adding a grey tone to a black and white worldview – How role models and social encouragement can lead former right wing ex-

- tremists to transform their identity' in Rieker, Peter, eds. *Hilfe zum Ausstieg? Ansätze und Erfahrungen professioneller Angebote zum Ausstieg aus rechtsextremen Szenen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Christensen, Tina Wilchen (2013) 'To Study the Significance of Social Interaction for Former Right Wing Extremists Wanting to Disengage: Doing Participant Observation and Qualitative Interviews', <http://srmo.sagepub.com/view/methods-case-studies-2013/n140.xml>
- Christensen, Tina Wilchen (2014 in press) 'The challenge of researching neo-Nazis struggling to leave the White Power Movement' in Deuchar, Ross and Bhopal, Kalwant, eds., *The complexities and dilemmas of researching marginalised groups*, Routledge.
- Eiternes, Tom Kimmo; Fangen, Katrine (2002): *Bak Nynazismen*, Cappelen Damm A/S, Oslo.
- Hasse, Cathrine (2002) *Kultur i bevægelse: fra deltagerobservation til kulturanalyse – i det fysiske rum*, Samfundslitteratur.
- Holland, Dorothy, Lachicotte Jr., William, Skinner, Debra & Cain, Carole (1998) *Identity and Agency in Cultural Worlds*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England.
- Holland, Dorothy C. and Skinner, Debra G (1997) *The Co-development of Identity, Agency and Lived Worlds in Comparisons in Human Development* ed. Tudge, Jonathan, Michael J. Shanahan, Greensboro and Valsiner, Jaan, Cambridge Studies in Social and Emotional Development.
- Lave and Wenger (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press.
- Lindahl, Kent and Matsson, Janne (2000) *Exit min väg bort från nazismen*, Norstedt.
- Lodenious, Anna-Lena (2014) Ein Leben voller Has und Gealt hinter sich lassen. Die Geschichte von EXIT in Schweden in Rieker, Peter, eds., *Hilfe zum Ausstieg? Ansätze und Erfahrungen professioneller Angebote zum Ausstieg aus rechtsextremen Szenen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Wilken, Lisanne (2007) *Pierre Bourdieu for begyndere*, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag.

Referencer fra internettet:

- http://sv.wikipedia.org/wiki/Anders_Carlberg (2.6.2014)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Anders_Carlberg (2.6.2014)
- <http://fryshuset.se/om-fryshuset/vision-och-vardegrund/> (2.6.2014).
- <http://arbetaren.se/artiklar/fryshuset-en-skattefinansierad-nazilokal/> (16.5.2014) http://expo.se/2003/kommunala-bidrag-finansierade-vam_262.html (2.6.2014).
- http://www.vice.com/en_uk/read/are-you-looking-to-break-away-from-your-nazi-gang-exit-deutschland-bernd-wagner, (01.5.2014).
- http://www.ungdomsstyrelsen.se/sites/default/files/publikationer_uploads/utvardering-av-exit.pdf 01.08.2010.
- <http://fryshuset.se/wp-content/uploads/2012/08/Årsredovisning-2013-Stiftelsen-KFUM-Söder-Fryshuset-påskriften-inkl-revisionsberättelse.pdf> 15.07.2014.