

Konceptbeskrivelse for: *Stå stærkere – en bedre overgang til voksenlivet*

1. Konceptet

Vi vil udvide kredsen af betydningsfulde voksne i den unges overgang til egen bolig ved at engagere perifere relationer i den unges liv. Med perifere relationer forstår vi voksne, der er eller har været i den unges liv, og som i dag *ikke* spiller en vigtig rolle for den unge, men som har *potentiale* til at gøre det. Det kan fx være en tidligere skolelærer eller kontaktperson, en idrætstræner, en nuværende nabo, en ven af forældrene eller et familiemedlem.

Det er den unge selv, der har definitionsretten over hvem, der potentielt kunne være betydningsfulde voksne i overgangen til voksenlivet, og hele indsatsen retter sig derfor mod at hjælpe den unge til at identificere og aktivere de perifere relationer.

Konceptet sigter mod overgangen til egen bolig, men vi har en hypotese om, at et systematisk arbejde med at styrke de unges netværk gennem aktivering af perifere relationer også kan have betydning for andre vigtige aspekter af de unges liv som eksempelvis job og uddannelse samt trivsel generelt.

Det er den unge, der sætter retningen i samtalerne om de voksne, der har haft betydning for dem, og om voksne, som de unge har lyst til, skal være der for dem i overgangen til egen bolig. På baggrund af samtaler med den unge kortlægger, aktiverer og klæder vi de perifere relationer på til at spille en rolle for den unge i overgangen til voksenlivet. Blandt andet ved at netværket hjælper den unge til at finde en ønsket bolig og etablere sig i denne.

Lykkes vi med indsatsen, oplever de unge ikke at føle sig alene i overgangen, som det ofte er tilfældet i dag. De opnår en følelse af, at der er mennesker omkring dem, som er der for dem og vil dem. Samlet set vil det bidrage til, at de unge får en bedre overgang til egen bolig samt styrkede forudsætninger for at lande på benene i voksenlivet generelt.

Konceptets bærende og nyskabende elementer er:

- At arbejde med netværkskortlægning ved hjælp af livsfortællinger (eller anden kendt metode) med henblik på at identificere perifere relationer, som der ikke tidligere har været blik for eller arbejdet systematisk med
- At aktivere og klæde de perifere relationer på til at spille en rolle i de unges liv i overgangen til voksenlivet og egen bolig.

2. Konceptet i forhold til nuværende praksis

Konceptet adskiller sig markant fra, hvordan man i dag arbejder med overgangen til egen bolig. Med konceptet vil vi gøre op med den iboende præmis i det eksisterende system, at det er de professionelle og det offentliges ansvar at løfte opgaverne i forbindelse med den unges overgang til egen bolig. Det til tider lukkede omsorgsmiljø på institutionerne afløses i dag af en ny virkelighed for den unge, hvor den unge i høj grad er uden støtte. Det vil vi gøre op med.

Systemet kan og skal ikke varetage alle opgaver i forbindelse med overgangen. Det er hverken realistisk eller bæredygtigt. I stedet ser vi en styrket rolle for de fagprofessionelle i at facilitere, at der skabes et ikke-professionelt netværk omkring den unge, der kan udgøre fundamentet for en succesfuld overgang til egen bolig. Sagt på en anden måde så skal de fagprofessionelle *bære* relationen, ikke *være* relationen.

Men ofte er der ikke noget sted at bære relationen hen, og så risikerer den kommunale indsats at trække ud, hvilket har negative konsekvenser både for de unges livskvalitet og for kommunens økonomi. Det leder til en særskilt hypotese om, at der er en økonomisk gevinst i at investere i netværksopbygning af ikke-professionelle relationer.

Den unges netværk skal etableres i god tid, inden den unge flytter i egen bolig, og det skal ske på en måde, hvor den unge har serveretten. Også her adskiller konceptet sig markant fra den eksisterende praksis, hvor disse samtaler ofte indledes for sent. Dertil kommer de fagprofessionelles til tider begrænsede ressourcer til systematisk at spotte og aktivere potentielt betydningsfulde voksne i den unges liv. På den måde kan konceptet være med til at modne den unge til overgangen og skabe realistiske forventninger.

Med konceptet vil vi udfordre idéen om, at overgangen til egen bolig primært handler om boligen. Vi tror på, at overgangen til egen bolig også handler om den unges netværk og selvfølelse.

3. Den nye ungerejse

3.1 Beskriv et par brugerscenarier for målgrupperne.

Som de vedlagte brugerscenarier for "Dennis" og "Jennifer" (bilag 1a og 1b) viser, er det er meget forskellige udfordringer, de unge står med. Derfor lægger udviklings- og afprøvningsforløbet op til, at metoder og eksperimenter tilpasses erfaringerne med de unge og den feedback, de kommer med til processen.

3.2 Visualisering af den nye ungerejse

Vi har vedlagt en brugerrejse for den ønskede fremtid, som konceptet skal medvirke til at skabe (bilag 2).

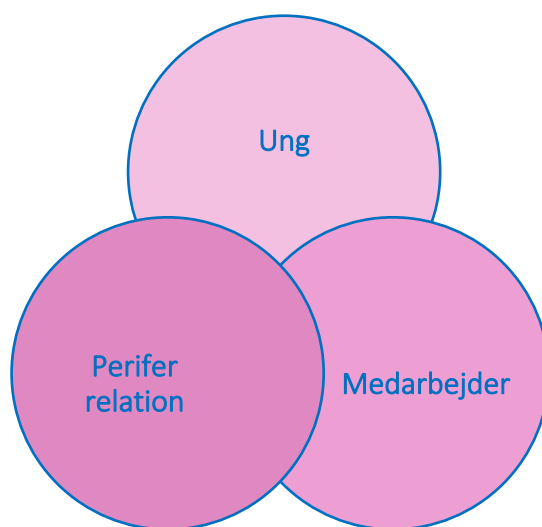
Brugerrejsen viser 'ønskeforløbet' med forskellige trin fra indvikling over udvikling til afvikling. De indledende trin (indviklingsfasen) ligner den eksisterende praksis med indstilling fra kommunen, indflytning og handleplaner, men fra trin 4 indledes den nye praksis, hvor der på den unges præmisser arbejdes langt mere systematisk med at kortlægge potentielt betydningsfulde relationer i den unges liv (udviklingsfasen). Ved trin 7 stempler Mentorbarn ind og sammen med medarbejderne i Ungdomsboligerne hjælper relationerne i gang og videre, og i de sidste trin i processen (afviklingsfasen) har den unges netværk af ikke-professionelle relationer vokset sig så stærkt, at den unge kan lande trygt på benene i voksenlivet.

4. Læringsmål

4.1 Læringsmål – selve konceptet (frontstage)

Vi har i planlægningsfasen arbejdet med en model (nedenfor), der rammesætter vores læringsmål med fokus på tre centrale målgrupper: 1) den unge, 2) den perifere relation og 3) medarbejderen. Nogle af vores læringsmål knytter sig alene til en af målgrupperne, mens andre læringsmål placerer sig i overlappet mellem målgrupperne. Herved bliver det også synligt hvilke læringsmål, der skaber værdi for flere målgrupper samtidig.

De læringsmål, der knytter sig til den unge og til den perifere relation, betragter vi som 'frontstage'. Det er læringsmål, der vedrører den forskel, som konceptet skaber for de unge og de perifere relationer, og hvordan denne forskel bedst realiseres.



En samlet oversigt over vores læringsmål er vedlagt som bilag (bilag 3). Af oversigten fremgår for hver målgruppe hhv. vores sikre antagelser, vores åbne spørgsmål og vores hypoteser, som skal testes. Vi har udvalgt en række 'frontstage hypoteser', som vi anser som særligt væsentlige at blive klogere på i det kommende forløb.

Disse hypoteser er:

- Vi antager, at der kan være svære følelser på spil, der kan være en barriere for arbejdet med perifere relationer
- Vi antager, at den unge har brug for støtte til at genetablere relationen
- Vi antager, at indsatsen vil have en værdi for den unge i fht. at føle sig betydningsfuld
- Vi antager, at indsatsen vil udbygge den unges netværk og ressourcer
- Vi antager, at de fleste relationer, der giver mening for den unge, vil være værd at investere i
- Vi antager, at der skal være en klar forventningsafstemning mellem alle parter.

Det er afgørende for den videre konceptudvikling at teste disse hypoteser, og derfor vil vi i udviklings- og afprøvningsforløbet primært koncentrere os om dem. Vi forventer dog at opnå viden om en række af de øvrige antagelser, som også kan bidrage til den videre konceptudvikling.

4.2 Læringsmål – hvad kræver det at realisere og forankre konceptet (backstage)

Vi har også formuleret en række læringsmål og antagelser, som knytter sig backstage-delen af konceptet, navnlig de læringsmål og antagelser, der knytter sig helt eller delvist til medarbejderne. Vi har udvalgt en række backstage hypoteser, som vi anser som særligt væsentlige at blive klogere på i det kommende forløb (= vigtig og haster).

Disse hypoteser er:

- Vi antager, at medarbejderen med den rette tilgang kan skabe motivation hos den unge til genoptage kontakten til en eller flere perifere relationer.
- Vi antager, at der er brug for en indledende dialog, der afklarer, hvad den perifere relation har brug for ift. at genoptage kontakten med den unge
- Vi antager, at en tillidsfuld dialog mellem den perifere relation og medarbejderen er vigtig.

I planlægningsfasen har vi gennemført en række involverende aktiviteter med medarbejderne i hhv. Mentorbarn og Rødovre Kommune, herunder en fælles workshop, hvor netop backstage læringsmål og forudsætninger var i centrum. Her blev vi bekræftet i konceptets potentiale, og samtidig stod det klart, at der er tale om en indsats, som på afgørende vis adskiller sig fra den nuværende praksis vedrørende relationsopbygning hos de unge. Baseret på input fra medarbejderne er vi særligt opmærksomme på følgende i det kommende forløb:

- Medarbejderne i Ungdomsboligerne skal i langt højere grad end normalt beskæftige sig med systematisk netværkskortlægning *sammen* med de unge. Det indebærer flere motiverende og støttende samtaler samt brobyggende aktiviteter i relation til Mentorbarn. Det kræver øget fokus, metodekompetence, supervision og prioriteret tid.
- Medarbejderne i Mentorbarn skal i langt højere grad end normalt arbejde med relationer, som på den ene eller anden måde kender de unge i forvejen. Det kræver, at historikken mellem den unge og den perifere relation tages i betragtning, og det skal der udvikles en metode til at håndtere.
- Medarbejderne i Mentorbarn skal skabe motivation hos de perifere relationer for at genoptage kontakten. I dag henvender venskabsfamilierne sig selv til Mentorbarn, mens det i dette forløb vil være omvendt. Det stiller store krav til, at Mentorbarns medarbejdere kan skabe en klar forventningsafstemning med de perifere relationer fra starten.
- De unge skal spille en central rolle i indsatsen, og de skal inddrages i de forskellige dele af indsatsen (eksempelvis identifikation af de perifere relationer, genetablering af kontakten, opfølgning på hvordan relationen udvikler sig etc.). Det stiller store og delvist nye krav til medarbejderne i begge organisationer
- Samspelet mellem medarbejderne i hhv. Rødovre Kommune og Mentorbarn bliver afgørende, særligt i lyset af at formålet med forløbet er at opnå ny, fælles viden. Det kræver, at medarbejderne deltager i den løbende, tværgående erfaringsudveksling, og dette skal indtænkes i afprøvningsforløbets faser.

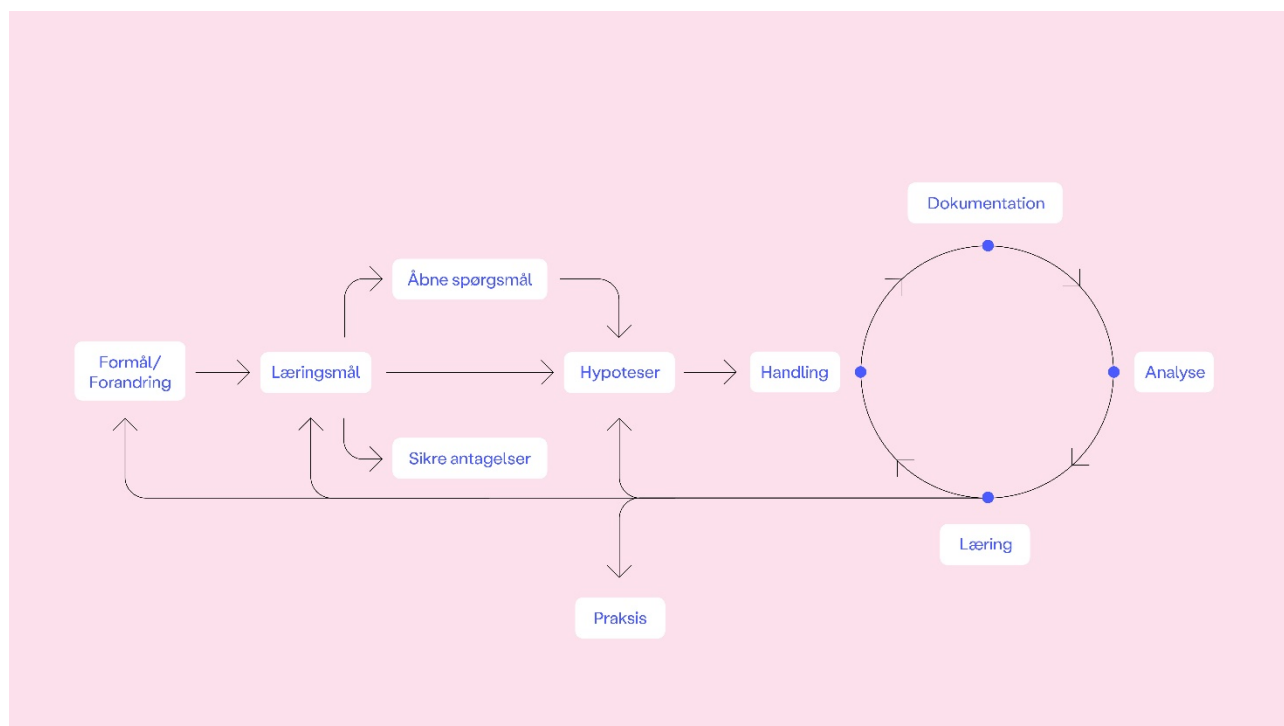
4.3 Hvilken læring er i fokus i hvilke iterationer?

Med hjælp fra Dansk Design Center har vi for hver af de centrale hypoteser formuleret ét eller flere eksperimenter, som skal gøre os klogere.

Eksperimenterne konkretiserer, *hvordan* vi vil teste de centrale hypoteser (udbydes i afsnit 5.2), men for nuværende er eksperimenterne kun overordnet beskrevet. Det skyldes, at vi anser det som afgørende, at de unge og medarbejderne involveres i, hvordan vi mere detaljeret tester de hypoteser, der er fundamentet for konceptet. Derfor vil der i afprøvningsforløbet være en høj grad af unge- og medarbejderinvolvering i planlægningen af de konkrete eksperimenter. Derudover spiller de unge og medarbejderne en rolle i den løbende læringsopsamling fra eksperimenterne, og deres forskellige erfaringer og oplevelser giver feedback til processen.

Vi påtænker at inddrage 2-3 unge som sparringsparter for projektgruppen og til deltagelse på eksempelvis workshops og i teamsmøder. Vi ønsker DAVs hjælp til rekruttering af disse unge. De unge vil blive aflønnet, og der afsættes midler til dette i budgettet.

Udviklings- og afprøvningsforløbet, der forventes at løbe over to år, er opdelt i tre faser (eksklusiv en præ- og en postfase), der alle tager afsæt i nedenstående model for eksperimentel læring udviklet af Dansk Design Center:



Modellen viser, hvordan vi arbejder med antagelser, eksperimenter og læring. Gennem eksperimenterne bliver vi klogere på vores læringsmål og hypoteser, og denne læring er med til at definere og redefinere de efterfølgende eksperimenter. De indledende eksperimenter giver således vigtig feedback til processen og udformningen af eksperimenterne i de næste faser.

Antallet af unge øges stødt igennem forløbet:

- Første fase: Vi udvælger 2-3 unge i Ungdomsboligerne, som inddrages i konceptet (udbydes i afsnit 5).
- Anden fase: Vi udvider målgruppen til de resterende unge, der bor i Ungdomsboligerne (7-8 unge)
- Tredje fase: Vi udvider målgruppen til Rødovre Kommunes øvrige anbragte unge (ca. 40 i den potentielle målgruppe).

I løbet af de tre faser vil vi således gennemføre de beskrevne eksperimenter ad flere omgange med flere og flere unge og på den måde løbende udbygge viden, der skal understøtte vores læringsmål.

Forud går en kort præfase, hvor der er fokus på at sætte det rigtige hold og skabe et fælles udgangspunkt. Ligeledes afsluttes forløbet med en kort postfase, hvor der er fokus på opsamling og kondensering af den tilvejebragte viden før 'aflevering' til Bikubenfonden.

5. Planen for den første fase

5.1 Hovedindholdet i den første fase

I denne fase handler det først og fremmest om at komme i gang med de første eksperimenter i Ungdomsboligerne og blive klogere på nogle af de grundlæggende antagelser. For at vi kan gøre det, vil der i præfasen være fokus på at gear den interne organisering og styrke kompetencerne.

I præfasen og den første fase har vi fokus på at:

1. Sætte holdet
2. Styrke det fælles, faglige fokus
3. Detailplanlægge vores eksperimenter og handlinger
4. Igangsætte de første eksperimenter
5. Søge inspiration og supplerende indsigter.

Ad 1) I forløbets præfase har vi fokus på at gear vores organisationer og sætte holdet. Det indebærer eksempelvis en afklaring af, hvilke medarbejdere i organisationerne, der deltager i forløbet.

Ad 2) Derudover er der fokus på fagligt at styrke medarbejderne i Ungdomsboligerne og hos Mentorbarn, så der skabes et fælles, fagligt udgangspunkt. Det skal blandt andet ske gennem en række kompetenceudviklingstiltag og/eller workshops. De nærmere detaljer planlægges sammen med medarbejderne.

Ad 3) Vi vil afholde en medarbejderworkshop evt. med deltagelse af de unge sparringsparter med det formål at drøfte de udvalgte hypoteser, detailplanlægge de eksperimenter, vi igangsætter, og afklare, med hvilke data vi bedst kan lære af projektet.

Ad 4) Vi igangsætter de første eksperimenter i Ungdomsboligerne. Eksperimenterne beskrives i afsnit 5.2.

Ad 5) Vi vil desuden indhente inspiration og orientere os mod andre erfaringer. Der er eksempelvis paralleller mellem vores koncept og den skotske organisation *The Why Not? Trust*, der hjælper tidligere anbragte unge og plejefamilier med at genetablere og vedligeholde relationen. Det har indtil videre ikke været muligt at få et online møde i stand, men vi er opmærksomme på at lære af deres erfaringer.

Vi vil ligeledes gerne bruge DAV Undersøger til at levere supplerende ungeindsigter om positive historier med genaktiverede relationer og den værdi, det kan skabe. Derudover vil vi gerne som tidligere nævnt via DAV rekruttere 2-3 unge som sparringsparter og til deltagelse på eksempelvis workshops og teamsmøder.

5.2 Beskrivelse af den første fase

Som beskrevet i afsnit 4.3 har vi udviklet en række eksperimenter, der konkretiserer, *hvordan* vi vil teste de centrale hypoteser. De nedenstående skemaer præsenterer de eksperimenter, vi planlægger at gennemføre i forløbets første fase. Eksperimenterne kan direkte henføres til hypoteserne i afsnit 4. Det er udvalgte eksperimenter, som er vigtige at blive klogere på for at kunne definere de efterfølgende eksperimenter.

Eksperiment 1 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at der kan være svære følelser på spil, der kan være en barriere for arbejdet med perifere relationer.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker, at de unge er forberedte på processen og oplever, at de voksne omkring dem tager hånd om deres følelser, så det bliver en god proces.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvad betyder det for den unge at arbejde med perifere relationer?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en hypotese om, at en tilgang baseret på åbenhed, ærlighed, nysgerrighed og respekt i kombination med en vedholdende, anerkendende dialog igennem processen kan skabe den ønskede effekt.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Medarbejderne i Ungdomsboligerne vil i samtalerne med den unge være særligt opmærksomme på deres tilgang samt den unges responser. Herunder særligt opmærksomme på at oplyse den unge om, hvad processen kræver/kan kræve af den unge f.eks. hvad angår ansvar, tid, forpligtelse og følelsesmæssig involvering. Undervejs inviteres den unge til at evaluere processen (give feedback), der prioriteres tid til samtale om evt. svære følelser, der viser sig og gives plads til at justere processen efter den unges ønsker og behov. Sideløbende vil medarbejderen blandt andet gøre brug af supervision i forhold til at uddrage læring af samtalerne (eksperimenterne).
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Eksperimentet foretages i Ungdomsboligerne i fase 1 og 2. I fase 3 bredes eksperimentet ud til andre opholdsteder og døgninstitutioner, hvor der bor unge fra Rødovre Kommune.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Der skal være etableret en tillidsfuld relation mellem den unge og medarbejderen i Ungdomsboligerne.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	<ul style="list-style-type: none">- Interviews med de unge- Supervision med medarbejderne i Ungdomsboligerne har fokus på at opsamle erfaring med og viden om hypotesen.

<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	
-------------------------------------------------------	--

Eksperiment 2 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at den unge har brug for støtte til at genetablere relationen.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker på kort sigt at opnå viden om hvilken type støtte, de unge har brug for, og på længere sigt opnå at de unge selv kan genaktivere relationer, fordi de har fået indsigt og færdigheder til at gøre det.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvilken støtte har den unge brug for i forhold til at kunne genaktivere relationen?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en hypotese om, at medarbejderen i Ungdomsboligerne gennem støttende og motiverende samtaler skal støtte den unge i at genoptage relationen.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Medarbejderne i Ungdomsboligerne gennemfører med udgangspunkt i forskellige metoder støttende og motiverende samtaler med den unge, som belyser støttebehovet.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Eksperimentet foretages i Ungdomsboligerne i fase 1 og 2. I fase 3 breddes eksperimentet ud til andre opholdsteder og døgninstitutioner, hvor der bor unge fra Rødovre Kommune.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Der skal være etableret en tillidsfuld relation mellem den unge og medarbejderen i Ungdomsboligerne.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Casebeskrivelser - Registrering af typer af støttebehov.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	

Eksperiment 3 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at indsatsen vil have en værdi for den unge i forhold til at føle sig betydningsfuld.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker, at den unge oplever sig som betydningsfuld for andre og genkender følelsen af at være betydningsfuld.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvad betyder det for den unge at arbejde med perifere relationer?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en hypotese om, at feedback fra perifere relationer er en vigtig bevidning af den unges liv, som kan skabe empowerment, booste selvværdet og oplevelsen af være betydningsfuld.

<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Det indgår i den indledende dialog med den perifere relation, at der skal være en form for feedback til den unge - uanset om relationen genaktiveres eller ej. Betydningsfuldhed skal indgå som et tema i de støttende, motiverende samtaler mellem den unge og medarbejderen i Ungdomsboligerne.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Ekperimentet foretages i Ungdomsboligerne i fase 1 og 2. I fase 3 breddes eksperimentet ud til andre opholdsteder og døgninstitutioner, hvor der bor unge fra Rødovre Kommune.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Den perifere relation skal være med på det eller kunne motiveres til det, som også fremgår af oversigten med læringsmål (bilag 3).
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Interviews med de unge - Øget trivsel hos de unge i form af bedre humør og mere engagement i samtalerne.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	

Ekperiment 4 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at indsatsen vil udbygge den unges netværk og ressourcer.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker at styrke og udbygge den unges netværk, så der er flere mennesker at trække på i overgangen til voksenlivet og egen bolig.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvad betyder det for den unge at arbejde med perifere relationer?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en grundlæggende hypotese om, at vi kan styrke den unges netværk ved at genetablere potentielt betydningsfulde relationer.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Medarbejderne i Ungdomsboligerne gennemfører vha forskellige metoder samtaler med de unge, der skal kortlægge den unges netværk med særligt blik for perifere relationer, der med en indsats potentielt kan blive betydningsfulde.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Ekperimentet foretages i Ungdomsboligerne i fase 1 og 2. I fase 3 breddes eksperimentet ud til andre opholdsteder og døgninstitutioner, hvor der bor unge fra Rødovre Kommune.

<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Medarbejderne i Ungdomsboligerne skal have styrket deres kendskab til kendte og allerede afprøvede metoder, der kan bruges til netværkskortlægning. Der skal i samtalen vise sig perifere relationer, der kan opdyrkes.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Registrering af om nogen hjælper og støtter den unge ved flytningen. - Hvilke kontakter fremgår af den unges 'sikkerhedskort' ved fraflytning.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	

Eksperiment 5 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at de fleste relationer, der giver mening for den unge, vil være værd at investere i.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønske, at de unge føler sig hørt og inddraget og har medbestemmelse over hvilke relationer, vi forsøger at genskabe.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvordan besluttes det hvilke perifere relationer, der investeres i?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en hypotese om, at de unge selv får øje på andre relationer end dem, de professionelle ser, og at de unges vurdering af, at relationen er værd at genetbalere, er vigtig. Vi tror på, at de fleste relationer kan bidrage med noget positivt til den unge, hvis den unge selv ser værdi i relationen.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Gennem dialogen med den unge identificeres den eller de relationer, som den unge finder betydningsfuld. Medarbejderen skal have og bibeholde en åben tilgang til de relationer, den unge peger på, også i de tilfælde, hvor medarbejderen har umiddelbare bekymringer eller forbehold ift. relationen.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Eksperimentet sker som en del af den indledende dialog med den unge og undervejs i genetableringen.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Eksperimentet kræver, at de medarbejderen har en åben og nysgerrig tilgang til den unge, og muligvis at medarbejderen får hjælp og støtte (fx fra kolleger) til at se potentialet i relationen. Der ligger heri en selvstændig hypotese om, at kollegial sparring kan være en nødvendig forudsætning.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	Vi kan betragte de relationer, der forsøges genskabt og lære af, om det er relationer, som medarbejderen selv ville have fået øje på. Den unges vurdering af værdien af

	den genskabte relation er – i lighed med de andre eksperimenter – den vigtigste datakilde.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	Der kan naturligvis opstå situationer, hvor den unge identificerer en relation, som af åbenlyse årsager ikke vil være gode at genaktivere, eksempelvis hvis den perifere relation har en kriminel løbebane eller misbrug. I de tilfælde er det vigtigt, at dialogen med den unge tager højde for dette.

Eksperiment 6 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at der skal være en klar forventningsafstemning mellem alle parter.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker at sikre, at alle parter (den unge, den perifere relation og medarbejderen) har en klar, fælles forståelse af, hvad formålet med og rammerne om genetableringen af relationen er.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvordan sikrer vi, at alle parter har en fælles forståelse af, hvorfor vi forsøger at genetablere relationen? Og hvordan sikrer vi, at denne ene part ikke har urealistiske forhåbninger til, hvad genetableringen vil have af betydning?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en grundlæggende hypotese om, at vi er nødt til at være åbne om formålet med indsatsen og skabe et dialogrum, hvor alle parter frit kan dele deres forventninger.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Når den perifere relation og den unge har sagt ja til at ville genskabe relationen – eller i det mindste forsøge – afholdes der et fælles 'møde' (rammerne for dette aftales med medarbejderne i præfasen), hvor både den unge, den perifere relation og medarbejderen deltager. Her faciliterer medarbejderen en åben dialog om, hvad de gensidige forventninger er.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Umiddelbart inden genetableringen af relationen afholdes 'mødet'. 'Mødet' faciliteres af medarbejderen, og det tilstræbes, at det bliver så uformelt som muligt. Til trods for det uformelle aspekt har vi en hypotese om, at det er vigtigt med 'et fælles håndslag', fordi det giver mulighed for at skabe et fælles udgangspunkt for genetableringen.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Både den unge og den perifere relation skal forud have vist interesse for at genoptage kontakten. Der skal ligeledes have været en individuel forventningsafstemning mellem den unge og

	medarbejderen samt den perifere relation og medarbejderen, så evt. forskellige forhåbninger til genetableringen identificeres så tidligt som muligt.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	Det vil være essentielt at dokumentere hhv. den unges og den perifere relations forventninger til genetableringen.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	Der vil være tale om en løbende forventningsafstemning, og det bør være et opmærksomhedspunkt, hvilke andre anledninger der vil være til at identificere forventninger hos hhv. den unge og den perifere relation.

Eksperiment 7 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at medarbejderen med den rette tilgang (systematisk fokus på perifere relationer) kan skabe motivation hos den unge til at genoptage kontakten til en eller flere perifere relationer.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker at motivere de unge til at genoptage kontakten til personer, der kunne gøre en forskel eller en større forskel i deres liv, og derigennem udbygge og styrke deres netværk, så de ikke står alene i overgangen til voksenlivet og egen bolig.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvordan skaber vi motivation hos den unge?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en hypotese om, at den unge gerne vil have et stærkt netværk og føle sig betydningsfuld. Med udgangspunkt i en relationsbaseret tilgang, målrettet netværkskortlægning og den motiverende samtale vil det antageligt være muligt at aktivere den unges motivation - fra latent til manifest. Samtidigt skal der være fokus på at udvikle understøttende disciplinære færdigheder med respekt for, at motivation er en flygtig størrelse.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Medarbejderne i Ungdomsboligerne opbygger relation til den unge og kortlægger vha forskellige metoder den unges netværk med særlig blik for de perifere relationer, der med en indsats potentielt kan blive betydningsfulde. Herfra tilbydes motiverende samtaler med særlig opmærksomhed på den unges responser. Sideløbende vil medarbejderen bl.a. gøre brug af supervision ift. uddrage læring af samtalerne (eksperimenterne).
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Eksperimentet foretages i Ungdomsboligerne i fase 1 og 2. I fase 3 breddes eksperimentet ud til andre opholdsteder og døgninstitutioner, hvor der bor unge fra Rødovre Kommune.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Der skal være etableret en tillidsfuld relation mellem den unge og medarbejderen.

	Medarbejderen skal have metodekendskab og afsætte tid.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Interviews med de unge - Supervision med medarbejderne i Ungdomsboligerne har fokus på at opsamle erfaring med og viden om hypotesen.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	

Eksperiment 8 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at der er brug for en indledende dialog, der afklarer, hvad den perifere relation har brug for ift. at genoptage kontakten med den unge.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker at opnå viden om, hvilke behov den perifere relation har ift. at genskabe relationen til den unge, og hvordan disse behov bedst imødekommes.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvordan klæder medarbejderen bedst PR på til at overveje, om den perifere relation ønsker at genskabe relationen, og hvad den perifere relation i den forbindelse har behov for.
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi har en hypotese om, at den perifere relation har brug for hjælp og støtte ifm. genetableringen af relationen, og at vi har en vigtig opgave i at hjælpe den perifere relation med at sætte ord på, hvilke behov den perifere relation har.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	I den indledende forventningsafstemning mellem den perifere relation og medarbejderen vil vi med en række scenarier illustrere, hvordan en genskabt relation mellem den perifere relation og medarbejderen kunne udvikle sig, og bruge disse scenarier til at få den perifere relation til at forholde sig til hvilken støtte den perifere relation ville have brug for i de forskellige scenarier. Vi har en hypotese om, at mange perifere relationer umiddelbart vil tænke, at der ikke er behov for den store støtte, men at et sådan behov hurtigt kan opstå. Ved at adressere dette tidligt og direkte tror vi på, at vi kan skabe en bedre støtte af den perifere relation og tilmed en øget bevidsthed om, hvad der kan blive svært.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Behovskortlægningen skal foretages i den tidlige fase, hvor den perifere relation overvejer – og måske har taget positivt stilling til – om man ønsker at genskabe relationen til den unge. Rammen for behovskortlægningen vil være gennem samtalen mellem den perifere relation og medarbejderen.

<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Den perifere relation skal være – ellers gøres – bevidst om, hvilke behov man har undervejs i processen. Det kan vi understøtte ved at præsentere scenarier for den perifere relation, som man skal forholde sig til, og derfor skal der udvikles en række scenarier for, hvordan relationen kan udvikle sig.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	Medarbejderen kan dokumentere den perifere relations identificerede behov for støtte på et aftaleark, hvor konkrete aftaler mellem den perifere relation og medarbejderen nedfældes.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	Vi ved endnu meget lidt om, hvad de perifere relationer har brug for, og derfor er der brug for at teste den grundlæggende hypotese, at de perifere relationer <i>har</i> brug for hjælp og støtte til genetablering af relationen til den unge.

Eksperiment 9 bygger på følgende hypotese: Vi antager, at en tillidsfuld dialog mellem den perifere relation og medarbejderen er vigtig.

<i>Hvilken konkret effekt ønsker vi at opnå?</i>	Vi ønsker at opnå viden om, hvordan dialogen mellem PR og medarbejderen kan udvikle sig, så der skabes et tillidsfuldt rum, hvor der er plads til dialog om de udfordringer, der potentielt opstår undervejs.
<i>Hvad er vores læringsmål?</i>	Hvordan kan medarbejderen understøtte den perifere relation i at blive betydningsfuld for den unge? Og hvad kræver det af relationen mellem den perifere relation og medarbejderen?
<i>Hvad er vores hypotese om, hvad der kan skabe den ønskede effekt?</i>	Vi antager, at der er brug for fortrolige samtaler mellem den perifere relation og medarbejderen, hvor de kan drøfte de udfordringer og/eller tvivlsspørgsmål, som den perifere relation evt. oplever undervejs både i fasen omkring genetableringen, og når relationen er genskabt.
<i>Hvilket eksperiment kan vi foretage for at afprøve hypotesen?</i>	Medarbejderne kan forberede og gennemføre en række samtaler med den perifere relation, hvor der gennem en række forberedte spørgsmål spørges ind til oplevelser ifm. genetableringen af relationen og øvrige emner, der kan være relevante for at drøfte i fortrolighed. Det er oplagt at eksperimentere med forskellige formater, fx telefonsamtaler mellem den perifere relation og medarbejderen, fysiske møder etc. for at opnå viden om, hvordan vi bedst skaber en tillidsfuld dialog.
<i>Hvor, hvornår og hvordan vil vi kunne foretage eksperimentet?</i>	Samtalerne kan gennemføres, når relationen er under genetablering og igen, når relationen er genskabt. Vi

	forestiller os, at der skal gennemføres min. to forberedte samtaler mellem den perifere relation og medarbejderen.
<i>Hvilke forudsætninger skal være tilstede for at foretage eksperimentet?</i>	Der skal laves en spørgeguide, som medarbejderen kan tage afsæt i.
<i>Hvordan/med hvilke data kan vi lære af eksperimentet?</i>	Der gennemføres interview med medarbejderen efter hver samtale, hvor medarbejderen forholder sig til den dialog, der har været mellem den perifere relation og medarbejderen. Fokus i disse interviews vil være på tillidsfuldheden i relationen mellem den perifere relation og medarbejderen, og hvordan denne skabes.
<i>Andre overvejelser eller opmærksomhedspunkter?</i>	Den perifere relation skal gøres opmærksom på, at samtalerne har et dobbelt formål: dels at forberede en evt. genetablering af relationen til den unge, dels at gøre os klogere på, hvordan man generelt set kan skabe en tillidsfuld dialog mellem den perifere relation og medarbejderen til brug for konceptudviklingen.

6. Arbejds- og styringssetup

Vi har i projektet valgt en organiseringsform, der både sikrer et godt samarbejde på ledelsesniveau og i det daglige arbejde. Vi er optagede af, at der både er et godt samarbejde mellem de personer i hhv. Rødovre Kommune og Mentorbarn, som i det daglige beskæftiger sig med projektet, men at projektet også inkluderer de medarbejdere, som mere perifært kommer i berøring med projektet. Samtidig er det afgørende for os at involvere de unge og ungeperspektivet samt centrale eksterne interessenter i de nøglebeslutninger, der skal træffes undervejs, og at lære fra andres erfaringer.

Styregruppe:

Der nedsættes en styregruppe, som skal sikre, at projektet udvikler sig som planlagt. Styregruppen fastsætter de overordnede rammer for projektet med afsæt i dette dokument, og styregruppen træffer beslutning om evt. justeringer af projektet undervejs, herunder i forbindelse med de læringsgates, der er undervejs. Styregruppen er ligledes ansvarlig for, at der samles op på læringsmålene. Deltagerkredsen forventes at være:

- Mentorbarn: Ditte Reedtz, chef for politik, fonde og samarbejde, og Mads Espersen Lyager, sekretariatschef
- Rødovre Kommune: Stine Høegh, børne- og familiechef og Anne Kamille Klausen, specialkonsulent (projektleder).
- Bikubenfonden deltager på programchefniveau
- Repræsentant fra DAV, hvis tid og interesse.

Forum på direktørniveau:

Med et forum på direktørniveau vil vi sikre, at projektet bliver forankret ledelsesmæssigt i vores respektive organisationer og samtidig sikre et godt ledelsesmæssigt samarbejde. Dette forum har til formål at bygge

bro mellem projektet og de øvrige indsatser, der sker i de to organisationer, og et spørgsmål om videre udbredelse og forankring af indsatsen vil blive drøftet i forummet.

Deltagerkredsen forventes at være:

- Mentorbarn: Ditte Reedtz, chef for politik, fonde og samarbejde; Mads Espersen Lyager, sekretariatschef og evt. Peter Albæk, bestyrelsesformand.
- Rødovre Kommune: Michael Karlsen, social- og sundhedsdirektør og Stine Høegh, børne- og familiechef.

Projektteam:

Rødovre Kommune og Mentorbarn vil sammensætte et dedikeret projektteam, der bliver ansvarlig for den detaljerede planlægning og gennemførelse af eksperimenter, dokumentation, analyse og læring.

Projektteamet består både af eksisterende og nye medarbejdere. Anne Kamille Klausen bliver projektleder og får det overordnede ansvar for projektets fremdrift og for rapportering til styregruppen (20 procent stilling). Simon Tøttrup bliver ansvarlig for projektet i Ungdomsboligerne og trækker desuden løbende de relevante, nuværende medarbejdere ind i kerneteamet, som har dialogen med de unge (svarende til 80 procent af en fuldtidsstilling). Der ansættes en ny medarbejder (evt. flere), så det eksisterende personale kan frikøbes til projektet.

Mentorbarn ansætter en ny procesleder, som sammen med en nuværende procesleder, der har været engageret i det hidtidige forløb (Lærke), står for det opsøgende arbejde i forhold til de perifære relationer og opfølgingsarbejdet. Samlet set svarer de to proceslederes indsats til 80% af en fuldtidsstilling.

Mentorbarn ansætter desuden en metodekonsulent, der bliver en nøgleperson i projektet. Vedkommende får bl.a. følgende arbejdsopgaver:

- Sparring med procesleder og medarbejdere i Ungdomsboligerne om den nærmere tilrettelæggelse af eksperimenterne
- Ansvarlig for dokumentation, analyse og læring undervejs i eksperimenterne
- Ansvarlig for revidering af hypoteser og læringsmål
- Ansvarlig for inddragelse af eksterne erfaringer, herunder internationale
- Udvikling af konceptbeskrivelse pba. de gennemførte eksperimenter.

Metodekonsulenten får en nøglerolle i projektet og udfører sine opgaver i tæt samspil med de øvrige medlemmer af projektteamet. Vi har overvejet forskellige muligheder i forhold til at sikre den løbende opfølgning på læringsmålene, herunder om opgaven skulle varetages af en ekstern partner. Men vi ønsker at forankre mest mulig læring internt i projektet og prioriterer derfor at ansætte en metodekonsulent. Metodekonsulenten ansættes 80 procent på projektet og 20 procent til andre opgaver i Mentorbarn, og det er forventningen, at metodekonsulenten kan fastholdes i Mentorbarn efter forløbets afslutning, så vigtig viden og læring bibeholdes. Der er tale om en nyansættelse, da Mentorbarn ikke i dag har en medarbejder med den rette profil og kompetencer. Da der er tale om en nøglerolle i projektet vil styregruppen blive inddraget i at udarbejde en mere detaljeret stillingsprofil. Såfremt det ikke lykkes at ansætte en metodekonsulent med de nødvendige kvalifikationer, indgås der i stedet aftale med en ekstern konsulent.

Modellen for eksperimentel læring på side 5 illustrerer også opgavefordelingen: Medarbejderne hos Ungdomsboligerne og Mentorbarns procesleder vil være ansvarlig for de *handlinger*, der indgår i eksperimenterne og for at dokumentere deres oplevelser. Metodekonsulenten vil have ansvaret for at analysere de dokumenterede erfaringer og udvikle læring, der sigter mod konceptudvikling. På tværs af projektteamet danner denne baggrund for en løbende revidering af hypoteser og læringsmål samt tilretning af eksperimenter i næste fase.

Mads Espersen Lyager bidrager særligt i starten af projektet og sikrer en god overlevering til de tilknyttede medarbejdere undervejs i projektperioden.

Ressourceteam:

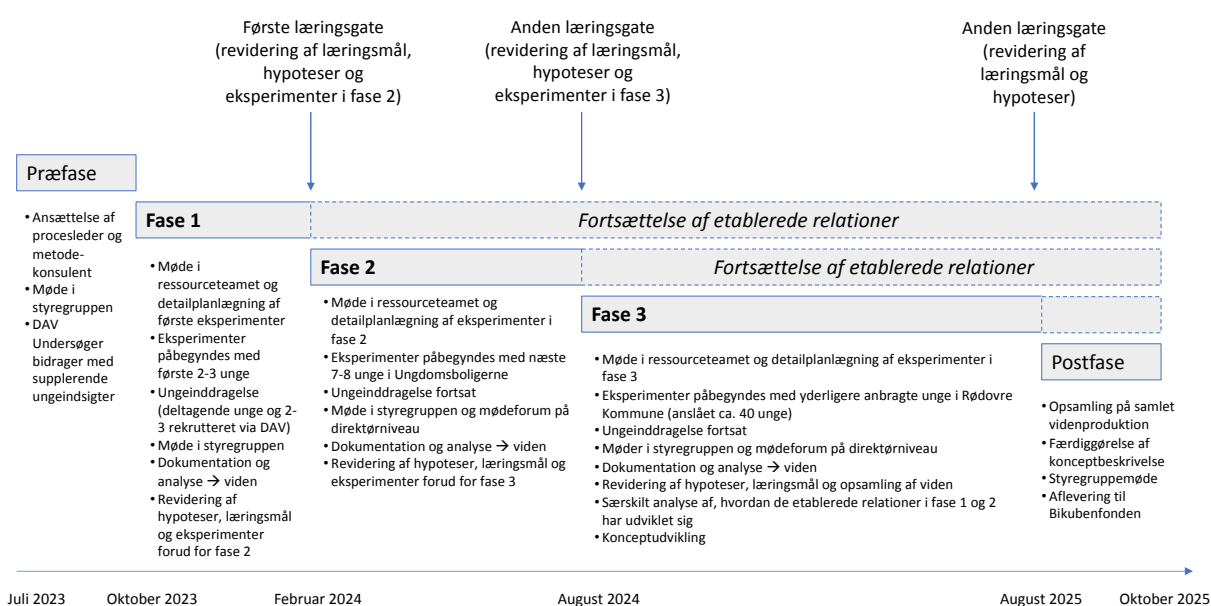
Øvrige udvalgte medarbejdere fra Mentorbarn og Rødovre Kommune involveres via workshops. Det gælder eksempelvis medarbejderne, der har kontakt med de udvalgte unge i Ungdomsboligerne som myndighedssagsbehandlere i Børne- og Familieafdelingen, samt øvrige procesledere i Mentorbarn.

Samarbejde med øvrige organisationer:

Som tidligere nævnt er vi meget optagede af at inddrage andre organisationers erfaringer i vores metodeudvikling, ikke mindst organisationen The Why Not? Trust. Vi vil ligeledes meget gerne have løbende sparring og erfaringsudveksling med de andre projekter, der er udsprunget af innovationsforløbet og håber, at Bikubenfonden faciliterer dette.

7. Budget samt tids- og aktivitetsplan

Vi har udarbejdet en tidslinje for forløbet med de faseinddelinger, der er beskrevet tidligere. Vi anser overgangene fra de forskellige faser som værende afgørende og betragter dem, som en række læringsgates, hvor det er vigtigt at opsamle den viden, der er blevet skabt undervejs, samt revidere læringsmål, hypoteser og eksperimenter i den kommende fase.



Budget

	% Fuldtidsstilling	År 1	År 2	Total	Note
Procesleder	80%	460.000	460.000	920.000	
Ungdomsboligerne, medarbejdere	80%	440.000	440.000	880.000	
Metodekonsulent	80%	480.000	480.000	960.000	
Projektledelse	25%	150.000	150.000	300.000	
Ekstern inspiration og sparring		100.000	100.000	200.000	Inkl. ungeinddragelse
Transport og mødeaktivitet		75.000	75.000	150.000	
Kompetenceudvikling af medarbejdere		75.000	75.000	150.000	
Fri ramme til uforudsete udgifter		200.000	200.000	400.000	
Diverse		20.000	20.000	40.000	
Total				4.000.000	

Mentorbarn medfinansierer Mads Espersen Lyagers tidsforbrug i projektet samt tidsforbruget hos de medarbejderressourcer, som ikke indgår direkte i projektteamet. Rødovre Kommune medfinansierer Simon Tøttrup's tidsforbrug i projektet samt tidsforbruget hos de medarbejderressourcer, som ikke indgår direkte i projektteamet.

Begge organisationer medfinansierer desuden den nødvendige, ledelsesmæssige understøttelse af projektet, herunder tidsforbruget i forbindelse med direktørforummet.