

**Rapport over  
forløb med virkningsevaluering i  
Familiehusenes Ungeafdeling  
2007-2009**

**Lenie Persson**

**Februar 2009**

## Indhold

Introduktion.....	3
Om det samlede forløb.....	4
Om programteorien.....	6
Om datamaterialet .....	10
Om Ungehuset/49's to forestillinger.....	11
Familierne .....	11
De unge.....	12
Samarbejdspartnere .....	14
Om Hybelteamets to forestillinger .....	15
De unge.....	15
Familierne .....	16
Samarbejdsparterne .....	16
Om team Omegas to forestillinger .....	17
Familierne .....	17
De unge.....	19
Samarbejdsparterne .....	21
Hvad virker? Opsummering.....	21
Den fælles forestilling for de tre teams.....	22
Ungehuset/49 .....	23
Hybelteamet .....	23
Team Omega .....	23
Til videre refleksion .....	24
Efterskrift .....	25
Bilag .....	27
Bilag 1 .....	27
Bilag 2 .....	30
Bilag 3 .....	40
Bilag 4 .....	43
Bilag 5 .....	48

## Introduktion

I efteråret 2007 igangsatte Familiehusene i Ungeafdelingen et udviklingsforløb med udgangspunkt i tidligere erfaringer med at gennemføre virkningsevalueringer<sup>1</sup> af de to af Ungeafdelingens<sup>2</sup> indsatsområder. I 2006 var de udgående medarbejderes indsats og Projekt Omega genstand for virkningsevalueringer. Begge indsatsområder er efterfølgende forankret i Familiehusenes Ungeafdeling.

Herudover har Familiehusenes løbende erfaringer igennem de seneste 6-8 år med at inddrage familier, unge og børn i at skabe udvikling blandt andet gennem såkaldte dialogmøder. Erfaringer fra disse forløb har bidraget i designet af dette udviklingsforløb i den samlede Ungeafdeling.

Endelig har Familiehusenes arbejde gennem de seneste tre år med at udvikle og beskrive kvalitetsstandarder for indsatsen i forløb og for de anvendte metoder dannet baggrund for ambitionerne i det samlede udviklingsprojekt i Ungeafdelingen.

Den overordnede tilgang har været at tage udgangspunkt i virkningsevalueringens model med henblik på at styrke inddragelsen af unge og familier i det konkrete samarbejde om at skabe forandring. Det ekspliciterede mål for udviklingsforløbet er, at de unge og familierne øger deres kapacitet til og muligheder for at kunne øve indflydelse på og håndtere dagligdagen og deres egne liv.

Herudover har forløbet til hensigt at udbygge og forankre metoderne, som udvikles under forløbet, og som virkningsevalueringen dokumenterer at kunne anvendes til at inddrage de unge og familierne i, når der er tale om at skulle øve indflydelse på Familiehusenes praksisformer.

Endelig har forløbet til hensigt at udvikle medarbejdernes kapacitet til løbende at dokumentere, vurdere og udvikle arbejdet i Ungeafdelingen ud fra et systematisk opbygget vidensgrundlag.

Forløbet med virkningsevaluering har således tre fokuspunkter inden for det overordnede formål med at styrke og videreudvikle metoderne til at inddrage de unge og familierne i at samarbejde med medarbejderne i Udviklingscenter Familiehusene om at opnå ønskede og nødvendige forandringer i familien. Det drejer sig om:

---

<sup>1</sup> Evalueringsmetoden er beskrevet i "Nye Veje i Evaluering". Peter Dahler-Larsen, Anne Kathrine Krogstrup. Systime Academic, 2004

<sup>2</sup> Familiehusenes Ungeafdeling omfatter tre indsatsområder og benævnes teams. Det drejer sig om Ungehuset/49, Familiehusenes døgntilbud til unge med behov for en særlig indsats uden for hjemmet. Herudover indsatsen med to såkaldt udgående medarbejdere, der støtter unge og/eller deres familier i tilfælde, hvor de unge ikke er anbragt, eksempelvis i Ungehuset. De udgående medarbejdere indgår i det såkaldte Hybelteam med medarbejderen, som varetager opgaven med at støtte unge med at fastholde bolig i de to opgangsfællesskaber, Hyblerne. Endelig Omega indsatsen, som er Greve Kommunes misbrugstilbud. Team Omega arbejder med unge i misbrug, med pårørende i familier i misbrug og med forældre til unge i misbrug.

- at videreudvikle virkningsevalueringsmodellen som et overordnet fundament for at styrke og systematisere metodeudviklingen, hvor den såkaldte programteori for arbejdet i Ungeafdelingen evalueres
- at udvikle en model/modeller for medarbejderens praksis med dokumentation af, hvordan udviklings- og forandringsindsatser forløbet og virker
- at udvikle en model/modeller for at inddrage de unges og familiernes opfattelser af og ideer til, hvordan samarbejdet om at skabe udvikling og forandring virker.

Projektlederen for det samlede udviklingsforløb i Ungeafdelingen er afdelingsleder Niels Busk. Ekstern konsulent Lenie Persson har været tilknyttet projektet i dets samlede udstrækning. Chefkonsulent Karen Kjeldgård Petersen, udviklingskonsulent Helle Nielsen og udviklingskonsulent Jens Høy Mortensen, alle fra Greve Kommunes Center for Udvikling & Dokumentation har bidraget til gennemførelse af evalueringens dataindsamling.

En styregruppe er fra indledningen af forløbet blevet tilknyttet forløbet. Udover afdelingsleder og ekstern konsulent omfattede gruppen fra start Familiehusenes forstander Lars Andersen og medarbejder i Ungehuset Tine Wasser Christensen. Fra forår 2008 indgår chefkonsulent Karen Kjeldgård Petersen og leverandørleder Henrik Belsager i styregruppen.

Udviklingsforløbet er finansieret gennem Familiehusenes egne prioriterede midler til udvikling og kompetenceopbygning samt med støtte fra Oak Foundation, Denmark, som har bidraget med særlige midler til især inddragelse af unge og familier i udviklingsforløbet.

Denne rapport vil først og fremmest præsentere resultaterne af virkningsevalueringen af de tre indsatsområder i Ungeafdelingen. Dette betyder konkret, at forestillingerne, som medarbejderne har opstillet i den såkaldte programteori for deres praksis, er søgt belyst gennem interview med unge, familier og samarbejdspartner. Disse interview er efterfølgende analyseret med henblik på at dokumentere graden af sammenhæng mellem det, de gør og virkningen heraf. Herudover vil rapporten i et vist omfang gøre rede for indholdet af det samlede forløb.

## **Om det samlede forløb**

Eftersom det samlede forløb indeholder mere end gennemførelsen af en virkningsevaluering, vil der i dette afsnit blive gjort rede for indholdet af det samlede udviklingsforløb. Forløbet er tilrettelagt og gennemført med hensyntagen til at inkludere implementeringsforhold.

Det drejer sig først og fremmest om implementeringen af metoder og strategier til inddragelse af unge og familier, men tillige om implementering af medarbejdernes anvendelse af det udviklede materiale til dokumentation af indsatserne i de tre teams.

Planlægningsfasen og bestræbelserne på at bringe den nødvendige finansiering til veje afsluttes i eftersommeren 2007, hvor et *kick-off* seminar i september med samtlige medarbejdere i Ungeafdelingen sætter processen i gang. Her trækkes trådene til de seneste års arbejde med dialogmøder og kvalitetsstandarder, som alle medarbejdere har været involveret i. Derudover bidrager medarbejdere, som

har medvirket i de to tidligere virkningsevalueringer med deres erfaringer fra at opstille programteori for arbejdet. Endelig afstemmes under det indledende seminar forventninger til det samlede forløb og især i forhold til det kommende arbejde med at udvikle materiale til dokumentation af indsatsen. Seminaret konkluderer følgende overordnede evalueringsspørgsmål, som virkningsevalueringen skal finde svar på:

*Styrker vi metoderne til fortsat at udvikle arbejdet i Ungeafdelingen, når vi inddrager familierne i at dokumentere og evaluere samarbejdet om at skabe udvikling, og i givet fald hvordan?*

Seminaret afsluttes med nedsættelse af en arbejdsgruppe, som skal fremsætte første forslag til et dokumentationsmateriale. Hver af de tre teams har en repræsentant arbejdsgruppen, som desuden kan anvende processtøtte fra den eksterne konsulent under arbejdet.

I efteråret 2007 og frem til jul 2007 udarbejder og opstiller hvert af de tre teams således deres forestillinger om de respektive indsatser i den såkaldte programteori. Dette arbejde er gennemført under fire to timers sessioner med hvert af de tre teams, hvor afdelingslederen har deltaget i den tredje session for hvert team. Der gennemføres undervejs i denne periode et fælles seminar, hvor medarbejderne orienterer og drøfter med hinanden de overvejelser, der foregår i de tre teams. Den samlede programteori er sammenskrevet ved årsskiftet 07/08.

Fra december 2007 til april 2008 arbejder dokumentationsarbejdsgruppen med at udvikle et materiale, som bliver præsenteret for samtlige medarbejdere under forløbets tredje arbejdsseminar i april 2008. Her foregår de første drøftelser af medarbejdernes forestillinger om at arbejde med at dokumentere indsatsen i hvad, der nu kaldes en samlet indsatsplan for samarbejdet med de unge og familierne. Under dette seminar reflekteres ligeledes den opstillede programteori sammenholdt med de eksisterende kvalitetsstandarder. Dette afrundes med aftaler om de nødvendige og åbenbare justeringer og ændringer.

I foråret 2008 indledes medarbejdernes arbejde med at anvende den foreløbige indsatsplan. Det tilstræbes at anvende materialet, når nye unge og familier bliver indskrevet i et af Ungeafdelingens indsatsområder. Ligesom der i det mulige omfang arbejdes med at indarbejde allerede igangværende sager i materialet.

Herudover gennemføres der i foråret 2008 dialogmøder med unge og familier i de tre teams. De unge og familierne bliver under dialogmøderne præsenteret for en række udsagn, som er trukket ud af den opstillede programteori. Medarbejderne deltager i dialogmøderne med opmærksomheden rettet mod de unges og familiernes kommentarer til de opfattelser, som udsagnene udtrykker. Dette sker med henblik på at give medarbejderne mulighed for at genreflektere de opstillede årsagskæder i programteorien og dermed eventuelt revurdere og justere deres antagelser. Ligeledes giver dialogmøderne en mulighed for at indfange forhold, som medarbejderne ikke har inddraget i den opstillede teori. Hvert team gennemfører således efter de afholdte dialogmøder en session, hvor programteorien justeres.

I slutningen af maj 2008 gennemføres det fjerde fælles arbejdsseminar, hvor det dels besluttet at gøre den samlede programteori til genstand for den kommende evalueringsskema. Dels præsenteres og drøftes erfaringerne med det hidtidige arbejde med indsatsplanerne. Dokumentationsarbejdsgruppen reviderer efterfølgende materialet i henhold til de indhøstede erfaringer og afprøvningen af materialet fortsættes i den efterfølgende periode. Endelig fastlægges temaer, som i vinteren 08/09 skal gøres til genstand for

undervisning med henblik på yderligere at styrke medarbejdernes kompetencer i forhold til at inddrage de unge og familierne i samarbejdet om at skabe forandring og dokumentere arbejdet.

Med baggrund i styregruppens drøftelser lykkes det i september 2008 at anvende bistand fra konsulenter fra kommunens Center for Udvikling & Dokumentation i dels at designe den kommende evalueringsfase, dels at inddrage tre af centerets konsulenter i den forestående dataindsamling.

I oktober 2008 gennemføres det femte arbejdsseminar med fokus på træning i at anvende de reviderede indsatsplaner. I forbindelse med udformningen af planen har udviklingskonsulent Helle Nielsen bidraget med henblik på at gøre det efterhånden omfattende materiale operationelt at arbejde med. Her præsenteres medarbejderne desuden for en mulighed for at tilknytte et forskningsprojekt vedrørende dokumentation til Ungeafdelingens forsøg med at udvikle metoder til at dokumentere indsatsen.

I november 2008 gennemføres den første af to aftalte undervisningsdage. I begyndelsen af februar 2009 gennemføres den anden. Den første temadag har fokus på teorier og modeller for anerkendende praksisformer. Den anden har fokus på metoder til inddragelse af unge og familier i at dokumentere en indsats. Begge undervisningsdage har eksterne indledere, der tillige faciliterer sessionerne. Arbejdet med at implementere dokumentationsmaterialet og metoderne foregår løbende i perioden.

Fra ultimo november 2008 og frem til medio februar 2009 foretages dataindsamling til evalueringsfasen. Der gennemføres 11 fokusgruppeinterview med unge og familier i Ungeafdelingen/49, Hybelteamet og Omegateamet. Der gennemføres to fokusgruppeinterview med samarbejdspartnere. Anmodning om interview med samarbejdspartnere er udsendt i to omgange til 30 fagpersoner fra såvel myndigheds- som institutionsregi. Se bilag 5. Begge anmodninger fremsendes med tilbud om to datoer. Det er lykkedes at gennemføre de to interview med i alt fem fagpersoner, alle rådgivere i Greve Kommune.

I marts 2009 gennemføres et seminar, hvor resultaterne af virkningsevalueringen præsenteres og drøftes. Ungeafdelingen tager herefter stilling til, hvorledes programteori og indsats skal justeres. Det samlede udviklingsforløb afsluttes medio 2009. Her vurderes det, hvorledes udviklingen af Ungeafdelingens fortsat kan støttes og foregå.

## **Om programteorien**

Virkningsevaluering tager udgangspunkt i tydelige forestillinger om, hvordan og hvorfor en given indsats virker. Hvert led i indsatsen undersøges systematisk. Metoden sætter fokus på antagelserne om årsag-virkningsforhold og inddrager effekterne på såvel processen som produktet/effekten/resultatet af indsatsen. Herudover giver evalueringsforløbet baggrund for både at bekræfte og afkræfte forestillingerne om, hvordan indsatsen virker. Endelig skabes der forudsætninger for at give forslag til justering og forbedring af indsatsen. En virkningsevaluering beskrives med syv trin. Se bilag 1.

Det tredje af de syv trin drejer sig om at opstille programteorien, dvs. de aktuelle forestillinger om hvordan og hvorfor indsatsen virker. Som beskrevet ovenfor har samtlige Ungeafdelingens medarbejdere med proces- og dokumentationsstøtte fra ekstern konsulent opstillet konkrete antagelser herom. Dette indebærer følgende:

- En tydelig beskrivelse af, hvad medarbejderne egentlig gør?
- En beskrivelse af de konkrete handlinger, der fører til det ønskede resultat. Hvordan mener medarbejderne, det virker, og hvorfor tror de det sker? Hvilke betingelser skal der være til stede for at årsag-virkningsforholdet opstår og opretholdes?
- En beskrivelse af de forventede effekter/resultater.
- En eventuel beskrivelse af mulige/ ikke tilsigtede virkninger. Hvilke sideeffekter kan forudses?

I denne sammenhæng er programteorien opstillet i *flow charts* i skemaform, der direkte illustrerer kausalforholdene. Opstillingen kan læses fra højre mod venstre og/eller fra venstre mod højre. Det vil sige, at udgangspunktet kan være, at "vi gør ... - under ... betingelser og forestiller os, at det fører til ...." Eller den anden vej rundt, at "vi opnår .... effekt/resultat, under .... betingelser og forestiller os, at vi derfor skal gøre ....".

Programteorien kan herved udgøre et middel til løbende at have opmærksomheden rettet mod at være bevidst om indholdet og virkningen af en given indsats. Det har således været ambitionen i dette udviklingsforløb, at medarbejderne integrerer ovenstående refleksioner i deres daglige praksis og især i forhold til deres samspil med de unge og familierne.

Det har kunnet iagttages, at medarbejderne under dialogmøder og interviewsessioner har stillet sig spørgende an "er det når vi gør..., at du/I når ... mål", er der sagt. Eller "hvad er det så vi har gjort, siden du/I har nået ... mål". Et væsentligt omdrejningspunkt for udviklingsforløbet er, at medarbejderne ikke alene fortsat arbejder undersøgende på denne måde, men tillige at de løbende opdaterer programteorien i henhold til deres robuste antagelser om praksis. Den sidste fase af udviklingsforløbet har til hensigt at styrke denne dimension.

Programteorien, som gøres til genstand for evaluering i dette forløb, indeholder i alt syv overordnede forestillinger. Ungehuset/49 og Hybelteamet har hver opstillet to og Team Omega har opstillet tre. Den første forestilling er ens for de tre teams. Forestillingerne er formuleret således:

#### **Ungehuset/49:**

1.

Vi har en forestilling om, at når

- vi arbejder systemisk og præciserer opgaven
- vi samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering
- anerkender og inddrager familiernes ressourcer

så:

- tager de unge og forældrene imod tilbuddet om samarbejde
- tager de unge og familierne ansvar
- udvikler de unge og familierne redskaber til at ændre på mønstrene i familien

2.

Vi har en forestilling om, at når vi strukturerer og gennemfører forløb ud fra standarderne og tjeklisterne, så:

- bliver det nemmere at arbejde med sagerne, og vi opnår bedre resultater af samarbejdet med familierne

#### **Hybelteamet:**

1.

Vi har en forestilling om, at når

- vi arbejder systemisk og præciserer opgaven
- vi samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering
- anerkender og inddrager familiernes ressourcer

så:

- tager de unge og forældrene imod tilbuddet om samarbejde
- tager de unge og familierne ansvar
- udvikler de unge og familierne redskaber til at ændre på mønstrene i familien

2.

Vi har en forestilling om, at når de unge i Hyblerne oplever os som et stærkt team, og når vi supplerer hinanden fagligt, så er vi med til at skabe udvikling, og Hyblerne er et rart sted at være

#### **Team Omega:**

1.

Vi har en forestilling om, at når

- vi arbejder systemisk og præciserer opgaven
- vi samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering
- anerkender og inddrager familiernes ressourcer

så:

- tager de unge og forældrene imod tilbuddet om samarbejde
- tager de unge og familierne ansvar
- udvikler de unge og familierne redskaber til at ændre på mønstrene i familien

2.

Vi har en forestilling om, at når vi strukturerer og gennemfører forløb ud fra standarderne og tjeklisterne, så:

- bliver det nemmere at arbejde med sagerne, og vi opnår bedre resultater af samarbejdet med familierne

- kommer der *clean* unge ud af indsatsen og/eller de har fået større indsigt i at være misbrugsramt

3.

Vi har en forestilling om, at når vi er opsøgende over for interne og eksterne samarbejdspartnere, så vil de bruge os som en naturlig del af indsatsen i Familiehusene og i Greve Kommune

De konkretiserede forestillinger ses i den samlede programteori, bilag 2. Ændringer, som er foretaget på baggrund af medarbejdernes refleksioner over dialogmøderne med de unge og familierne, ses som kursiveringer.

## Om datamaterialet

I de 11 interview med unge og forældre har det været muligt for 20 unge at deltage, heraf har de tre bidraget i to forskellige interview. Fra Ungehuset/49 har fire unge deltaget. Ligeledes har fire unge med tilknytning til Hybelteamet deltaget i interview. For Omegateamet drejer det sig om 12 unge.

To forældre med tilknytning til Ungehuset/49 har deltaget i interview. For Hybelteamet drejer det sig om tre forældre og for Omegateamet om seks forældre.

Hvad angår samarbejdspartnere er det lykkedes at gennemføre to interview med fem fagpersoner, alle familierådgivere i Greve Kommune.

Den efterfølgende analyse af det indsamlede materiale skal læses med udgangspunkt i disse forhold, hvor det spinkle talmæssige materiale især hvad angår forældrerepræsentationen for Ungehuset/49 og den ensidige repræsentation af samarbejdsparter ikke kan hævde en robusthed i forhold til at kunne drage generelle konklusioner. Det må dog konstateres, at det indsamlede materiale udtrykker de interviewede personers erfaringer og opfattelser. Med baggrund i disse forbehold, sætter rapportens afsluttende afsnit således i højere grad fokus på at opstille meningsfulde spørgsmål til det videre forløb end at fremsætte håndfaste konklusioner og forslag.

Endvidere skal det nævnes, at metoden til at indsamle datamateriale under interview med unge og familier har været genstand for særlige drøftelser i såvel konsulentgruppen som i styregruppen. På baggrund af det tidligere udbytterige arbejde med dialogmøder<sup>3</sup>, hvor medarbejdere deltager med henblik på først og fremmest at høre på de unges og familiernes kommentarer og udsagn, men tillige også med henblik på at kunne stille opklarende og uddybende spørgsmål, er denne arbejdsform anvendt under evalueringsfasens interview med unge og familier.

Det har været antagelsen i både styregruppen og konsulentgruppen, at de unge og familierne er trænet i og vant til at udtale sig åbent til medarbejderne om medarbejdernes praksis i forhold til de unge og familierne. Dette betinger det samarbejde, som Familiehusene/Ungeafdelingen lægger op til og forventer af de unge og familierne, som indskrives. Herudover er det vurderet, at fordelene ved at medarbejderne ville få mulighed for at høre de unges og familiernes udtalelser *up front* blev vurderet større end ulemperne, som kunne forventes at være forbundet med, at interviewpersonerne ville moderere deres udsagn, når medarbejderne var til stede.

---

<sup>3</sup> Dialogmøder med forskelligt fokus har været anvendt som arbejdsmetode i Familiehusener igennem de seneste ti år. Dette med henblik på at indsamle erfaringer i forbindelse med særlige udviklingsforløb eller under løbende udvikling af praksisformer. Fra det specifikke område, som har været genstand for særlig opmærksomhed, opstilles en række påstande/udsagn/antagelser, som præsenteres for eksempelvis unge og familier. Deres synspunkter og kommentarer til det opstillede lyttes der til fra medarbejdernes side, ligesom der kan stilles opklarende og uddybende spørgsmål. Der foregår ingen drøftelser eller diskussioner. Medarbejderne drøfter efterfølgende, hvorledes de unges og familiernes *input* påvirker det, de havde forestillet sig. Dialogmøderne har været forberedt og faciliteret af ekstern konsulent.

## Om Ungehuset/49's to forestillinger

Medarbejderne i Ungehuset/49 hævder i den ene af de to opstillede forestillinger om indsatsen, at der er en direkte sammenhæng mellem medarbejdernes systemiske arbejde, deres bestræbelser på at få opgaven med den konkrete unge og familien præciseret, medarbejdernes anerkendelse og inddragelse af de unge og familiernes ressourcer og deres samarbejde om dokumentation og evaluering af de konkrete forløb og den antagne effekt, at de unge og familierne går ind i et samarbejde, tager ansvar for opgaver og udvikler redskaber til at ændre på mønstrene i familierne.

I den anden opstillede forestilling hævder medarbejderne, at deres arbejde med de enkelte sager lettes og resultaterne af samarbejdet med familierne er bedre, når der struktureres og arbejdes efter de opstillede kvalitetsstandarder og tjeklister for de enkelte forløb.

Som det er redegjort for i forrige afsnit er det på interviewtidspunktet lykkedes at inddrage fire af de syv unge, som boede i Ungehuset i interview. Den ene af de unge taler ud fra flere års erfaringer med Ungehuset, de øvrige tre har kortere forløb at tale ud fra. Fra forældresiden er det lykkedes at interviewe to. Den ene med et kort forløb bag sig, og den anden med et langt forløb.

Både de unge og forældrene giver umiddelbart udtryk for, at som praksis udspiller sig lige nu, kan det, der foregår mellem unge, familier og medarbejdere i Ungehuset betegnes som samarbejde.

### Familierne

Den ene af de to forældre gør rede for, at der efter en kort periode ved start, hvor hun ikke var klar over, hvad medarbejderne kunne bruges til, er blevet etableret et reelt samarbejde. Der gives en række eksempler på, hvad samarbejdet består i. Både medarbejdere og forælder giver hinanden nødvendige og vigtige informationer, hvilket sker også uden for aftalte møder. Der bliver ringet, når der er brug for det, hvis der er problemer, siger forælderen.

Desuden oplever den samme forælder at have fået en række redskaber til at håndtere de vanskeligheder, som tidligere medførte et "desperationspunkt", som det formuleres. Redskaberne er først og fremmest rettet mod nye former for kommunikation. Såvel den verbale som den kropslige. Forælderen gør rede for, at disse forhold har bidraget til, at hun kan koncentrere sig om sin uddannelse.

Ligeledes erklærer forælderen, at hun er sikker på fortsat at skulle være den ansvarlige forælder, selvom datteren er i Familiehusenes varetægt. Dette har stor betydning, understreges det og udbygges med forklaring på, at man som forælder ikke føler sig god nok, når barnet anbringes uden for hjemmet. Men det er man, slås det fast. Det forklares uddybende, at medarbejderne har bekræftet hende heri og har anerkendt hendes forælderrolle. Samarbejdet med Ungehuset har givet troen på og redskaber til at fastholde familierelationen. "Det er blevet nemmere at elske hinanden nu", siges det.

Endvidere giver forælderen udtryk for sin forståelse over for, at heller ikke medarbejderne til enhver tid er i stand til at klare de problemer, som også mor og ung havde i familien før anbringelsen. Hun gør rede for at blive inddraget i drøftelser, og hvad der betegnes som forventningsafstemninger mellem mor og datter. Der bliver ikke truffet beslutninger uden mor har været inddraget. Tilsvarende inddragelse foregår i forbindelse med dokumentation af møder og forløbet som sådan, hvor forælderen giver udtryk for at kunne stå inde for det, der bliver skrevet.

Forælderen efterlyser en højere grad af information i forbindelse med indskrivningen, eksempelvis i form af brochurer med telefonnumre mv. På den anden side funderer forælderen over, hvorvidt hun havde været i stand til overhovedet at tage imod informationer i starten.

Den anden af de to forældre giver udtryk for ikke at have oplevet den første meget lange periode som et samarbejde. Snarere tværtimod. Hun betegner denne fase af forløbet som hårdt og krævende. Forælderen har ikke savnet brochurer eller lignende, siges det. Men samtale. Forælderen gør yderligere rede for at opfatte sig selv som "en krævende mor over for personalet", samt at hun opfatter, at der er kommet en form for samarbejde i stand i det seneste halve år. Forælderen mener, at det skal tilskrives, at hun og barnet ikke længere deler kontaktperson. Ligesom hun mener, at Ungehusets arbejde med indsatsplaner har betydning for, at hendes frustrationer nu bliver taget alvorligt. Forælderen gør rede for, at hun ikke altid "har villet samarbejde", men at dette nu er muliggjort.

Forælderen giver udtryk for, at hun gennem det seneste halve år er blevet styrket i at fastholde sit forælderansvar. Ligeledes er det hendes oplevelse at have fundet frem til nye og bedre måder at ville sit samarbejde på.

Hvad angår formulering af mål, gør forælderen rede for, at målene efter hendes opfattelse ikke er nået. Det er dog blevet bedre, siges det, hvilket tilskrives kommunikationen om forløbet, som bærer præg af uoverensstemmelser om hvad og hvordan. Alligevel siger forælderen, at hun oplever sine synspunkter respekteret. Men indflydelse mener forælderen ikke at have eller have haft. Dette tilskrives ikke medarbejderne, som hun anerkender, gør "et kæmpe stykke arbejde". I denne forælders optik drejer det sig om, at den unge ikke vil samarbejde.

Forælderen fortæller dog om, at hun og den unge er kommet ind i en proces, hvor de gensidigt kan være enige om, at de ikke altid er enige. Det har været en del af processen at kunne få øje på andet end negative ting, siges det. Hun efterlyser konsekvenser i forhold til uhensigtsmæssig adfærd og tydeliggørelse af medarbejdernes krav til de unge om at samarbejde.

## **De unge**

For de unges vedkommende forstås samarbejdet som en kombination af konkrete forhold og forhold, der vedrører deres oplevelse af at leve i Familiehusene. De taler om, at der samarbejdes om at komme op til tiden om morgenen, at passe skole og andre aktiviteter, at øve sig i, når de bliver 18 år at kunne bo for sig selv. Desuden at det drejer sig om, at de får ro, aflastning og forståelse. De unge taler om, at de på den ene side oplever at blive presset og udfordret. Og på den anden side at de bliver støttet og hjulpet, når de ikke selv synes, de kan. Det kan være "belastende". Men det er også godt, siges det.

De unge gør rede for, at især samarbejdet med "nogle af pædagogerne" giver selvtillid. De uddyber, at dette sker gennem omsorg, støtte og anerkendelse. Når der spørges til deres kapacitet til at håndtere konflikter, siger de unge, at de får hjælp til at forstå, hvorfor andre gør som de gør, og hvorfor de selv gør som de gør. De siger samstemmende, at det er godt at tale om tingene. Den ene af de tre unge giver udtryk for "altid at have været god til at klare konflikter". En anden afslutter med at konstatere: "De har taget mine raserianfald fra mig. Gennem kærlighed."

For tre af de unge gælder det, at de har erfaret, at de får hjælp i dagligdagen til at påtage sig ansvar for konkrete forhold, hvilket bevirker, at de skridt for skridt når de mål, som er opstillet ved at "snakke sammen", som de unge forklarer. "Jeg har nået de fleste af de mål, der er sat for mig", oplyser eksempelvis en af de unge. En anden af de unge forklarer, at der i tidligere forløb er blevet opsat mål at arbejde mod, men at det er første gang den unge oplever at få hjælp til at nå målene. De unge giver udtryk for, at det som regel er kontaktpersonen, der "forstår én" og som "man åbner sig over for". De unge konkluderer, at nogle voksne kan hjælpe, og andre kan ikke.

Dette indebærer dog ikke, at den ene medarbejder gør det godt og den anden dårligt forklarer den ene af de unge. Blot at der er forskel på, hvad den enkelte unge kan "bruge" den enkelte medarbejder til. Det væsentlige for de unge er, at der bliver talt "ligeværdigt" til dem, og at der bliver talt med dem om andre ting end problemer.

På spørgsmålet om hvad medarbejderne kan, når de kan "bruges", når de unge oplever at hjælpen fra medarbejderne giver mening, præciserer de unge på følgende måde:

*Der bliver ikke snakket ned til os, vi bliver talt til som voksne.*

*De dømmes os ikke. Har man gjort noget godt, lægger de ikke skjul på, at man har det. De har taget sig tid til at lære os at kende. Det betyder noget, hvem man klinger med personligt.*

*Alle de voksne vil os noget godt, men vi kan ikke åbne os for alle. Vi er børn, men der er forskellige måder at behandle os på. Nogle af dem er gode til at behandle os som unge.*

*Nogle af dem prøver at nå os for meget. Jeg tester ubevist de voksne. Jeg skal kunne stole på dem.*

Samtidig efterlyser de unge, at de voksne skal "sætte sig i respekt". De skal sætte grænser. Det er ikke deres erfaring, at alle voksne gør det, eller at alle kan det. At respekten skal være gensidig understreges af de unges opfattelse af, hvordan logbogen om den unges dagligdag håndteres. De gør rede for, at der er "private" forhold, som ikke uden videre skal anføres i logbogen. I hvert fald ikke uden en forudgående snak om, hvorvidt eksempelvis forhold vedrørende medicin og lignende skal indskrives. Selvfølgelig skal pædagogerne have mulighed for at følge med i, hvad der sker, når de ikke er på arbejde, siger de. Men det kan være for personligt og fjerne den sidste rest af privatliv, supplerer de unge hinanden i deres forklaring.

Derudover giver de unge udtryk for, at de i høj grad oplever både sig selv og deres familier respekteret af medarbejderne. Hvad angår respekten for dem selv, aflæser de denne i medarbejdernes øjne, siger de. Hvad angår respekten over for deres familier, oplever de denne på trods af forhold, som i andre sammenhænge har medført relationer præget af disrespekt.

Endelig gør de unge rede for forhold, som de oplever at have indflydelse på. Det drejer sig både om, hvad der skal foregå i huset og om deres roller og muligheder under konfliktsituationer, hvor de unge igen peger på især nogle pædagogers kompetencer i forhold til at holde fast og give *space*, holde fast og give *space*... Ligeledes gives der eksempler på, at dokumentationen af forløb og hændelser udføres i et samspil mellem den unge og pædagogen. Der snakkes og det, der skrives i den såkaldte indsatsplan, kan man stå inde for, siges det.

## Samarbejdspartnere

De interviewede rådgivere peger samstemmende på, at der er klarhed om opgaver med definerede mål, om møder med faste dagsordener samt om rollefordelinger under de konkrete forløb. Der er en god systematik, og der følges løbende op, siges det. Den praktiserede struktur inddrager såvel den enkelte unge, familien, medarbejderne i Ungehuset og rådgiver.

Herudover har rådgiverne en opfattelse af, hvad de kalder "at der sker meget på en døgninstitution", hvilket har betydning for to forhold. Det drejer sig for det første om deres opfattelse af, at der under forløb kan opstå forhold eller ske ting, som medvirker til at fjerne det egentlige og aftalte fokus. Men der kommer som regel en god forklaring herpå, siges det. Det anerkendes, at der kan ske ting, der gør det vanskeligt at holde fast i de aftalte mål. For det andet drejer det sig om, at det af og til kommer til at betyde, at rådgiverne mangler oplysninger om episoder vedrørende de unge, som de kan blive afkrævet forklaringer på af eksempelvis familierne. Rådgiver peger på, at hun er ansvarlig i forhold til at overholde en lovgivning.

Et par af rådgiverne gør rede for, at det tidligere har været praksis at modtage orientering om ændringer eller særlige episoder via e-mail mellem de faste møder, men at denne praksis for tiden er ophørt, hvilket opleves "frustrerende". Det drejer sig om både at få information, men også i nogle tilfælde "at vende tingene" via e-mail.

Hvad angår dokumentation og evaluering af indsatsen giver rådgiverne udtryk for, at evalueringerne af forløb generelt anses for at være realistiske. Derudover giver rådgiverne udtryk for tre forhold, hvor de peger på fælles erfaringer. For det første handler det om, at forløbsbeskrivelser i forbindelse med forberedelsen til de løbende udviklingsmøder oftest kommer meget sent. Dette betyder for rådgiverne, at de har vanskeligheder med at nå at afklare eventuelle spørgsmål med ledelsen inden mødets afholdelse.

For det andet lader referaterne ofte vente på sig, er erfaringen. Herudover efterlyses det, at referaterne præciserer de indgåede aftaler i en specificeret form, hvor der redegøres for, hvordan der skal arbejdes. Disse forhold opleves som det fungerer nu alene at blive formidlet i en overskriftsform. Der peges desuden på, at der har været tekniske vanskeligheder med at åbne alt i de fremsendte dokumenter.

For det tredje er det opfattelsen, at medarbejderne er gode til "rent pædagogisk" at se de aktuelle problemstillinger, ligesom de er gode til at formidle disse mundtligt. Derimod efterlyses det, at den skriftlige formidling heraf ikke begrænses til at være beskrivende, men snarere omfatte fagligt begrundede vurderinger. Det tilføjes, at når rådgiverne efterlyser eventuelle mangler, da modtages efterfølgende en revideret version.

Et par af de interviewede rådgivere pegede desuden på et forhold, der ganske vist falder uden for den opstillede programteoris forestillinger. Det medtages dog af hensyn til Ungeafdelingens muligheder for at reflektere temaet. Der gøres rede for erfaringer, hvor det har givet store vanskeligheder, når den unge og forælderen deler kontaktperson. Det er svært at varetage begge parter interesser, mener rådgiverne.

Kontaktpersoner er i højere grad opmærksom på den unges situation end på forælderen. Rådgiverne giver udtryk for, at dette forhold bidrager til, at de unge ikke vender tilbage til familien, men kommer videre på egen hånd, hvilket ikke var udgangspunktet for anbringelsen, siges det. Der gøres desuden rede for, at det har givet "ro", når den unge og forælderen har hver sin kontaktperson.

## Om Hybelteamets to forestillinger

Medarbejderne i Hybelteamet hævder i lighed med Ungehusets team i den ene af de to opstillede forestillinger om indsatsen, at der er en direkte sammenhæng mellem medarbejdernes systemiske arbejde, deres bestræbelser på at få opgaven med den konkrete unge og familien præciseret, medarbejdernes anerkendelse og inddragelse af de unge og familiernes ressourcer og deres samarbejde om dokumentation og evaluering af de konkrete forløb og den antagne effekt, at de unge og familierne går ind i et samarbejde, tager ansvar for opgaver og udvikler redskaber til at ændre på mønstrene i familierne.

I den anden forestilling antages det, at temaet skaber udvikling, og at Hyblerne er et rart sted at være, når de unge oplever de tre medarbejdere som et stærkt team, der supplerer hinanden.

Under interviewene med unge og familier, som er tilknyttet Hybelteamet deltog fire unge og tre forældre i det indledende fælles interview. De samme fire unge og tre forældre deltog i de to efterfølgende interview hver for sig.

### De unge

De unge gør rede for forskellige grader af samarbejde med Hybelteamets medarbejdere. Den ene af de fire giver udtryk for selv at være opsøgende i højere grad end de tre øvrige unge. Alle mener, der er brug for støtte i forhold til at få tingene til at fungere i boligformen. Det kan til tider opleves irriterende, siges det. Men nødvendigt. Ligeledes kan forvaltningen af husregler, eksempelvis at man bliver "smidt ud", når man er i en form for misbrug, opleves hårdt. Men igen anerkender de unge nødvendigheden af, at der bliver både sat og fastholdt grænser. Dog med muligheder for at få "en chance", som det formuleres.

Hvad angår de unges mål for tilknytningen til en medarbejder i Hybelteamet, er dette aspekt afhængig af de forudsætninger, der ligger til grund for tilknytningen. Når kontakten er foregået via en familierådgiver, er der formuleret en opgave, som skal varetages i samarbejde med den unge og familien eller med den unge eller familien/forælderen/forældrene.

Den ene af de unge, som er indskrevet via en familierådgiver, gør rede for gode erfaringer med at være inddraget i dokumentation af sit forløb. Det har været rigtig godt, siger den unge, at være inddraget i processen med at arbejde med indsatsplanen. En anden af de unge har i forbindelse med samtaler med en medarbejder ligeledes arbejdet ud fra arbejdsplaner, som medvirker til at fastholde og strukturere fokuspunkter i udviklingsprocessen. Det har eksempelvis drejet sig om at arbejde med sociale relationer. De tre øvrige unge giver udtryk for, at de ikke har været inddraget som parter i en udviklingsproces, samt at de heller ikke har haft ønsker herom.

De unge giver udtryk for, at når de har brug for støtte, da opsøger de først og fremmest den medarbejder, som oplever sig mest knyttet til. De er klar over, at de kan opsøge hvem de vil i forbindelse med medarbejdernes fravær. De efterlyser en højere grad af medarbejdertilstedeværelse i Hyblerne. De unge giver udtryk for at være tilfredse med samtaler og hjælp fra medarbejdernes side. De ser sig selv som de ressourcestærke blandt beboerne og opfordrer medarbejderne til ikke at "have søvnløse nætter over at sætte grænser og have hårde konsekvenser".

## Familierne

Ingen af de tre forældre har nogen form for samspil med Hyblerne, udelukkende med de to udgående medarbejdere i Hybelteamet. For de to af forældrene gælder det, at kontakten med medarbejderne har strakt sig over henholdsvis tre år og otte måneder. Den tredje forældre har et kortere forløb bag sig og det opleves stadig som en startfase, der dårligt er kommet i gang.

Forældrene med de længstvarende erfaringer med indsatsen giver begge udtryk for, at der finder et konstruktivt samarbejde sted. Møder og aftaler bliver holdt. Skulle det glippe, siges det, at det er gået galt for dem selv. Udover faste aftaler er det i øvrigt altid muligt at ringe.

Herudover gøres der rede for, at man føler sig hjulpet i forhold til at genoprette en ordentlig relation til de unge. Der er erhvervet redskaber til at udvælge og håndtere konflikter, ligesom man er inddraget i at dokumentere, hvad der foregår samt opfattelserne af, hvordan og i hvilken grad det støtter de ønskede og opstillede mål. Den ene forælder formulerer det eksempelvis således:

*”Når der skal skrives noget, så gør pædagogerne det. Og de er meget lydhøre over for de ting, der skal skrives anderledes. Tingene skrives om, hvis man vil det.”*

Aftaler og mål er afklaret på et indledende møde, hvor det er forældrenes oplevelse, at opgaven er præciseret for medarbejderen i forhold til familiens og den unges behov. Under forløbet foregår, hvad der benævnes som en tæt løbende dialog. Forældrene mener, at de er med ”på sidelinjen”. At deres ressourcer bliver afdækket og inddraget samt at der er en åbenhed, som gør, at de kan følge med hele tiden, siges det.

Den tredje forælder har under sin families korte forløb gjort anderledes erfaringer. Det har ikke altid fungeret som ønsket, hvilket for en stor del af forælderen tilskrives den udgående medarbejders fravær i perioden. Dog siges det, at den indsats, der er foretaget, har bidraget til, at forholdet mellem den unge og forældrene er bedret, samt at der er kommet en dialog i stand. Men der er endnu ikke formuleret mål og retning, ligesom der ikke foreligger noget på skrift.

Herudover er forælderen uforstående over for den lange periode, der gik fra henvendelsestidspunktet, hvor den unge selv havde kontaktet familierådgivningen, til den unge blev tilknyttet den udgående indsats. Ligeledes undrer forælderen sig over, at ingen i skolesystemet på et tidligere tidspunkt har taget initiativer til at kontakte familien om problemerne. Forælderen giver udtryk for, at der skal kæmpes for at tilvejebringe ressourcer, og at forældrene selv skal deltage i dette.

Ingen af forældrene giver udtryk for at opleve medarbejderne i Hybelteamet som et team. Forbindelsen går mellem den unge og/eller familien til den konkrete medarbejder, som især forældrene med det længste forløb bag sig, ikke tøver med at kontakte og ikke skuffes i forhold til forventningerne om at få relevant støtte. Forælderen med det korteste forløb bag sig, har fortsat intet overblik over, hvordan tingene i indsatsen hænger sammen, siges det.

## Samarbejdsparterne

Flere af de interviewede rådgivere giver udtryk for, at indsatsen fra de udgående medarbejders side medvirker til at forhindre anbringelser. Ligeledes at det også har været intentionen med indsatsen at undgå dette. Der gøres rede for, at de udgående medarbejders arbejde følger samme systematiske metoder som praktiseres i Ungehuset. Der er klarhed om opgaven, og om aftaler. Også rollefordeling og tidsperspektiv er

på plads ved starten af forløb, og det er erfaringen, at disse forhold holdes. Der er forskellig praksis i forhold til dokumentation hos de to medarbejdere. Rådgiver mener selv at spille en rolle i forhold til selv at acceptere forskellig praksis, hvor den ene leverer oplæg og referater "punktligt", siges det. Hvor den anden medarbejders formidling i højere grad hviler på mundtlighed og e-mail. Det væsentlige for rådgiverne er, siges det, at de kan anvende de udgående medarbejders dokumentation til at sætte direkte ind i deres egen journalføring.

Rådgiverne gør desuden rede for, at de ikke forlanger eller forventer tilsvarende dokumentation eller "skriftlighed", som det udtrykkes fra Hybelmedarbejderens side, ligesom opgaven – såfremt der er tale om en opgave – ikke er så tydeligt formuleret, som når det drejer sig om en opgave, der er formuleret til de udgående medarbejdere. Det efterlyses desuden, at der foregår en tidlig formidling/varsling, når en unge skal fraflytte i forbindelse med misligholdelse af lejeforholdets betingelser.

Ingen af de interviewede rådgivere opfatter Hybelmedarbejderen og de to udgående medarbejdere som ét team. Det opfattes som to selvstændige enheder, eller endda som enkeltpersoner. Der er dog en opfattelse af, at de tre medarbejdere dækker hinanden ind i ferieperioder ol. , og at de udgående medarbejdere fungerer som sparringspartnere for hybelmedarbejderen.

## **Om team Omegas to forestillinger**

Medarbejderne i Omegateamet hævder i lighed med Hybelteamet og Ungehusets team i den ene af de tre opstillede forestillinger om indsatsen, at der er en direkte sammenhæng mellem medarbejdernes systemiske arbejde, deres bestræbelser på at få opgaven med den konkrete unge og familien præciseret, medarbejdernes anerkendelse og inddragelse af de unge og familiernes ressourcer og deres samarbejde om dokumentation og evaluering af de konkrete forløb og den antagne effekt, at de unge og familierne går ind i et samarbejde, tager ansvar for opgaver og udvikler redskaber til at ændre på mønstrene i familierne.

I den anden forestilling antager medarbejderne at, de unge enten er *clean*, eller at de har fået større indsigt i at være i misbrug, når der er arbejdet efter standarder og tjeklister, som beskrevet for indsatsen. Det er tillige nemmere at arbejde med sagerne på den måde, og resultaterne af indsatsen antages at blive bedre.

I den tredje forestilling hævdes det, at når medarbejderne er opsøgende over for såvel interne som eksterne samarbejdspartnere, så vil Omega tilbuddet blive anvendt som en naturlig del af den samlede indsats i Familiehusene og i øvrigt i Greve Kommune.

Under interviewene med team Omega deltog i det fælles indledende interview seks forældre og fire unge, som efterfølgende hver for sig deltog i et opfølgende interview. For de unge gælder det, at der både var unge i misbrug og unge pårørende. Herudover er der gennemført et interview med otte unge i misbrug.

## **Familierne**

Forældrene kalder samstemmende deres deltagelse i forældregruppen for en øjenåbner. De giver udtryk for, at de både har fået (mere) viden om misbrug, og at de har fået redskaber til at håndtere de problemer, der er forbundet med at være en familie i misbrug. Forældrene gør rede for, at der er tale om en

udviklingsproces, hvor det første skridt handler om at erkende, at der er tale om et misbrug. Denne erkendelsesproces er ikke sjældent langvarig og forbundet med kvaler. En forælder udtrykker det på følgende måde:

*"I familien brugte vi meget tid på at komme igennem erkendelsesfasen. Hvad er det for noget? Hvad er det for nogen mekanismer, der finder sted? Hvorfor har vi en misbruger i familien, og hvordan kommer vi videre på en fornuftig måde?"*

Forældrene gør rede for, at de i denne erkendelses- og motivationsperiode er blevet konfronteret, støttet og rost for deres nye initiativer. Ikke mindst lægges der vægt på deres oplevelse af, at medarbejderne i disse udfordrende processer har været omsorgsfulde over for forældrene, der har skullet slippe tidligere forestillinger om at være velfungerende og åbne familier. Disse forhold illustreres eksempelvis som i det følgende:

*"Man bliver ikke snakket efter munden... Der sættes ord på problemerne... Erkendelsen kommer stille og roligt."*

*"Det første møde var rigtig ubrugeligt. Det var ikke rart. Jeg havde ikke erkendt, at der var tale om misbrug. Herregud, lidt hash..."*

*"Når man har en misbruger i familien, bliver ens egne grænser hele tiden rykket. Her bliver man bekræftet i, at det skal man ikke finde sig i. De spørger "synes du virkelig, det er rimeligt.." De forklarer tingene ud fra en normal familie. Vi vil også gerne have hverdagen til at fungere, når vi har en misbruger i familien. Vi rykker grænserne og misbruget bliver større og større. Vi giver slip. Nu rykker vi grænserne tilbage."*

Udover at erhverve viden om misbrug giver forældrene udtryk for, at de under forløbet udvikler og træner en række redskaber, som bidrager til at kommunikere med de unge og til at ændre på mønstrene i familierne. Som udgangspunkt er det væsentligt at se sin egen angst og frygt og skyld og skam i øjnene, siges det. Det er tabubelagt at tale om misbrug. Det er vanskeligt at tale om problemerne med egne familier, der som oftest giver gode råd om at forældrene skal fortælle de unge, hvor skabet skal stå. Under Omega sessionerne hører man også på de andre som er i samme båd. Det formuleres fx således:

*"Det er godt at høre de andre. Måske bliver jeg forarget, når jeg hører dem fortælle om, hvordan det foregår hos dem. Men erkender, måske på vejen hjem, at sådan forgår det også hjemme hos mig."*

Udover teknikker og træning i at kommunikere på mere undersøgende måder, drejer det sig om at "holde sig på egen banehalvdel", at begrænse sig til at udtale sig på sine egne vegne. Ikke at være belærende, men inddragende i forhold til at få den unge på banen. Vi lærer at forhandle, siger forældrene. Også at holde en god tone under forhandlingerne. Det drejer sig om at tale ordentligt, ikke hæve stemmen, måske give en *time out* og sørge for at fastholde, at sagen tages op på ny. Ikke mindst, siger forældrene, at skønt de som nævnt har opfattet sig selv som "åbne og ærlige" familier, så drejer det sig netop om, at de ikke har turdet vedkende sig de følelser, der er forbundet med at være bange og vred.

Forældrene understreger det væsentlige i, at sessionerne er strukturerede. Det giver mulighederne for at gøre forløbet til en arbejdsproces. Dette formuleres eksempelvis på denne måde:

*”Vi kommer igennem det, vi skal. Det er ikke bare en kaffeklub. Det giver tryghed til at åbne sig. Det er udviklingsdelen. Vi bliver tvunget til at tænke, hvad er godt, og hvad er skidt. Jeg skal have fokus på min udviklingsproces.”*

Samtlige forældre giver udtryk for, at gruppen er væsentlig for udviklingsprocessen. Den interviewede forældregruppe opfatter, at der er dannet et netværk, som dog hovedsageligt netværker i forbindelse med sessionerne. Det ville fordre et større overskud, end disse familier har i situationen, hvis forældrene skulle netværke yderligere. Dog siges det, at der foregår telefoniske kontakter i forbindelse med aftaler om forhold vedrørende de unges indbyrdes aftaler om fx at sove hos hinanden.

Herudover gør forældrene rede for, at når det erkendes, at der er tale om udviklingsprocesser, der berører komplicerede forhold og mønstre, der skal ændres på, da bliver det klart, at det tidsmæssige perspektiv for forældregruppen er for snævert. Den slags processer fordrer mere tid. Både hvad angår den samlede udstrækning af et forløb, og hvad angår de enkelte sessioner, som ligeledes anses for at være korte. Det anføres dog, at det ved en start kan være en motiverende faktor, at det ”kun” drejer sig om 14 uger. Men man bliver klogere, siges det.

Forældrene efterlyser større viden om misbrug i skolerne. Problemerne starter tidligere og tidligere, erfares det. Det siges eksempelvis, at det giver ringe mening at drøfte, hvorvidt de unge til fester må drikke en eller to øl, når det væsentlige problem er forbundet med, at de unge ryger. Det siges lige ud, at skolen lukker øjnene for problemerne med misbrug. Ligeledes efterlyser forældrene, at gademedarbejdernes indsats intensiveres med henblik på at få de unge ind i Omega indsatsen for dermed at forhindre, at situationen løber helt af sporet.

## **De unge**

For de unge gælder det, at uanset om de er tilknyttet Omega som pårørende eller som unge i misbrug, tillægger de gruppen stor værdi. De taler på den ene side om, at det i starten er vanskeligt at have tillid til at kunne åbne sig over for andre om sine problemer, og på den anden side taler de om at have noget til fælles. De unge betoner medarbejdernes kompetencer til at stille, hvad de kalder de rigtige spørgsmål. Især de unge pårørende understreger vanskelighederne med at sætte sig selv og sine problemer i spil sammen med andre. En af de unge forklarer det således:

*”Det giver meget (i gruppen, red.)... De problemer, man har ... det bliver normalt. Man er ikke Palle alene i verden. Men man skal have overskud... svært at høre på andres problemer. Det er hårdt at sidde med andre. Man skal have et tæt bånd til de andre. Tillid. Det er svært at åbne. Tillid er vigtig. Man bliver bedre til at åbne op og dermed bedre snakke med andre.”*

De unge peger på, at de får mobiliseret deres ressourcer ved at blive udfordret til at erkende og forholde sig til deres følelser. Der tages udgangspunkt i gode og dårlige oplevelser. Årsagerne til problemerne bliver analyseret, siges det og følelserne, der er forbundet med vrede og at være ked af det kommer frem i lyset. ”De finder ud af det ved at prikke til os”, formuleres det. Og ”prikkeriet” bliver betegnet som hårdt, men nødvendigt.

Muligheden for at indgå i individuelle samtaler omtales af de unge, som dog gør rede for, at de har foretrukket grupperne. For de unge misbrugere gælder det i særlig grad, at gruppen fra start har stor betydning. De taler om at have noget til fælles, der giver muligheder for sammen at finde frem til problemet, så "vi kan stoppe", udtrykkes det.

Herudover fortæller de unge, at de ringer til hinanden, at de bruger hinanden. Især når de har trang til stoffer. At indgå i gruppen har i nogen grad medvirket til at erstatte en anden omgangskreds. Man kan ikke skifte alle sine venner ud, og det kræver meget at skabe sig en anden omgangskreds, siges det. De unge giver udtryk for også at ville holde sammen, når kontakten til Omega slutter. En af de unges udsagn illustrerer disse forhold således:

*"Her er meget støtte. Det har der ikke været andre steder. De venner, vi har andre steder, har ikke så meget overskud til andre end dem selv. Så kommer man her og får støtte og en masse kammerater, og det er skide godt."*

Også denne gruppe giver udtryk for, at de bliver mødt med både konfrontation og omsorg. Medarbejderne udøver både et pres og sørger for at samle op, når de unge reagerer følelsesmæssigt. De unge forklarer det på denne måde:

*"Nogen gange når man har et stort problem og (de, red.) bliver ved med at presse én. Og man kan mærke, at enten eksploderer man, eller også tuder man... så er det lidt irriterende. Men når man går herfra, er det en lettelse, at man har fået det ud."*

At presse, eller at "grave med de rigtige spørgsmål", som disse unge kalder det, opleves at give resultater i erkendeprocessen og dermed bane vejen for at tage stilling og ophøre med misbrug. De unge lægger vægt på, at medarbejderne ikke "vælger side", at de lytter og at de ikke "lader dem slippe". Heller ikke hvis de faktisk ikke er indstillet på at sige noget, forklares det. En ung uddyber sin erfaring med, at medarbejderen under samtaler kan "gennemskue alt". Det giver ingen mening at lyve. De unge giver udtryk for dels at få ny viden, dels at de skal kæmpe for at få forandringer frem. De unge forklarer på denne måde:

*"De kan forstå én... hjælper mig med de ting, jeg har brug for hjælp til. Det er de ting, hun siger til mig... jeg får hele tiden nogle nye ting at vide som jeg ikke vidste før."*

*"Der skal være en løsning på alle ting. Det skal ikke være nemt. Det skal være på den hårde måde."*

*"Man bliver motiveret til at stoppe ved at de giver én en dato, hvor man skal være clean. Så har man et mål."*

*"Man er bange for at leve uden stofferne. Når man kommer her, får man støtte og hjælp til at leve uden stofferne. Og så forsvinder angsten for at leve uden stofferne."*

*"Angsten med at man kan klare det... den har man stadig. Men man lærer at tage ansvar for sit eget liv."*

Også i forbindelse med at skabe motivation til at deltage i gruppen spiller presset en rolle, forklarer de unge. Dette pres kan komme fra ydre betingelser, som sættes af forældre eller af vilkår for at fastholde en

bolig. Men de unges oplevelse af fællesskab og sammenhold, at man kan have det "sjovt" i en struktureret ramme, forklarer de interviewede unge som forudsætninger for at deltage. En af de unge uddyber på følgende måde sin motivation til at deltage:

*Det var stemningen. Allerede den første gang, når man kommer her, så får man et kram. Man føler, at man er med i en første vennekreds."*

Når de unge spørges til, hvorvidt de oplever at have indflydelse på det, der foregår under forløbet, taler de om de såkaldte mandagsaktiviteter samt om struktur og indhold under gruppemøder. De giver udtryk for, at de, som det foregår lige nu, er godt tilfredse, og derfor ikke har haft behov for at foreslå ændringer. Det tilføjes, at de er sikre på, at hvis de havde "fornuftige" forslag, da ville de i givet fald få indflydelse. Ingen af interviewene har fået unge til at tale om at være inddraget i forbindelse med dokumentation af deres udviklingsprocesser.

Flere af de unge gør rede for, at have været startet i et forløb, hvorefter de er holdt op, men også for at være vendt tilbage. Samstemmigt giver de udtryk for, at tiden under sessionerne er knap. Det er ofte vanskeligt at nå "runden", når der samtidig skal være plads til at sætte nye temaer og øvelser på dagsordenen.

## **Samarbejdsparterne**

De fire af de fem interviewede rådgivere ser alle Omega indsatsen som det første at pege på, når der er misbrug inde i billedet. Derimod er det for nogle uklart, hvad indsatsen omfatter, ligesom det ikke er tydeligt, hvilket misbrug, der kvalificerer til at anvende Omega. Den femte rådgiver giver udtryk for at ville henvise til Omega i forbindelse med misbrug, men er i øvrigt ikke klar over, hvad indsatsen omfatter.

Herudover har rådgiverne ingen opfattelse af, at der er faste procedurer for indskrivning. I hvert fald er de ikke selv klar over, når de henviser en ung eller en familie til Omega, om de pågældende rent faktisk starter i en af Omegas grupper. Der bliver under det ene interview spurgt til fra rådgivers side, om rådgiverne egentlig skal vide dette.

Det er opfattelsen hos de rådgivere, der har henvist til Omega, at det går hurtigt fra henvisning til der bliver indgået aftaler og stillet et tilbud op. Det beklages, at det er forekommet, at unge efterfølgende har henvendt sig til rådgivere med en opfattelse af at være blevet lovet en intervention, fx ophold på behandlingssteder, uden at dette har været forelagt eller drøftet med rådgiverne. De er lidt for hurtige af og til i forhold til at love noget, der ikke kan lade sig gøre, siger rådgiverne. Dette hæmmer rådgivernes videre samarbejde med de unge, hævdes det.

En af rådgiverne peger på, at også Familiehusene bruger Omega indsatsen, og således har rådgiver, når hun har anbragt en ung i Familiehusene, noget med Omega at gøre, forklares det. Rådgiver ser således ikke Omega som en del af Familiehusene/Ungeafdelingen. Rådgiverne efterlyser, at kendskabet til Omega kommer bredere ud.

## **Hvad virker? Opsummering**

Dette afsnit opsummerer på listeform de forhold, som de ovenstående afsnit har redegjort for på baggrund af interviewene, der har haft fokus på at få sammenhængene i programteorien belyst af de unges,

familiernes og samarbejdsparternes erfaringer. Det oplystes således, hvad resultaterne fra evalueringsfasen kan henholdsvis bekræfte eller afkræfte i den opstillede programteori. Der medtages tillige en omtale af forhold, som det ikke er lykkedes at få belyst.

### **Den fælles forestilling for de tre teams**

Alle de tre teams har en forestilling om, at når de arbejder systemisk og præciserer opgaven, når de anerkender og inddrager familiernes ressourcer, og når de samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering, så tager de unge og familierne imod tilbuddet om samarbejde, de tager ansvar og de udvikler redskaber til at ændre på mønstrene i familierne.

*Samarbejdsparterne* har ikke været inddraget i at belyse disse forhold.

For Ungehuset/49 gælder det, at:

- det bekræftes af *de unge*, at opgave og mål er præcise, at der foregår et samarbejde mellem den enkelte unge og pædagogerne (dog især kontaktpersonerne) om dokumentation og evaluering samt at deres ressourcer anerkendes og inddrages
- det bekræftes af *de unge*, at disse forhold resulterer i, at de unge vil samarbejde, at de gradvis tager ansvar for deres egne liv samt at de udvikler redskaber til at ændre på (handlings)mønstre, hvilket de unge i høj grad sætter i spil i hele deres tilværelse og ikke alene retter de nye kompetencer mod mønstrene i familien

De opstillede kausalsammenhænge i programteorien bekræftes i høj grad.

Hvad angår *familierne*, er det alene lykkedes at gennemføre interview med to forældre. For den ene forælder gælder de samme forhold, som beskrevet oven for vedrørende de unge. Den anden forælders erfaringer bekræfter ikke de beskrevne sammenhænge. Der er i dette konkrete forløb dog tegn på, at et samarbejde med udgangspunkt i gensidig anerkendelse af ressourcer er ved at komme i stand. Det er ikke klart, hvad årsagsforklaringen kan hævdes at være. Der peges alene på det forhold, at den unge og forælderen har fået hver sin kontaktperson.

For Hybelteamet gælder det, at:

- det bekræftes af *de unge*, som er tilknyttet udgående medarbejdere, at der foregår et samarbejde om dokumentation og evaluering samt at deres ressourcer anerkendes og inddrages
- tilsvarende gælder for *de unge*, der bor i Hyblerne, såfremt de ønsker at arbejde med konkrete mål
- det bekræftes af begge de to typer unge, som har tilknytning til Hybelteamet, at disse forhold resulterer i, at de efterhånden tager ansvar for deres egne og ændrer på (handlings)mønstre i forhold til at håndtere tilværelsen generelt

Hvad angår familierne gælder de samme forhold som beskrevet oven for vedrørende de unge for to af de tre interviewede forældre. For den tredje forælder gælder det, at den pågældendes erfaringer ikke bekræfter sammenhængene.

De opstillede kausalsammenhænge i programteorien bekræftes i høj grad af de unge og i nogen grad af familierne.

For team Omega gælder det, at:

- det bekræftes af *de unge og familierne*, at de erfarer, at deres ressourcer anerkendes og inddrages samt at dette bidrager til, at de afklarer opgaven/træffer valg
- det bekræftes af *de unge og familierne*, at disse forhold resulterer i, at de tager imod tilbuddet om samarbejde, at de gradvis tager ansvar, og at de ændrer på (handlings)mønstrene i familierne

De opstillede kausalsammenhænge i programteorien bekræftes i høj grad af såvel de unge som af familierne.

For ingen af de tre teams har forhold vedrørende den systemiske praksis været berørt.

## **Ungehuset/49**

Herudover har Ungehuset en forestilling om, at det bliver nemmere at arbejde med sagerne og resultaterne bliver bedre, når forløbene struktureres og gennemføres ud fra de beskrevne standarder og tjeklister.

Såvel de unge som familierne bekræfter, at der arbejdes ud fra fastlagte strukturer, som tillige opfattes som en tryk ramme at skulle gennemføre udfordrende udviklingsprocesser i.

Samarbejdsparterne bekræfter, at den systematik og struktur, som bringes i spil under de konkrete forløb, resulterer i et godt samarbejde omkring den enkelte familier. Der efterlyses dog i nogen grad større opmærksomhed over for tidsrammer i forbindelse med fremsendelse af dokumentation i forbindelse med møder samt intensivering af faglige vurderinger i dokumentationen.

De beskrevne kausalsammenhænge i denne forestilling er i øvrigt ikke nærmere undersøgt. Dette ville have fordret yderligere interview med medarbejdere eller med personer, der observerer medarbejdernes måde at arbejde på.

## **Hybelteamet**

Udover den fælles forestilling har Hybelteamet en forestilling om, at Hyblerne vil være et rart sted at være, hvis de unge oplever de tre medarbejdere som et stærkt team, og at de supplerer hinanden fagligt.

De unge bekræfter i nogen grad, at de tre medarbejdere supplerer hinanden. Det sker, når det angår praktiske forhold i hverdagen i forbindelse med medarbejderfravær.

Hverken familier eller samarbejdsparter bekræfter, at de tre medarbejdere opfattes som ét team. For samarbejdsparterne gælder det dog, at enkelte er bekendt med, at medarbejderne i et vist praktisk omfang erstatter hinanden ved fravær.

## **Team Omega**

Foruden den fælles forestilling har team Omega yderligere to forestillinger. Den ene deler de med Ungehusets anden forestilling om, at det bliver nemmere at arbejde med sagerne og resultaterne bliver bedre, når der forløbene struktureres og gennemføres ud fra de beskrevne standarder og tjeklister. Herudover indgår det i forestillingen, at resultatet tillige er, at der kommer *clean* unge ud af indsatsen eller unge, som har større indsigt i at være misbrugsramt.

Kausalkæderne, som er præciseret under denne forestilling, bliver bekræftet af såvel de unge som af familierne. Se programteorien. Hvordan disse forhold og sammenhænge spiller sammen med standarder og tjeklister for forløb, er ikke belyst.

I team Omegas tredje forestilling antages det, at når teamet er opsøgende over for både interne og eksterne samarbejdspartnere, da vil Omega indsatsen blive brugt som en naturlig del af indsatsen i Familiehusene og i Greve Kommune i øvrigt.

De interviewede rådgivere fra Greve Kommune bekræfter, at Omega bliver brugt som en naturlig del af indsatsen, når der er tale om misbrug. Dog sættes Omega ikke naturligt ind i Familiehusenes kontekst.

Det er ikke undersøgt, hvorvidt de interne samarbejdsparter/Familiehusene bruger Omega som en naturlig del af Familiehusenes samlede indsats.

## Til videre refleksion

Det overordnede spørgsmål, som Ungeafdelingen søger svar på, vil blive reflekteret i dette afsluttende afsnit. Medarbejderne i de tre teams har med opstillingen af programteorien, som har været genstand for en evaluering, ønsket at få belyst/få svar på, hvorvidt de styrker metoderne til fortsat at udvikle arbejdet i Ungeafdelingen, når de inddrager familierne i at dokumentere og evaluere samarbejdet om at skabe udvikling. Og skulle det forholde sig sådan, hvordan styrkes da denne metodeudvikling, bliver der spurgt.

For alle tre teams fremgår det i analysen, at der arbejdes med at inddrage både unge og forældre. Det gælder især i forhold til at arbejde med kerneopgaven, som er at samarbejde med unge og forældre om at opnå opstillede mål og ønskede forandringer. Det igangværende udviklingsforløb har uden tvivl metodemæssigt bidraget til at skærpe opmærksomheden over for omstændighederne omkring og mulighederne for at inddrage unge og forældre i en samtidig og fælles øvelse.

Hvad angår det særlige fokus på inddragelse i forhold til dokumentation, kan det siges, at dette aspekt ydes en særlig metodemæssig opmærksomhed, ligesom det har rejst en række spørgsmål til det bagvedliggende tankegods for dokumentation.

Det er eksempelvis spørgsmål af følgende karakter:

- hvem skal modtage dokumentation for/om hvad
- hvad skal de unge/forældrene inddrages i at dokumentere og hvorfor
- hvordan tilrettelægges et *set-up* omkring dokumentation, så der er tale om inddragelse

Dette sidste spørgsmål udfordrer formentlig det videre forløb til at præcisere, hvordan begrebet inddragelse kontekstuellet får mening og bliver defineret for såvel de forskellige medarbejdere som for de unge og forældrene.

At arbejde bevidst med inddragelsesaspektet kan således siges at bidrage til at have skærpet de metodemæssige overvejelser. Det gælder både i forhold til at udvikle metoder i samarbejdet mellem de unge, forældre og medarbejdere og i forhold til at evaluere og dokumentere effekten af samarbejdet.

Metodeafklaringen og systematiseringen heraf foregår i forskellige processer og tempi i de tre teams. På dette tidspunkt i udviklingsforløbet tyder det på, at nogle af medarbejderne i Ungehuset/49 og i Hybelteamet arbejder med at opbygge en systematik omkring inddragelse i evaluering og dokumentation. Tilsvarende kan næppe siges at gælde for Omegateamet.

Disse forhold udfordrer det videre forløb til at afklare, hvorvidt de tre teams skal arbejde ud fra fælles praksisformer for inddragelse af unge og forældre i evaluering og dokumentation. Dette spørgsmål kan yderligere skærpes til at skulle kunne give svar i forhold til, om evalueringen og dokumentationen skal formidles til rådgivere eller andre fagpersoner, og/eller hvorvidt det drejer sig om at styrke de unge og forældrenes forudsætninger for at have øje for perspektiverne i det videre udviklingsforløb.

Afslutningsvis kan der rejses spørgsmål til Omegateamets ambitioner om at kunne være egne ambassadører i omverdenen for indsatsen. Såvel Ungehuset/49 som Hybelteamet arbejder med fokus på, at rådgiverne som myndighed og besluttere af indsatser har det indgående kendskab til de to teams kapacitet og systematik set i regi af Udviklingscenter Familiehusene. Tilsvarende placering har Omegateamet ikke i rådgivernes bevidsthed. Det ligger som en fremtidig udfordring at finde frem til en forankring af Omegateamet, som ikke lader rådgiverne i tvivl om procedurer og resultater af at anvende indsatsen.

## Efterskrift

Som omtalt i afsnittet om det samlede udviklingsforløb er der den 12. marts 2009 gennemført et seminar, hvor evalueringsrapporten er præsenteret og drøftet. Styregruppen afholdt efter endt seminar det fjerde møde i forløbet og besluttede her at give rapporten en efterskrift, hvor der gøres rede for tiltag, som vil finde sted på baggrund af det hidtidige forløb som sådan og især i forhold til evalueringen af den opstillede programteori.

Indledningsvis gav konsulenterne i styregruppen udtryk for deres anerkendelse af især de unges kompetencer og uforbeholdne lyst til at udtale sig under interviewene. Det blev fremhævet som en kapacitet og ressource, der antages at være udviklet i de unges samarbejde med medarbejderne, og som (endnu) ikke fremgår af programteorien.

De videre tiltag er i oplyst form som følger:

- Den samlede programteori for Ungeafdelingen justeres i henhold til evalueringsrapportens resultater og de efterfølgende drøftelser under marts seminaret. Det sker under en session i hvert af de tre teams i april måned.
- Der gennemføres et afsluttende inspirationsseminar den 4. juni 2009 med de unge, familier og medarbejdere, hvor der bliver sat fokus på resultaterne af dette udviklingsforløb samt perspektiver for det videre arbejde med temaet inddragelse. Oak Foundation, Danmark vil blive inviteret til at deltage.
- Indsatsplanen vil fortsat være genstand for udvikling og raffinering hvad angår indhold og form. Herudover vil der blive ydet fortsat støtte til, at medarbejderne implementerer anvendelsen af planen samt til at intensivere medarbejdernes inddragelse af de unge og familierne i at arbejde

med at dokumentere det enkelte udviklingsforløb. Et netop bevilget forskningsprojekt (ved forsker Tine Jensen, RUC) forventes at ville støtte denne del af den videre indsats.

- Ungeafdelingen vil i det fortsatte arbejde inddrage tankegods fra opstilling af programteori fra det konkrete indskrivningstidspunkt.
- Der vil blive arbejdet på at formidle erfaringer og resultater fra det samlede udviklingsforløb. Dette vil indebære fokus på såvel arbejdet med at kunne hævde, hvad der virker, som arbejdet med at dokumentere indsatsen. Dette vil ske på flere niveauer. Snævert i forhold til et institutionsniveau, bredere i forhold til metoden virkningsevaluering og tillige med perspektiver for Center for Børn og Unge i Greve Kommune.

# Bilag

## Bilag 1

Virkningsevalueringens syv trin:

*Det første trin* drejer sig om at opstille det overordnede evalueringsspørgsmål. I dette tilfælde er det overordnede evalueringsspørgsmål fastlagt ved det indledende *ick-off* seminar. Det er under de efterfølgende seminarer undersøgt, hvorvidt spørgsmålet fortsat er relevant og præcist i forhold Ungeafdelingens hensigter med udviklingsforløbet. Dette har ikke givet anledning til at ændre på hverken indhold eller formulering.

Det overordnede evalueringsspørgsmål, der skal besvares i denne sammenhæng, er således følgende:

*Styrker vi metoderne til fortsat at udvikle arbejdet i Ungeafdelingen, når vi inddrager familierne i at dokumentere og evaluere samarbejdet om at skabe udvikling, og i givet fald hvordan?*

*Det andet trin* drejer sig om at udvælge de kilder, der skal bidrage til opstillingen af en programteori. I dette tilfælde drejer det sig om følgende:

- De udarbejdede kvalitetsstandarder
- Medarbejderes viden om og erfaringer med at samarbejde med og inddrage de unge og familierne i at skabe forandring
- Politiske ønsker og administrative planer
- Faglig teori

*Det tredje trin* drejer sig om at opstille programteorien. Dette indebærer følgende:

- Beskrivelse af indsats. Hvad er det egentlig vi gør?
- Beskrivelse af handlinger der fører til det ønskede resultat. Hvordan tror vi det virker og hvorfor tror vi det sker? Hvilke betingelser skal der være for at opretholde kausalforholdet?
- Beskrivelse af forventede effekter/resultater?
- Beskrivelse af mulige/eventuelle ikke tilsigtede virkninger. Hvilke bivirkninger forudses?

I denne sammenhæng er programteorien opstillet i *flow charts* i skemaform, der direkte illustrerer kausalforholdene.

*Det fjerde trin* drejer sig om at operationalisere programteorien, således at den kan gøres til genstand for afprøvning.

Programteorien er i denne sammenhæng udarbejdet af Ungeafdelingens medarbejdere, som i deres daglige praksis arbejder konkret og operationelt ud fra de udarbejdede kvalitetsstandarder og de faglige retningslinjer i øvrigt for arbejdet.

I dette forløb med at opstille programteori har der ikke været inddraget personer, som må formodes at varetage modsatrettede eller konfliktende interessent forhold. Alle fungerer som støttende personer i

forhold til unge og familier, som søger forandring. Det må dog antages, at deltagerne i dette forløb forholder sig til indsatsen, med faglige perspektiver, som er påvirket af og afspejler specifikke forhold, fx politiske, faglige, værdimæssige, magtforhold eller andet. Dette vil fremgå af nuancerne i programteorien, men har ikke givet anledning til at operationalisere programteorien yderligere efter afslutning af programteori sessionerne.

*Det femte trin* drejer sig om at vælge en metode, der kan tage højde for forhold, der indvirker på de opstillede antagelser om årsag-virkning, kausalforhold. For hvert årsag-virkning forhold skal vælges, hvilken metode og hvilke data, der bedst belyser forholdet. Man kan ikke observere kausalsammenhænge direkte, men må slutte sig til dem på baggrund af indhentede data. Når man interesserer sig for resultat/effekt siden, vil man inddrage data om og fra de personer, som indsatsen er rettet mod.

I dette forløb er det valgt at interviewe dels de personer, som indsatsen retter sig mod. De unge og familierne. Dels samarbejdspartnere, som de tre teams har udpeget som de væsentligste. De eksterne konsulenter har udarbejdet interviewguides til interview med unge, familier og samarbejdsparter. Se bilag 4.

*Det sjette trin* drejer sig om at indsamle data. I dette tilfælde gennem de mundtlige semistrukturerede fokusgruppeinterview. Der er gennemført 11 interview med unge og/eller familier med deltagelse af 21 (jeg har ikke styr på om det er 18/19 forskellige, LP) unge og 11 forældre. Herudover er der gennemført tre tilsvarende interview med samarbejdsparter med deltagelse af xx personer. Det drejer sig om xx familierådgivere, xx...

I Ungehuset/49 er der gennemført fire interview. Et indledende interview med deltagelse af både unge og forældre. Straks herefter to interview med de unge og forældrene hver for sig. Efterfølgende er der yderligere gennemført et interview, dog udelukkende med unge.

I Hybelteamet er der gennem tre interview. Et indledende med både unge og forældre samt straks herefter to interview med de unge og forældrene hver for sig.

I Team Omega er der gennemført fire interview. Et indledende med både unge og forældre og straks herefter to interview med de unge og forældrene hver for sig. Efterfølgende er der gennemført yderligere et interview udelukkende med de unge.

I samtlige interview har medarbejdere fra de respektive teams været til stede. Denne tilgang har været genstand for drøftelse i projektets styregruppe. Erfaringer fra tidligere gennemførte dialogsessioner i Familiehusene viser, at medarbejdernes tilstedeværelse og deltagelse dels styrker det efterfølgende samarbejde med især familierne, dels giver medarbejderne en umiddelbar øjenåbner, som ingen efterfølgende rapport kan hamle op med. Ulemper ved medarbejdernes tilstedeværelse i form af informanternes eventuelle hæmmede lyst til at udtale sig kritisk er reflekteret som en mulighed, som dog ikke er konstateret under forløbet. En medarbejder har dog efter interview rejst spørgsmålet om, hvorvidt dette skulle være tilfældet. Under alle forhold er det vurderet, at fordelene ved at inddrage medarbejderne under dataindsamlingen opvejer eventuelle ulemper.

I alt fire konsulenter har været til rådighed i forbindelse med dataindsamlingen. Center for Udvikling & Dokumentation har stillet tre konsulenter i i alt 60 timer til rådighed.

Kontakt og aftaler om interview med unge og familier er foretaget af medarbejderne i de respektive tre teams. Kontakt og aftaler om interview med samarbejdsparter er foretaget af ekstern konsulent i henhold til oplysninger om samarbejdsparter fra afdelingsleder i Ungeafdelingen. Kontakt og anmodning om deltagelse er foretaget via e-mail. To tidspunkter er tilbudt i første omgang. Det ene blev realiseret i et interview med to familierådgivere fra Greve Kommune. Der er udmeldt yderligere to tidspunkter. Her er ....

Se bilag 5 vedrørende henvendelse til samarbejdspartnere. Se bilag 6 for liste over inviterede samarbejdspartnere.

*Det syvende og sidste trin* drejer sig om at analysere data i forhold til de opstillede forestillinger i programteorien med henblik på følgende:

- At vurdere den opstillede programteori, dvs. at vurdere, hvad der kan henholdsvis bekræftes og afkræftes i den opstillede teori.
- At vurdere resultater og dermed konkludere på, hvorvidt der er tale om implementeringsfejl og/eller teorifejl
- At fremsætte forslag til justering af implementering af indsats og/eller programteori

Dette kan illustreres således:

(Kilde: (Nye Veje i Evaluering. Peter Dahler-Larsen, Anne Kathrine Krogstrup. Systime Academic, 2004)

	Resultatet er indtruffet	Resultatet er udeblevet
Indsatsen er implementeret korrekt	1. Programteorien bestyrket	2. Programteorifejl
Indsatsen er ikke implementeret korrekt	3. Andre forhold end indsatsen forklarer resultatet  Ingen ændring i tiltro til programteorien (teorien er ikke testet/udfordret)	4. Implementeringsfejl og muligvis teorifejl

Dette kan danne baggrund for at fremsætte konkrete forslag og anbefalinger i forhold til at forbedre indsatsen:

	Resultatet er indtruffet	Resultatet er udeblevet
Indsatsen er implementeret korrekt	1. Fortsæt indsatsen	2. Nedlæg indsatsen
Indsatsen er ikke implementeret korrekt	3. Nedlæg indsatsen	4. Reparer på implementeringen af indsatsen – under en vis usikkerhed

## Bilag 2

### Ungeafdelingens reviderede programteori:

#### Revideret programteori efter dialogmøder

#### Ungehuset/49

1.

*Vi har en forestilling om, at når*

- *vi arbejder systemisk og præciserer opgaven*
- *vi samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering*
- *anerkender og inddrager familiernes ressourcer*

så:

- *tager de unge og forældrene imod tilbuddet om samarbejde*
- *tager de unge og familierne ansvar*
- *så udvikler de unge og familierne redskaber til at ændre på mønstrene i familien*

#### Team 49

Det gør vi	Betingelser	Resultat/effekt
<p>Vi inviterer <i>løbende</i> til og <i>støtter familierne i at formulere</i>, hvad de gerne vil <i>forandre</i></p> <p>Vi kræver, at familien vil samarbejde og tage ansvar</p> <p>Vi gør det tydeligt for forældrene, at børnene også er forældrenes ansvar, når de er anbragt i FH</p> <p>Vi taler med familierne om, hvad de ønsker at forandre</p>	<p>At vi er ydmyge og anerkender, at forældrene har det indgående kendskab ift deres børn/unge hvad angår familie, netværk og forpligtelser</p> <p><i>At vi er tydelige på, hvad vi selv tilbyder, dvs. hvad de unge og forældrene kan forvente fra os</i></p> <p><i>At vi har tiden til at være til stede i afdelingen</i></p> <p><i>At vi løbende arbejder med standarderne ift det vi rent faktisk gør</i></p> <p><i>At vi er realistiske med vores forventninger ift familier i krise</i></p> <p>At familierne vil samarbejde</p> <p>At familierne vil tage imod støtte</p> <p>At familierne har mod til at arbejde på, hvad de selv kan gøre for at ændre</p>	<p>At de unges og forældrenes forventninger og ønsker til hinanden bliver tydelige</p> <p>At familierne erhverver/får redskaber, som hjælper til at skabe forandring</p> <p>At forældrene erhverver/får redskaber til at klare samspillet med den unge</p> <p>At forældrenes forhåbninger bliver realistiske</p> <p>At forældrene ser, at FH møder de samme udfordringer ifm de unge som familierne gør</p>
<p>Vi arbejder med at skabe et skyldfrit miljø</p> <p>Vi italesætter, at forældre kan føle, at de ikke slår til, og vi italesætter, når forældre <b>slår til</b></p>	<p>At familien vil snakke med os</p> <p>At vi insisterer på at dialog/kan vedligeholde dialog, også når familier vil afvise</p>	<p>At de unge og familierne erkender, at det er ok at have problemer og konflikter</p> <p>At de unge og forældrene går ind i processer,</p>

<p>Vi giver sparring ifm konkrete konflikter</p> <p>Vi inddrager af og til eksterne ressourcer ifm konflikter</p>	<p>At de unge accepterer en ekstern part</p>	<p>hvor de ser og anerkender den anden parts perspektiv</p>
<p>Vi formidler vores værdier, holdninger og faglighed i forhold til vores familiesyn</p> <p>Vi planlægger netværksmøder og dagsrytmemøder med familierne</p>	<p>At hele familien og familiens netværk arbejder med at skabe forandring</p> <p><i>At vi bidrager med vores faglighed ift vores familiesyn</i></p> <p><i>At familien arbejder med en realistisk opgave. Det gælder for parterne hver især - og sammen</i></p>	<p>At forældrene og de unge erfarer, at de kan forandre på sig selv</p> <p>At forældrene og de unge får øje på muligheder</p>
<p>Vi giver mulighed for, at familierne kan få en pause ifm krise og konflikt</p>	<p>At pausen/"hellen" bliver brugt til samtaler, sparring, arbejds møder</p>	<p>At de unge og forældrene udvikler strategier/finder frem til, hvordan de igen kan mødes</p>
<p>Vi undersøger sammen med familien, hvem der bør inddrages i samarbejdet fra familiens personlige netværk og fra familiens netværk af fagpersoner</p>	<p>At familien afgør, hvem der skal peges på</p> <p>At vi støtter familien i tilfælde af uenighed til at se, at ressourcer kan opleves forskelligt</p>	<p>At forældrene har hovedansvaret for deres børn/unge</p> <p>At forældrene er sikre på, at ingen tager deres børn/unge fra dem</p> <p><i>At de unge er sikre på, at de ikke vil miste deres forældre</i></p> <p>At forældrene føler sig respekterede som forældre</p> <p><i>At de unge føler sig respekterede</i></p> <p><i>At de unge og forældrene får øje på ikke tidligere identificerede ressourcer i netværket</i></p> <p><i>At de unge og forældrene oplever deres netværk som ressource</i></p>
<p>Vi yder familierne et teamsamarbejde, hvor vi byder ind med forskellige og supplerende ressourcer</p> <p>Vi aftaler på teammøder, hvordan vi sætter vores forskellige kompetencer i spil</p> <p>Vi er brobyggere mellem de unge og forældrene</p>	<p>At vi først og fremmest arbejder med at styrke relationen mellem den konkrete unge og familien</p> <p>At vi opbygger forskellige relationer til den unge og familien afpasset efter den enkelte medarbejders ressourcer ift den konkrete familie</p>	<p>At de unge og familierne kommer til at tro på, at forholdene kan ændres</p> <p>At de unge og forældrene fastholder familierelationen</p> <p><i>At de unge og forældrene oplever at blive set og forstået</i></p>

<p>Vi forklarer, fortolker og oversætter parterne for hinanden</p> <p>Vi taler med den unge alene, med forældrene alene, med begge parter, hvor evt. den unge "hører på"</p> <p>Vi støtter den unge i at løsrive sig, sige til og fra og at stå ved sine meninger</p>	<p>At vi i teamet kender den unge og den unges ønsker</p> <p>At vi i "temaform" refererer til den unge, hvad vi har talt med forældrene om og vice versa</p>	<p>At forældrene ser den unge i et nyt lys</p> <p>At den unge ser forældrene i et nyt lys</p> <p>At skilte forældre respekterer, at den anden forælder er betydningsfuld for den unge</p>
<p>Vi opkvalificerer forældrene til at være ressourcer for den unge</p> <p>Vi og de unge og forældrene bruger hinanden som sparringspartnere</p> <p>Vi samarbejder med de unge og med forældrene</p>	<p>At der er gensidig tillid i teamet til, at alle arbejder på fælles mål i opgaven ift familien</p> <p>At vi er loyale over for beslutninger internt i teamet</p> <p>At der er åbenhed og dialog i temaet om de enkelte sager</p> <p>At vi er gode til at få øje på både de unges og forældrenes ressourcer</p> <p>At vi arbejder med os selv/reflekterer over vores egen ageren</p>	<p>At de unge og forældrene ikke fyrer/afvikler hinanden</p> <p>At de unge og forældrene erfarer, at der altid er muligheder/alternativer/løsninger</p> <p>At de unge og forældrene oplever, at vi respekterer deres dagsorden/dagsordener</p> <p>At de unge og forældrene har indflydelse</p>
<p>Vi skaber rum for at snakke</p> <p>Vi undersøger og lytter</p> <p>Vi tager stilling til, hvad der er realistisk at opnå</p> <p>Vi undersøger, om familien ønsker de forandringer, som familierådgiver formulerer i opgaven</p> <p>Vi tør tage vanskelige temaer op med de unge, familier og kolleger</p> <p>Vi kan have is i maven</p> <p>Vi prioriterer og er nærværende og autentiske i det, vi gør</p> <p><i>Vi er efter aftale til rådighed på arbejdsmobilen/anvender arbejdsmobilen ift unge, forældre og kolleger</i></p> <p>Vi vender altid tilbage, når vi har sat en situation på stand by</p>	<p>At der er tilstrækkelig tid og ro til gensidig orientering og planlægning/få det fælles overblik</p> <p><i>At vi er kontinuerligt fysisk til stede i afdelingen</i></p> <p>At der er opbakning til opgaven fra familierådgiver/at der er forhandlet en klar kontrakt/at familierådgiver har formuleret en præcis opgave</p> <p>At der er opbakning fra ledelsesteamet</p> <p>At den enkelte medarbejder ikke er alene om alle forhold i en sag</p> <p>At vi er bevidste om vores egne "skjulte dagsordener"</p> <p>At vi tør være uenige uden at fyre hinanden</p>	<p>At de unge, forældrene og vi arbejder på fælles mål. Det er præcist, hvad vi skal samarbejde om</p> <p>At de unge og familierne har lyst til at samarbejde</p> <p>At vi har mulighed for at etablere et samarbejde</p> <p><i>At der er kontinuitet i familiens forløb</i></p> <p><i>At den bedste relation ift den unge og familien kan reagere</i></p>

2.

Vi har en forestilling om, at når vi strukturerer og gennemfører forløb ud fra standarderne og tjeklisterne, så:

- så bliver det nemmere at arbejde med sagerne, og vi opnår bedre resultater af samarbejdet med familierne

Det gør vi	Betingelser	Resultat/effekt
Vi planlægger møder fra starten af forløb med familierne	At deltagerne kommer til de planlagte sessioner og møder	At det er tydeligt for os, hvad vi skal arbejde på  At opgaverne i de konkrete forløb bliver fordelt
Vi fører løbende dokumentation for, hvad vi gennemfører  Vi dokumenterer løbende vores refleksioner over, hvad der ikke bliver gennemført	At vi får rådgivernes præcise ønsker ift den konkrete opgave  At vi får tilbagemeldinger fra rådgivere på det, der er udført  At vi har mod til at lade andre se på vores praksis  At praksis vedrørende dokumentation skrives ind i standarderne  <i>At vi tror på, at det er en god ide at arbejde med at dokumentere vores indsats</i>  <i>At vi har tiden til at dokumentere (væk fra telefoner, unge og andre opgaver)</i>  <i>At vi har særlig opmærksomhed rettet mod at dokumentere i en "prøveperiode"</i>	At vi overholder tidsrammen for de enkelte forløb  At vi fastholder fokus på det, der er besluttet og aftalt  At der foretages en realistisk og autentisk evaluering af indsatsen i de enkelte forløb

Den 24. Maj 2008

#### Hybelteam

Vi har en forestilling om, at når

- vi arbejder systemisk og præciserer opgaven
- vi samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering
- anerkender og inddrager familiernes ressourcer

så:

- tager de unge og forældrene imod tilbuddet om samarbejde
- tager de unge og familierne ansvar
- så udvikler de unge og familierne redskaber til at ændre på mønstrene i familien

Det gør vi	Betingelser	Resultat/effekt
Vi forhandler opgaven, dvs. afklarer rammer, spørger til familiens ønsker & behov, spørger til, hvad der er realistisk	At familierådgiver deltager og bestiller den konkrete opgave  At familierådgiver koordinerer med øvrige	At de unge og familierne arbejder med de opstillede mål

<p>Vi præciserer &amp; opsummerer, hvad vi hører &amp; forstår, vi er blevet enige om</p> <p>Vi vurderer, hvad vi kan påtage os</p> <p>Vi sparrer med familierådgiver</p> <p>Vi giver nye ideer</p> <p>Vi fastholder opgaven og justerer iht udviklingen i de konkrete forløb</p>	<p>samarbejdsparter, både fagperson-netværk og personligt netværk</p> <p>At vi støtter familierådgiver i at koordinere</p> <p>At vi løbende udveksler information med familierådgiver</p> <p>At vi ikke indgår <i>alliancer med nogen parter</i></p> <p>At vi har øje for, om de unge og familierne bliver behandlet rimeligt af myndigheder/at vi udøver <i>advocacy</i></p> <p>At vi tør risikere, at samarbejdsparter bliver irriteret over vores insisterende spørgsmål</p> <p>At vi insisterer på at fastholde dialogen, også når arbejdet går i stå</p>	<p>At de unge og familierne samarbejder</p> <p>At de unge og familierne tager ansvar for deres egen udvikling og klarer sig selv</p> <p>At familierådgivere tænker os ind i som en mulighed i stedet for anbringelser</p> <p>At nogle forløb med anbringelser kan forkortes</p>
<p>Vi arbejder på at finde metoder/egnede arbejdsopgaver til at dokumentere de konkrete forløb i samarbejde med de unge og familierne</p>	<p>At praksis vedrørende dokumentation skrives ind i standarderne</p>	<p>At der vil kunne foretages en realistisk og autentisk evaluering af indsatsen i det enkelte forløb</p>
<p>Vi fastholder og bruger Hyblernes husregler som udgangspunkt for samarbejdet med de unge i Hyblerne</p> <p>Vi har individuelle samtaler med de unge, hvor vi taler om deres adfærd ift at målet om at skulle klare sig selv</p> <p>Vi evaluerer i teamet den enkelte unges situation ift at kunne klare sig selv</p>	<p>At vi tager udgangspunkt i de unges ønsker om forandring</p>	<p>At de unge tager ansvar for bolig, arbejde/skole, kost, personlige papirer</p> <p>At de unge kan håndtere sociale sammenhænge med andre mennesker</p> <p>At de unge og familierne kan håndtere konflikter</p> <p>At familierne kan samarbejde med/støtte med de unge i at klare et voksenliv</p> <p>At de unge og familierne har erhvervet kompetencer til at klare sig selv, og de unge flytter fra Hyblerne og de unge og familierne slipper kontakten med Hybelteamet</p>

*Vi har en forestilling om, at når de unge i Hyblerne oplever os som et stærkt team, og når vi supplerer hinanden fagligt, så er vi med til at skabe udvikling, og Hyblerne er et rart sted at være*

Det gør vi	Betingelser	Resultat/effekt
<p>D &amp; K deltager i præsentationsmøder/kaffemøder, som LL gennemfører i Hyblerne</p> <p>D &amp; F deltager som udgangspunkt i hinandens indskrivningsmøder</p>	<p>At koordinering af kalenderaftaler fungerer</p> <p>At vi i 2008 giver ambitionen om at blive opfattet som et team en særlig opmærksomhed</p>	<p>At de unge og familierne bliver bekendt med os alle tre</p> <p>At de unge og familierne bliver klar over, at vi alle tre kan inddrages i støtten</p>

<p>Vi præciserer på møderne vores forskellige roller ift Hyblerne og den udgående funktion – både i dagligdagen og i forbindelse med fridage og ferier</p>	<p>At vi selv har styr på balancen mellem egen arbejdsfunktion og "vikar" funktion</p> <p>At vi udarbejder en Hybel-folder med navne, fotos og telefonnumre</p> <p>At vi sørger for kontinuerlig bemanning af Hybelkontoret</p>	<p>At de unge og familierne selv er opsøgende over for os, hvis der behov for det, når en af os har fri</p> <p>At de unge og familierne ikke skal vente på at få støtte og hjælp, men derimod får håndteret deres problemer, før de vokser sig større</p> <p>At FH og vores samarbejdspartnere oplever hurtig opfølgning i samspejlet med funktionerne i Hyblerne og fra de udgående medarbejdere</p> <p>At funktionerne opleves at komme fra et team</p>
<p><i>Vi indleder et samarbejde om dokumentationen i indsatsplanen sammen med de unge og familien</i></p>	<p><i>At vi reviderer standarderne for forløb</i></p> <p><i>At vi varierer vores måde at inddrage de unge og familierne på, når vi samarbejder om at dokumentere, så måden afpasses efter hvad den unge og familien kan og vil</i></p>	<p>At vi har et overblik, hvad der skal gennemføres inden for et forløb</p> <p>At vi har et overblik over, hvad det ikke er muligt at nå inden for tidsrammen, der er beskrevet i standarden</p> <p>At vi har dokumentation for de overvejelser, der ligger til grund for nødvendige ændringer af tidsramme og indhold</p> <p>At familierne ser ideen i/meningen med (netværks)møderne</p>
<p>Vi bruger/inddrager hinandens faglige kompetencer og ressourcer, når vi er kørt fast</p> <p>Vi træffer beslutninger om inddragelsen på teammøder</p>	<p>At vi fastholder en klar rollefordeling</p> <p>At formålet med at inddrage en anden teammedarbejder er klar</p>	<p>At de unge og familierne får støtte af teamet og ikke alene af den enkelte medarbejder</p>

17. Maj 2008

#### Team Omega

Vi har en forestilling om, at når

- vi arbejder systemisk og præciserer opgaven
- vi samarbejder med de unge og familierne om dokumentation og evaluering
- anerkender og inddrager familiernes ressourcer

så:

- tager de unge og forældrene imod tilbuddet om samarbejde
- tager de unge og familierne ansvar
- så udvikler de unge og familierne redskaber til at ændre på mønstrene i familien

Det gør vi	Betingelser	Resultat/effekt
<p>Vi afholder samtaler med unge og familier/familiesamtaler</p> <p>Vi gennemfører gruppeforløb med unge og med forældre</p> <p>Vi afholder individuelle samtaler med unge og med forældre</p>	<p>At vi er vedholdende</p> <p>At vi insisterer på, at familien støtter op omkring indsatsen</p> <p>At forældre gennemfører gruppeforløb</p> <p>At familiesamtalerne bliver afholdt</p>	<p>At misbrug hos søskende forebygges</p> <p>At forældre er motiveret til at støtte unge i at blive i Omega</p> <p>At familier udvikler værktøjer til at udforme levere regler for et sundt liv uden misbrug</p>
<p>Vi formidler viden om at træffe valg</p> <p>Vi formidler viden om menneskelige relationer, om skyld og skam, om dysfunktioner og om forsvarsmekanismer</p> <p>Vi coacher og adfærdsregulerer</p> <p>Vi sætter rammer og spilleregler for at deltage i grupper</p> <p>Vi formidler viden om regler, der gælder for samfundet</p> <p>Vi samarbejder med de unge og familierne om at lægge en strategi, der kan føre til, at misbruget i familien ophører</p> <p>Vi justerer løbende strategien i samarbejde med de unge og familierne i henhold til resultaterne af arbejdet</p>	<p>At vi inddrager viden og erfaring fra forskellige områder</p> <p>At vi inddrager elementer fra gruppedynamik</p> <p>At vi inddrager elementer fra terapi</p> <p>At vi arbejder ud fra en fælles værdiramme</p> <p>At vi udnytter vores forskellighed</p> <p>At vi tror på at arbejdet nytter og gør en forskel</p> <p>At de unge og familierne mærker, at vi er et team</p> <p>At vi klart melder ud til familien, hvad vi tænker, hvad vi gør og hvad vi tænker om det, vi gør/"hvad vi har gang i"</p> <p>At vi afholder os fra at fordømme og diagnosticere/stigmatisere</p>	<p>At alle i familien får viden om misbrug</p> <p>At familien er rustet til hver især at takle at være en del af en familie i misbrug</p> <p>At forældre har værktøjer til at ikke at være medmisbrugere</p> <p>At unge og familier siger til og fra ift misbrug</p> <p>At unge og familier udvikler sig personligt</p> <p>At de unge og familierne arbejder på at nå de resultater, som mål og strategi er tilrettelagt/aftalt efter</p> <p>At de unge får et alternativ til misbrug i form at kunne genoptage skole, gymnasium, job og fritidsinteresser samt at få et bedre forhold til forældre og få nye kammerater og venskaber</p>
<p>Vi spørger til, hvad den unge og familien har brug for</p> <p>Vi spørger til, hvad vi kan støtte den unge og familien med</p> <p>Vi støtter den unge og familien til at turde arbejde med misbrug</p> <p>Vi er rollemodeller ift at være åbne omkring misbrug</p> <p>Vi bakker op om/roser familiens mod til at erkende misbrug</p> <p>Vi er omsorgsfulde ift familiens erkendelsesproces</p>	<p>At vi udfordrer/antaster familiens fordomme om misbrug</p> <p>At vi tør sige tingene som de er vedrørende misbrug/antaster tabuer ifm misbrug</p> <p>At vi møder familien fordomsfrit</p> <p>At vi viser, at man kan klare det, når det gør ondt at være åbne omkring misbrug</p>	<p>At den unge og familien er motiveret for at tage imod hjælp</p>

Vi stiller skarpt på, om den unge og familien vil have hjælp	At vi er målrettet på, hvad vi tilbyder	At den unge og familien er klar over, hvad vi kan tilbyde
Vi presser den unge og familien til at foretage et valg	At vi holder de unge og familierne fast på, at de påtager sig ansvaret for at forandre	At den unge og familien er klar over, om de vil modtage hjælp nu eller senere

Vi har en forestilling om, at når vi strukturerer og gennemfører forløb ud fra standarderne og tjeklisterne, så:

- så bliver det nemmere at arbejde med sagerne, og vi opnår bedre resultater af samarbejdet med familierne
- så kommer der clean unge ud af indsatsen og/eller de har fået større indsigt i at være misbrugsramt

<b>Det gør vi</b>	<b>Betingelser</b>	<b>Resultat/effekt</b>
<p>Vi gennemfører gruppemøder med forældre</p> <p>Vi skaber en ramme om forløbet</p> <p>Vi formidler viden om misbrug, benægtelse og tilbagefald</p> <p>Vi igangsætter processerne, hvor deltagerne skal sætte følgende forhold i og på spil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deres følelser</li> <li>- deres familiemønstre og -familiedynamikker</li> <li>- vrede, afmagt, stress og konflikter</li> </ul> <p>Vi opfordrer forældrene til at bruge hinanden uden for gruppemøderne</p> <p>Vi henviser til muligheder/tilbud i øvrigt</p>	<p>At vi har tillid til hinanden</p> <p>At vi tør sige, hvad vi tænker og føler</p> <p>At vi taler om tingene, som de er</p> <p>At der ikke bliver snakket bagom</p> <p>At vi tør vise ansigt</p> <p>At vi ikke er alene</p> <p>At vi melder tilbage, når noget er godt</p> <p>At vi siger tingene direkte</p> <p>At vi undrer os på den gode måde</p> <p>At der er plads til ikke at skulle være perfekt</p> <p>At vi bruger humor</p>	<p>At forældrene er klar over, om der er tale om "forbrug", misbrug og/eller afhængighed</p> <p>At forældrene udvikler sig personligt</p> <p>At forældrene finder deres ressourcer</p> <p>At forældre danner netværk</p>
<p>Vi gennemfører gruppemøder med unge</p> <p>I Ungegruppen giver vi viden, som det vil kunne give mening for de unge at anvende, når de træffer valg</p> <p>Vi skærper deres opmærksomhed over for realiteter vedrørende stoffer og relationer mellem mennesker</p> <p>Vi støtter de unge i at håndtere tilværelsen</p> <p>Vi vejleder og giver råd ift job og bolig</p>	<p>At familien støtter den unge i at deltage</p> <p>At vi åbner for drømme</p> <p>At vi åbner for nye forestillinger og for at lægge planer</p> <p>At vi giver konstruktive skideballer</p> <p>At vi spiller sammen og indtager forskellige roller: den, der støtter og den, der frustrerer</p> <p>At vi er interesserede, åbne, engagerede samt mentalt og følelsesmæssigt til stede og nærværende</p>	<p>At de unge bliver bevidste om, at de kan vælge samt om konsekvenserne af deres valg</p> <p>At de unge tør skabe en relation til en voksen</p> <p>At de unge får styrke til at formulere sig og tale om tilværelsen, især om stoffer</p> <p>At de unge tør/kan sige til og fra ift stoffer</p> <p>At nogle af de unge reducerer deres forbrug</p> <p>At nogle af de unge er clean</p> <p>At de unge bliver bevidste om, at de kan vælge</p> <p>At de unge får øget selvværd</p>

<p><i>I Teengruppen</i></p> <p><i>Vi formidler viden om misbrug, benægtelse og tilbagefald</i></p> <p><i>Vi igangsætter processerne, hvor deltagerne skal sætte følgende forhold i og på spil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- deres følelser</i></li> <li><i>- deres familiemønstre og -familiedynamikker</i></li> <li><i>- vrede, afmagt, stress og konflikter</i></li> </ul>		<p><i>At de unge bliver bevidste om, at de kan vælge</i></p> <p><i>At de unge finder deres ressourcer</i></p> <p><i>At de unge danner netværk</i></p>
<p><i>Vi gennemfører individuelle samtaler/møder med unge</i></p>	<p><i>At vi giver viden, som det vil kunne give mening for de unge at anvende, når de træffer valg</i></p>	<p><i>At de unge bliver bevidste om, at de kan vælge</i></p> <p><i>At de unge finder deres ressourcer</i></p>

Vi har en forestilling om, at når vi er opsøgende over for interne og eksterne samarbejdspartnere, så vil de bruge os som en naturlig del af indsatsen i Familiehusene og i Greve Kommune

<b>Det gør vi</b>	<b>Betingelser</b>	<b>Resultat/effekt</b>
<p><i>Omega teamet formidler i FH, hvad Omega kan bruges til</i></p>	<p><i>At der er en tæt forbindelse mellem FH og Omega</i></p> <p><i>At vi er med i afklaringsamtaler i 49</i></p> <p><i>At vi fortæller om vores kompetencer på fællesmøderne</i></p> <p><i>At vi er med i intro af nyansatte og studerende</i></p>	<p><i>At unge og familier får støtte til at arbejde med deres misbrug</i></p> <p><i>At medarbejderne i 49/FH får større bevidsthed og viden om misbrug</i></p>
<p><i>Vi reagerer omgående og inden for en uge på en henvendelse</i></p> <p><i>Vi inddrager familierådgiver</i></p> <p><i>Vi giver viden om misbrug</i></p> <p><i>Vi tilfører energi og kampgejst</i></p>	<p><i>At vi tænker os som ét system</i></p> <p><i>At vi samarbejder med øvrige aktører, som har at gøre med misbrugsramte unge og familier</i></p> <p><i>At vi holder fokus på det tværfaglige samarbejde</i></p> <p><i>At vi får større kendskab til hinanden</i></p>	<p><i>At det kommer familierne til gode</i></p> <p><i>At indsatsen i Greve Kommune ift misbrug er koordineret</i></p>
<p><i>De tre teams udfører "brobyggerarbejde"</i></p>	<p><i>At Niels og Lars bakker op</i></p> <p><i>At teamene er tilgængelig for hinanden</i></p> <p><i>At der er tid til, at unge i Omega bliver taget op på GAU-møder</i></p>	<p><i>At det letter arbejdet for medarbejderne Ungeafdelingen</i></p> <p><i>At Omega bliver betragtet som en del af FH</i></p>
<p>Holder oplæg</p> <p>Formidler viden om misbrug</p>	<p>At vi bruger ressourcer på skoler</p> <p>At der er PR om Omega</p>	<p><i>At Omega er det første, man tænker på ifm misbrug</i></p>

	<p>At rådgiverne kender os</p> <p>At vi er opsøgende over for De Unges Hus, skolerne, Notgangen, Kirkemosegård, studievejlederne</p> <p>At der er ressourcer til det opsøgende arbejde</p> <p>At web-sitet fungerer</p>	
<p>Vi tilbyder at deltage i møder i FH:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fællesmøder</li> <li>- GAU</li> <li>- Netværksmøder</li> <li>- Udviklingsmøder</li> </ul>	<p>At ressourcerne/tiden er til rådighed</p>	<p>At Omega er en anerkendt del af FH</p> <p>At FH målretter indsatsen ift misbrug</p> <p>At samarbejdet vedligeholdes, så Omega er synlig</p>

21. Maj 2008

## Bilag 3

### Ungehuset/49

#### Interviewguide for unge og familier

1. Hvad får I/unge og familier ud af samarbejdet med medarbejderne i 49  
Ift. At opdage egne ressourcer, få dem i spil, få tro på at tingene kan ændres, at familierelationen kan bevares og styrkes, at konflikter kan håndteres, at der er muligheder/løsninger, at der arbejdes på fælles mål for unge og familier  
Hvad mener I om det/godt, mindre godt, skidt & hvorfor
2. Hvordan har I/unge og familier fået lyst til at samarbejde. Beskriv og forklar  
Hvis ikke, hvorfor så ikke. Forklar
3. Hvordan finder I/unge og familier frem til, hvad der skal laves om  
Hvad mener I om det & hvorfor
4. Hvem mener I har hovedansvaret for de unge. Forklar synspunktet
5. Oplever I/ unge og familier, at I bliver respekteret af medarbejderne i 49. Hvorfor ja/nej. Forklar
6. Oplever I/unge og familier, at I har indflydelse på det, der foregår i Ungehuset/49. Hvordan, forklar. Hvis ikke. Eksempler
7. Eventuelle forslag

#### Udkast til interviewguide for samarbejdspartnere

1. Hvad består jeres samarbejdet med Ungehuset/49 i
2. Hvordan fungerer det
3. Overholdes aftaler om fokus, rollefordeling og tidsfrister
4. Er evaluering af indsatsen realistisk  
Forhold vedr. dokumentation

November 2008  
Rev. 7.11.08

## Udgående medarbejdere/Hybelteam

### Interviewguide for unge og familier

1. Hvordan samarbejder I/unge & familier med Dorthe & Karsten (& lederne af Hyblerne)  
Hvad samarbejdes der om  
Hvordan sættes samarbejdet i gang  
Hvad fungerer godt/mindre godt/slet ikke  
Hvad gør I, når/hvis det ikke fungerer
2. Hvad har I/unge & familier fået ud af samarbejdet?  
Hvad kan I ift før  
Er der noget I ikke har opnået ift mål, ønsker & forventninger  
Hvad mener I er grundene til at I har nået målene  
Hvad mener I er grundene til at I ikke har nået målene
3. Hvordan bliver det vurderet, om målene er nået  
Hvem sker det sammen med  
Hvordan er I inddraget  
Hvad har I indflydelse på  
Hvad mener I om det/godt, skidt – hvorfor  
Det bedste/værste ved forløbet
4. Hvad bruger I/unge & familier Dorthe & Karsten & lederen af Hyblerne til  
Sker der det, I aftaler – hvis ikke, hvorfor så & hvad gør I da  
Hvordan & hvorfor etableres kontakt uden for aftaler

### Udkast til interviewguide for samarbejdspartnere

1. Hvad består samarbejdet med De udgående medarbejdere/Hybelteamet i. Beskriv
2. Hvordan fungerer det. Forklar
3. Hvad kommer der ud af det  
Dokumentation/alternativer, fx anbringelser
4. Eventuelle forslag

November 2008  
Rev. 7.11.2008

## Team Omega

### Interviewguide for unge og familier

1. Hvad får unge/søskende/familier ud af at bruge Omega tilbuddet  
Ift: viden om misbrug, håndtering af misbrug, afklaring af, om misbruget skal stoppe, kommer/er kommet ud af misbrug, netværk, nye venner/kammerater
2. Hvordan arbejder I/unge og familier i Omega  
Beskriv hvordan sessionerne i Omega foregår  
Fortæl hvad I synes om det – godt/mindre godt/skidt  
Hvad gør arbejdet ved jeres måde at tænke om jer selv på/om tilværelsen/jeres valg/om venner & familie
3. Hvordan er I/unge og familier blevet motiveret til at arbejde i Omega  
Hvis I ikke er, hvorfor så ikke – hvad skulle der være sket for at skabe motivation
4. Hvad er det bedste/værste ved at arbejde i Omega  
Forslag til ændringer ift praksis/indhold (håndtere at der er forskel på at høre/spørge til forslag & komme igennem med forslag/have indflydelse på, at det sker)

### Udkast til interviewguide for samarbejdspartnere

1. Hvad består jeres kontakt med Omega i/hvad består jeres samarbejde i . Beskriv hvordan det foregår & fungerer
2. Hvad kommer der ud af det. Godt/skidt/eventuelle mangler
3. Hvordan indgår Omega I jeres redskabskasse ift misbrugsindsatsen generelt
4. Hvordan indgår Omega i jeres redskabskasse ift eget indsatsområde
5. Eventuelle forslag

Det skal undersøges, om de unge alene kan deltage i individuelle forløb & i givet fald ikke inddrage dem i unge/familie/medarbejder interview

November 2008

Rev. 7.11.2008

## Bilag 4

### Invitationer til interview med unge og familier i Ungeafdelingen:

November 2008

Til unge og familier der samarbejder med Ungehuset

Vi er i øjeblikket i gang med at evaluere virkningen af den indsats, der foregår i Familiehusenes Ungeafdeling. I den forbindelse har vi brug for jeres hjælp. Vi vil derfor bede jer om at deltage i et gruppeinterview, hvor I skal kommentere på medarbejdernes forestillinger om, *hvad der virker*, når I samarbejder om opgaven.

Vi er fire eksterne konsulenter, som vil lede interviewet og notere, det der bliver sagt. I den første del af mødet vil alle være samlet, unge, familier og medarbejdere. I den anden del, hvor vi vil gå mere i dybden med nogle spørgsmål, vil vi tale med unge og familier hver for sig.

Nogle af jer deltog i foråret i et dialogmøde, hvor I gav deres kommentarer og synspunkter på en række udsagn eller påstande. Jeres input er blevet anvendt til, at medarbejderne har revideret deres forestillinger om, hvordan samarbejdet virker for jer. Det er disse reviderede forestillinger, der er udgangspunktet for interviewet.

Vi håber meget, at I vil bidrage og gøre jeres synspunkter gældende.

Vi planlægger to interviews for en sikkerheds skyld. Måske får vi kun brug for det første. Det kommer an på, hvor meget I har på hjerte, og hvor gode vi er til at få det frem.

Det første møde finder sted den 18.12.08 kl. 17-19.30 og kombineres med juleafslutning i Ungehuset.

Det andet møde finder sted den 15.1.09 kl. 17-19.30.

Venlig hilsen

medarbejderne i Ungehuset & eksterne konsulenter Karen K. Petersen, Helle Nielsen & Lenie Persson

Til unge og familier der samarbejder med De udgående medarbejdere & Hyblerne

Vi er i øjeblikket i gang med at evaluere virkningen af den indsats, der foregår i Familiehusenes Ungeafdeling. I den forbindelse har vi brug for jeres hjælp. Vi vil derfor bede jer om at deltage i et gruppeinterview, hvor I skal kommentere på medarbejdernes forestillinger om, *hvad der virker*, når I samarbejder om opgaven.

Vi er fire eksterne konsulenter, som vil lede interviewet og notere, det der bliver sagt. I den første del af mødet vil alle være samlet, unge, familier og medarbejdere. I den anden del, hvor vi vil gå mere i dybden med nogle spørgsmål, vil vi tale med unge og familier hver for sig.

Nogle af jer deltog i foråret i et dialogmøde, hvor I gav deres kommentarer og synspunkter på en række udsagn eller påstande. Jeres input er blevet anvendt til, at medarbejderne har revideret deres forestillinger om, hvordan samarbejdet virker for jer. Det er disse reviderede forestillinger, der er udgangspunktet for interviewet.

Vi håber meget, at I vil bidrage og gøre jeres synspunkter gældende.

Vi planlægger to interviews for en sikkerheds skyld. Måske får vi kun brug for det første. Det kommer an på, hvor meget I har på hjerte, og hvor gode vi er til at få det frem.

Det første møde finder sted den 10.12.08 kl. 17.30-20.

Det andet møde finder sted den 8.1.09 kl. 17.30-20

Venlig hilsen

De udgående medarbejdere & eksterne konsulenter Karen K. Petersen, Helle Nielsen & Lenie Persson

Til unge og familier der samarbejder med Omega

Vi er i øjeblikket i gang med at evaluere virkningen af den indsats, der foregår i Familiens Ungeafdeling. I den forbindelse har vi brug for jeres hjælp. Vi vil derfor bede jer om at deltage i et gruppeinterview, hvor I skal kommentere på medarbejdernes forestillinger om, *hvad der virker*, når I samarbejder om opgaven.

Vi er fire eksterne konsulenter, som vil lede interviewet og notere, det der bliver sagt. I den første del af mødet vil alle være samlet, unge, familier og medarbejdere. I den anden del, hvor vi vil gå mere i dybden med nogle spørgsmål, vil vi tale med unge og familier hver for sig.

Nogle af jer deltog i foråret i et dialogmøde, hvor I gav deres kommentarer og synspunkter på en række udsagn eller påstande. Jeres input er blevet anvendt til, at medarbejderne har revideret deres forestillinger om, hvordan samarbejdet virker for jer. Det er disse reviderede forestillinger, der er udgangspunktet for interviewet.

Vi håber meget, at I vil bidrage og gøre jeres synspunkter gældende.

Vi planlægger to interviews for en sikkerheds skyld. Måske får vi kun brug for det første. Det kommer an på, hvor meget I har på hjerte, og hvor gode vi er til at få det frem.

Det første møde finder sted den 17.12.08 kl. 18.30-21 og kombineres med en juleafslutning.

Det andet møde finder sted i første halvdel af januar 2009.

Venlig hilsen

medarbejderne Omega & eksterne konsulenter Karen K. Petersen, Helle Nielsen & Lenie Persson

## Anmodninger om interview med samarbejdspartnere:

Til samarbejdsparter for Familiehusenes Ungeafdeling, Ungehuset/49, De udgående medarbejdere/Hyblerne & Omega

Vi er i øjeblikket i gang med at evaluere virkningen af den indsats, der foregår i Ungehuset / 49, i Omega & hos De udgående medarbejdere/Hyblerne. I den forbindelse har vi brug for jeres hjælp. Vi vil derfor bede jer om at deltage i et gruppeinterview, hvor I bliver bedt om at kommentere på medarbejdernes forestillinger om, *hvad der virker*, når I samarbejder om de konkrete opgaver.

Vi tilbyder to datoer og beder jer give en tilbagemelding på, hvilken dato der passer hver enkelt af jer bedst. Naturligvis ved vi, at I alle er travle personer. Men vi håber dog meget på, at I vil prioritere at gøre rede for jeres erfaringer.

De to datoer er følgende:

Den 26. januar 2009 kl. 12.30-14.30

Den 28. januar 2009 kl. 12.30-14.30

Interviewene finder sted på Greve Rådhus. Mødelokalet vil være angivet på tavlen i stueetagen.

Send venligst på e-mail senest den 21.ds.en besked om, hvilket interview der foretrækkes. Giv også venligst en tilbagemelding, såfremt det eventuelt ikke er muligt at deltage.

Venlig hilsen

Karen Kjeldgaard Pedersen & Lenie Persson

Konsulenter

Til samarbejdsparter for Familiehusenes Ungeafdeling, Ungehuset/49, De udgående medarbejdere/Hyblerne & Omega

Vi er utrættelige i forhold til bestræbelserne på at få indsamlet data til den igangværende evaluering af indsatsen i Familiehusenes Ungeafdeling.

De først udmeldte tidspunkter for interviewene med samarbejdsparterne var tilsyneladende placeret på et dårligt tidspunkt. Og invitationen *bad timing* ift jul/nytår. Og den 28.1. var helt hen i vejret.

Derfor *igen* denne invitation/anmodning om, at I bidrager i et gruppeinterview. Please...

Her er *igen* to datoer:

Den 6.2.09 kl. 9-10-30

Den 12.2. kl. 13-14.30

Og endelig - *igen*, beder vi om en tilbagemelding. Hvad enten tommelfingeren er opad eller nedad. Asap.

Interviewene finder sted på Greve Rådhus. Mødelokalet vil være angivet på tavlen i stueetagen.

Venlig hilsen

Karen Kjeldgaard Pedersen & Lenie Persson

Konsulenter

## Bilag 5

Liste over samarbejdspartnere:

Fra Greve Kommune:

Brenda Dalsing	<a href="mailto:bad@greve.dk">bad@greve.dk</a>
Heidi Gravenhorst	<a href="mailto:hha@greve.dk">hha@greve.dk</a>
AnneMette Faurholm	<a href="mailto:amf@greve.dk">amf@greve.dk</a>
Mette Hvidemose	<a href="mailto:mhv@greve.dk">mhv@greve.dk</a>
Camilla Semlov	<a href="mailto:cas@greve.dk">cas@greve.dk</a>
Charlotte Bruhns	<a href="mailto:cbr@greve.dk">cbr@greve.dk</a>
Kirstin Ring Andersen	<a href="mailto:kra@greve.dk">kra@greve.dk</a>
Carl-Christian Skjøt-Pedersen	<a href="mailto:csk@greve.dk">csk@greve.dk</a>
Nicky Andersson	<a href="mailto:ffc@greve.dk">ffc@greve.dk</a>
Lisbeth Damkjær	<a href="mailto:lda@greve.dk">lda@greve.dk</a>
Charlotte Tinsfeldt	<a href="mailto:cti@greve.dk">cti@greve.dk</a>
Heidi Haubro Vestergård	<a href="mailto:hv@greve.dk">hv@greve.dk</a>
Lene Nielsen	<a href="mailto:lni@greve.dk">lni@greve.dk</a>
Zanne Frankoch	<a href="mailto:zaf@greve.dk">zaf@greve.dk</a>
Christina Mutze	<a href="mailto:chm@greve.dk">chm@greve.dk</a>
Lisbeth Bach	<a href="mailto:liba@greve.dk">liba@greve.dk</a>
Elin Heilskov	<a href="mailto:ehp@greve.dk">ehp@greve.dk</a>
Kurt Helt	<a href="mailto:khe@greve.dk">khe@greve.dk</a>
Niels Larsen	<a href="mailto:nila@greve.dk">nila@greve.dk</a>
Dorthe Løvbjerg Lindeløv	<a href="mailto:dll@greve.dk">dll@greve.dk</a>

Fra Solrød Kommune:

Joan Birgitte Hansen	<a href="mailto:jbh@solrod.dk">jbh@solrod.dk</a>
Gitte Henriksen	<a href="mailto:gh@solrod.dk">gh@solrod.dk</a>
Hans Henrik Nordly	<a href="mailto:hnn@solrod.dk">hnn@solrod.dk</a>

Fra Tune Skole:

Annelise Bay Jakobsen	<a href="mailto:abj@greve.dk">abj@greve.dk</a>
-----------------------	--

Ishøj kommune

Nicoline L Brunsgaard Mercebach [nbm@ishoj.dk](mailto:nbm@ishoj.dk)

Annemette Bjørnbak [abj@ishoj.dk](mailto:abj@ishoj.dk)

Else Marna Jensen [xel@ishoj.dk](mailto:xel@ishoj.dk)

Tårstrup kommune

Louise Wendelboe cardinael [louiseca@htk.dk](mailto:louiseca@htk.dk)

Øvrige:

Marianne Sivholm [msi@greve.dk](mailto:msi@greve.dk)

John Kongsgart [jok@greve.dk](mailto:jok@greve.dk)