

ANBRAGTE UNGES OVERGANG TIL VOKSENLIVET

EVALUERING AF FIRE EFTERVÆRNSINITIATIVER UNDER EFTERVÆRNSPAKKEN



16:01

ANEMONE SKÅRHØJ
ANNA-KATHARINA HØJEN-SØRENSEN
KIRSTINE KARMSTEEN
HELENE OLDRUP
JAN HYLD PEJTERSEN

16:01

ANBRAGTE UNGES OVERGANG TIL VOKSENLIVET

EVALUERING AF FIRE EFTERVÆRNSINITIATIVER UNDER
EFTERVÆRNSPAKKEN

ANEMONE SKÅRHØJ
ANNA-KATHARINA HØJEN-SØRENSEN
KIRSTINE KARMSTEEN
HELENE OLDRUP
JAN HYLDE PEJTERSEN

KØBENHAVN 2016
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

ANBRAGTE UNGES OVERGANG TIL VOKSENLIVET. EVALUERING AF FIRE
EFTERVÆRNSINITIATIVER UNDER EFTERVÆRNSPAKKEN

Afdelingsleder: Anne-Dorthe Hestbæk
Afdelingen for børn og familie

Undersøgelsens følgegruppe:

Nanna Brostrup Hansen, Socialstyrelsen
Ulrik Rosendahl, LOS
Louise Dülch Kristensen, Dansk Socialrådgiverforening
Anna Marie Schurman, Børnerådet
Mia Nordstrand, TABUKA
Jessie Brender Olesen, KL

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-352-7

e-ISBN: 978-87-7119- 353-4

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Colourbox

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls a/s

© 2016 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Hertuf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

INDHOLD

	FORORD	5
	SAMMENFATNING	7
1	EFTERVÆRN FOR 18-22-ÅRIGE	19
	Baggrunden for efterværnspakken	19
	Rapportens datagrundlag	26
	Rapportens opbygning	29
2	VEJEN TIL UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE	31
	Indsatsen	33
	Potentialer	39
	Udfordringer	53
	Opsummering	62

3	STØTTE FRA FRIVILLIGE ORGANISATIONER	65
	Indsatsen	67
	Potentialer	84
	Udfordringer	95
	Opsummering	103
4	VÆRTS- OG KONTAKTFAMILIER	107
	Indsatsen	108
	Potentialer	114
	Udfordringer	117
	Opsummering	120
5	SOCIALT IVÆRKSÆTTERI	121
	Indsatsen	122
	Potentialer	129
	Udfordringer	130
	Opsummering	133
6	DET VIDERE ARBEJDE: OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER	135
	Opbakning og prioritering til ny organisering	135
	Implementering og tilpasning kræver tid	140
	En fleksibel og vedholdende støtte	141
	BILAG	143
	Bilag 1 Mål- og aftaleskema	143
	LITTERATUR	149
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2015	153

FORORD

I forbindelse med satspuljeaftalen for 2011-2014 har Socialstyrelsen igangsat en række initiativer under Efterværnspakken, der skal styrke overgangen fra anbringelse til selvstændigt voksenliv for tidligere anbragte unge.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har stået for evalueringen af fire af disse initiativer. De fire efterværnsinitiativer vedrører alle igangsættelse af forsøgsprojekter, der har til formål at forbedre anbragte unges overgang til et selvstændigt voksenliv: 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', 'Systematisk tilbud om støtte fra de frivillige organisationer til tidligere anbragte¹', 'Forsøg med værts- og kontaktfamilier²' og 'Forsøg med socialt iværksætter³'.

Vi vil gerne takke de unge, fagpersoner og projektledere, som har medvirket til individuelle interview og gruppeinterview og derved gjort arbejdet muligt. Vi takker også den nedsatte følgegruppe for dens gode og relevante kommentarer. En særlig tak rettes til ph.d., cand.scient.soc. (sociolog) Cecilie K. Moesby-Jensen, Institut for Socialt Arbejde, Professionshøjskolen Metropol, København, for de meget nyt-

¹ Omtales fremover som 'Støtte fra frivillige organisationer'.

² Omtales fremover som 'Værts- og kontaktfamilier'.

³ Omtales fremover som 'Socialt iværksætter'.

tige kommentarer og perspektivrige forslag, hun som referee på rapporten har bidraget med.

Følgende medarbejdere på SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har på forskellig vis bidraget til rapporten.

Rapporten er udarbejdet af videnskabelig assistent Anemone Skårhøj, videnskabelig assistent Kirstine Karmsteen, videnskabelig assistent Anna-Katharina Højen-Sørensen, forsker Helene Oldrup og seniorforsker Jan Hyld Pejtersen.

Studertermedhjælperne Asger Aarup, Cecilie Fischer, Sine Hansen, Thomas Aarup Due og Bjørn Christian Viiinholt Nielsen har ligeledes bidraget til undersøgelsen i form af databearbejdning.

Desuden har Turf Böcker Jakobsen, Stine Tankred Luckow og Anders Posselt Langhede været tilknyttet projektet i forbindelse med udarbejdelse af evalueringsdesign og midtvejsevaluering.

Undersøgelsen er gennemført for Socialstyrelsen og finansieret af Socialministeriet med midler fra Satspuljen.

København, januar 2016

AGI CSONKA

SAMMENFATNING

Denne rapport er en evaluering af fire efterværnsinitiativer under Efterværnspakken, som er igangsat af Socialstyrelsen i forbindelse med satspuljeaftalen for 2011-2014. Det drejer sig om fire efterværnsinitiativer, der alle har til formål at forbedre anbragte unges overgang til et selvstændigt voksenliv:

- Vejen til uddannelse og beskæftigelse
- Støtte fra frivillige organisationer
- Værts- og kontaktfamilier
- Socialt iværksætter.

Forskning viser, at hovedparten af tidligere anbragte unge oplever en række vanskeligheder og udfordringer i årene efter anbringelse uden for hjemmet. Udfordringerne gælder særligt i forhold til at komme i uddannelse eller varetage et arbejde, at have styr på økonomiske forhold og at opnå en stabil boligsituation. De unge har ofte oplevet komplicerede opvækstvilkår og kan i deres ungdomsår have dårligt psykisk helbred, misbrug eller være indblandet i kriminalitet (se fx Egelund m.fl., 2008; Olsen, Egelund & Lausten, 2011; Mølholt m.fl., 2012).

For at skabe en bedre overgang fra anbringelse til selvstændigt voksenliv blev der i 2001 mulighed for at iværksætte støtteforanstaltning-

ger i form af efterværn til tidligere anbragte unge i alderen 18 til 22 år.⁴ Støtten består oftest af forlængelse af døgnophold eller tilde-
ling/opretholdelse af fast kontaktperson. Med Barnets Reform i 2011
blev efterværnsparagraffen præciseret, og der blev mulighed for at tilby-
de 'andre former for støtte' for at åbne op for en bredere palet af nye
former for efterværn, hvilket de fire efterværnsinitiativer er eksempler på.

Det overordnede formål med evalueringen er at undersøge, om
de fire efterværnsinitiativer er med til at forbedre tidligere anbragte unges
overgang til voksenlivet. Herunder om de tidligere anbragte unge får den
relevante og nødvendige støtte i forhold til uddannelse og beskæftigelse
og dermed kommer nærmere en øget selvstændighed.

VEJEN TIL UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Efterværnsinitiativet 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' består af en
kommunal *samarbejdsmodel*, der lægger op til en ny tværfaglig organisering
af det professionelle samarbejde, med henblik på at støtte de unge på vej
mod uddannelse og beskæftigelse. Samarbejdsmodellen indeholder et
tværfagligt team, bestående af relevante fagpersoner, herunder den unges
sagsbehandler, den unges kontaktperson/mentor og Ungdoms- og Ud-
dannelsesvejleder (UU-vejleder). Den tværfaglige gruppe mødes med den
unge og repræsentanter for den unges netværk, herunder fx den unges
forældre, plejeforældre eller primærpædagog på anbringelsesstedet. Det
tværfaglige team følger de unge fra 15-årsalderen og frem til det 23. år.
Der afholdes som udgangspunkt samarbejds møder, når de unge er 16, 17
½ og 18 ½ år, men hensigten er, at det tværfaglige team skal fungere
fleksibelt, og at relevante fagpersoner kan indkaldes til møde med den
unge alt efter behov. I hvert tværfagligt team udnævnes en ansvarlig mø-
deleder. Mødelederen skal arbejde tæt sammen med den unge og er tov-
holder på samarbejdet og indsatsen for den unge. Der udpeges også en
person i den unges netværk, som skal støtte den unge i at nå de mål, der
laves aftaler om. Et vigtigt led i modellen er, at der løbende fastsættes
mål for uddannelse og beskæftigelse, som de professionelle skal under-
støtte, og som de unge skal arbejde for at indfri.

I løbet af projektperioden er der sket en modificering og tilpas-
ningsproces, hvor projektet er blevet tilpasset den specifikke organisation

4. Ud over anbragte unge er det også muligt for unge, der op til det 18. år har haft en fast kontaktperson, at få bevilliget forlængelse af kontaktpersonsordningen under efterværnsparagraffen jf. servicelovens § 76.2. Da størstedelen af målgruppen for efterværn har været anbragte, omtales målgruppen for efterværn dog i denne rapport som "tidligere anbragte unge".

i den pågældende kommune. I denne proces er der blandt andet sket en udvidelse af målgruppen, så samarbejdsmodellen ikke blot bruges i sager med anbragte unge, men også i sager med ikke-anbragte unge med en børnesag, hvor det vurderes, at den unge har behov for særlig støtte i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

Samarbejdsmodellen er implementeret og afprøvet i fire kommuner: København, Fredericia, Gentofte og Roskilde kommuner.

RESULTATER

Særligt det tværfaglige team, men også de unge giver udtryk for, at samarbejdsmodellen er med til at skabe en mere koordineret indsats, en mere målrettet indsats og i høj grad også en involverende indsats for og med de unge.

En mere *koordineret indsats*, hvor fagpersonerne arbejder sammen om et fælles mål og har et fælles sprog, giver øget kendskab til hinanden, øget klarhed om rolle- og ansvarsfordeling samt øget forståelse for de unges unikke situation.

En *målrettet indsats*, hvor fokus på de unges vej til uddannelse og beskæftigelse ifølge fagpersonerne giver en mere løsnings- og handlingsorienteret tilgang til de unge, og der er i højere grad kommet fokus på de unges ressourcer. De unge oplever på samme måde, at møderne er relevante for dem, og at der 'sker noget' på møderne. Samarbejdsmodellen lægger op til en tættere opfølgning, hvilket skal sikre, at de unge hjælpes hurtigere, hvis den unge fx har problemer i forbindelse med et praktikophold eller lignende.

En *sammenhængende indsats*, hvor flere af de unge oplever det som en fordel, at der er mulighed for at holde ét samlet møde, hvor alle de professionelle er til stede, så de ikke behøver at holde adskillige møder, hvor de skal fortælle deres historie igen og igen. Derudover oplever både de unge og fagpersonerne en bedre overlevering mellem forvaltninger, hvilket sikrer en blødere overgang for de unge ved 18-årsalderen.

Endelig lægger samarbejdsmodellen op til en *indsats for og med de unge*, hvor de unge og deres familier i højere grad inddrages aktivt i at fastsætte mål og ønsker for fremtiden, hvilket ifølge fagpersonerne er med til at styrke følelsen af ejerskab. De unge føler sig generelt lyttet til og inddraget til møderne. De ser det som en fordel at have en fra deres eget netværk med, selvom det også kan give udfordringer, hvis der fx er en konflikt. De professionelle ser ligeledes inddragelse af de unges net-

værk som en stor styrke, da det samtidig udgør et sikkerhedsnet for den unge, den dag han/hun ikke længere følges af de professionelle fagpersoner.

Selv om der er mange potentialer i samarbejdsmodellen, er der også nogle udfordringer. For det første *de unges individuelle udfordringer*. Mange af de unge er udfordret i forhold til at skulle tage aktivt ansvar for deres vej til uddannelse og beskæftigelse, på grund af manglende modenhed og 'foranstaltningstræthed'. Fagpersonerne står derfor over for en svær opgave i forhold til at motivere de unge. For det andet er der udfordringer, som knytter sig til de *organisatoriske udfordringer*, herunder manglende vidensdeling og samarbejdskultur på tværs af forvaltninger. Dertil kommer udfordringer i forhold til at fastholde ledelsens interesse for projektet samt imødekomme skepsis blandt medarbejdere, som dels bundet i for få afsatte ressourcer. Samtidig er der en udfordring i forhold til, at der er flere lovgivninger i spil. For det tredje er der også en række *samfundsmæssige udfordringer*, herunder mangel på billige ungdomsboliger, hvilket i samspil med en økonomisk dårlig situation skaber bekymringer hos de unge.

STØTTE FRA FRIVILLIGE ORGANISATIONER

I efterværnsinitiativet 'Støtte fra frivillige organisationer' samarbejder frivillige organisationer med kommuner om, at tidligere anbragte unge får støtte, efter de er fyldt 18 år. Frivillige organisationer har nogle særlige karakteristika sammenlignet med offentlige organisationer, fx at det er frivilligt at benytte sig af deres tilbud, at de i særlig grad er indrettet efter deres målgruppes behov, og at de fungerer som vagthund og fortalere for marginaliserede målgrupper i samfundet (Mandag Morgen, 2011). Disse karakteristika gør dem teoretisk set ideelle til at favne den gruppe af tidligere anbragte unge, som de kommunale tilbud om efterværn af forskellige årsager ikke favner. I projektet forpligter både de frivillige organisationer og deres samarbejdskommuner sig på et samarbejde, hvor kommunen systematisk henviser relevante unge til de frivillige projekter. De frivillige organisationer i undersøgelsen tilbyder støtte til de unge inden for rammerne af to forskellige modeller:

- Støtte forankret i et mødested
- Støtte forankret i et tilbud om at få en frivillig mentor.

Hensigten med undersøgelsen af initiativet er at opnå viden om to forhold: for det første om, hvordan de frivillige organisationer i praksis favner tidligere anbragte unge, og hvilke potentialer og udfordringer der er forbundet med en indsats til tidligere anbragte unge forankret i frivillige organisationer. For det andet om, hvordan samarbejdet mellem de frivillige organisationer og kommunerne er implementeret, og hvilke potentialer og udfordringer der er forbundet med et samarbejde på tværs af de to sektorer.

RESULTATER

Når de frivillige projekter tilbyder tidligere anbragte unge en indsats forankret i deres organisation med de særlige rammer, der kendetegner den frivillige sektor, opstår en række potentialer for at nå målgruppen og dermed supplere kommunens efterværnstilbud. De frivillige organisationer tager i høj grad *udgangspunkt i den unges ønsker og behov*. De stiller *ikke samme krav om dokumentation* af arbejdet med den unge, som kommunale tilbud gør, hvilket både unge og medarbejdere fra kommuner og frivillige organisationer fremhæver som en fordel ved de frivillige organisationers tilbud om støtte. Derudover fremhæver de unge det særlige ved, at *det er frivilligt, om de vil komme i projektet*, hvilket står i kontrast til de regler, de tidligere har oplevet i kommunalt regi. Samtidig fremhæver de unge, at medarbejderne udviser *engagement i de unges liv*, og at de er frivillige, hvorfor relationen til den unge ikke er betinget af økonomiske incitamenter. De frivillige tilbud er *vedholdende og fleksible* i deres tilgang, hvilket bidrager med *stabilitet i de unges liv*. De skaber *ligeværdige relationer*, som de unge fremhæver som en styrke. Heri ligger muligheden for *ung-til-ung-relationer* samt for mødestedsprojekterne at møde ligesindede *med samme baggrund som dem selv* og dermed det positive i at opleve en form for normalitet omkring både egen person og de følelser, de har omkring deres opvækst. De frivillige projekter formår at favne en *bred målgruppe* af unge, og projektmedarbejderne oplever i vid udstrækning at være i stand til at tage imod unge, der ikke får eller takker nej til et kommunalt efterværn.

Samlet set er det gennemgående for de potentialer, vi har fremhævet, at de skaber tryghed for de unge. Den tryghed skaber lydhørhed og velvilje, og derigennem opstår et potentiale i de frivillige projekter for at nå de unge og udvikle dem i en retning, hvor både uddannelse og beskæftigelse bliver realistiske målsætninger.

I samarbejdet med kommunerne opstår et potentiale for at få adgang til disse unge, hvoraf mange ellers kan være svære at komme i kontakt med. Resultaterne fra vores undersøgelse viser dog, at kun to ud af seks projekter har afprøvet et tæt og systematisk samarbejde mellem den frivillige organisation og kommunen, hvor de arbejder med en formaliseret samarbejdsmodel med henholdsvis en følgegruppe og formelle samarbejds møder for projekterne. I de resterende fire projekter samarbejdes der ad hoc. Resultaterne fra evalueringen peger på, at de formaliserede samarbejdsmodeller skaber en ramme for samarbejdet, hvor samarbejdspartenerne kan diskutere eventuelle udfordringer. Derved opstår muligheden for at udvikle samarbejdet, så det i højere grad imødekommer målet om, at flere unge, der ikke modtager kommunalt efterværn, får en anden form for støtte. I projekterne, hvor samarbejdet mellem organisationer foregår mere ad hoc, opstår dette potentiale ikke.

Evalueringen viser, at potentialerne er tæt forbundet med udfordringer. De frivillige projekter har behov for at rejse økonomiske midler og derved sikre deres eksistensgrundlag og i sidste ende den stabilitet og trykthed, som de bidrager med til de unges liv. I arbejdet med at skaffe finansiering fra eksterne interessenter møder organisationerne ofte *krav om, at de kan dokumentere virkningen af deres indsats*. Det er derfor en svær balancegang, når de frivillige organisationer skal leve op til omverdenens krav om dokumentation af virkningen af deres indsatser, samtidig med at de imødekommer de unges behov for et frirum fra den dokumentationspraksis, der kendetegner de kommunale systemer.

De frivillige organisationer skal potentielt set håndtere en bred målgruppe af unge, hvoraf nogle kan have alvorlige problemer, som man kan sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt ikkeprofessionelle medarbejdere er i stand til at varetage. I evalueringen af initiativet har det været relevant at undersøge, hvor grænsen for de frivillige organisationers indsats går, herunder hvilke unge, der ligger uden for deres målgruppe. Evalueringen peger på, at det er svært at foretage en konkret afgrænsning heraf på baggrund af vores undersøgelse. Dels er de frivillige projekter forskellige, både hvad angår deres organisering og den støtte, de tilbyder de tidligere anbragte unge. Dels viser undersøgelsen, at mange unge, der ikke får eller tager imod et tilbud om efterværn fra kommunen, takker nej til tilbuddet om støtte fra de frivillige organisationer. Det betyder, at det er usikkert, hvorvidt projekterne under initiativet har opnået kontakt til den del af de tidligere anbragte unge, der står med de mest alvorlige udfordringer. Med

denne undersøgelse er vi derfor ikke i stand til på detaljeret vis at belyse, hvor den nedre grænse for bredden i målgruppen for de frivillige organisationer går.

VÆRTS- OG KONTAKTFAMILIER

Initiativet 'Værts- og kontaktfamilier' er afprøvet som kommunalt efterværnstilbud i to kommuner. Tilbuddet giver tidligere anbragte unge mulighed for enten at bo i en værtsfamilie eller få tilknyttet en kontaktfamilie, der kan yde praktisk og følelsesmæssig støtte i overgangen fra anbringelse til selvstændig bolig. Indsatsen er henvendt til tidligere anbragte unge, der ikke har omfattende støttebehov, men som omvendt heller ikke er parate til på selvstændig vis at håndtere voksenlivets udfordringer og opgaver.

Oprindeligt omfattede initiativet alene værtsfamilier, der juridisk er underlagt samme regler, som gælder ved en anbringelse, om end indsatsen er tænkt som en lettere form for støtte end anbringelse i almindelig plejefamilie. Initiativet er i løbet af projektperioden blevet udvidet med kontaktfamilie, hvor den unge får en familie tilknyttet, men samtidig bor i egen selvstændig bolig.

RESULTATER

De projektansvarlige, i form af projektledere og -medarbejdere, giver udtryk for, at både tilbud om værtsfamilie og tilbud om kontaktfamilie bidrager til at give tidligere anbragte unge en blødere og mere *gradvis overgang til selvstændighed*, da værts- og kontaktfamilierne medvirker til, at de unge gradvist støttes i at håndtere de udfordringer og praktiske opgaver, som de møder på vejen til et selvstændigt voksenliv.

Ifølge de projektansvarlige giver de unge i projektet ofte udtryk for, at tilbuddet udgør en mere *familielignende indsats*, hvor de føler, de kan høre til og være sig selv. Derudover giver det for de unge, der sjældent har andet netværk, en tryghed at vide, at de ikke står alene i forhold til de udfordringer, de møder.

Det er en stor fordel, når værts- eller kontaktfamilien kan findes inden for den unges eksisterende netværk. Den unge opnår hurtigere tillid til familien, når der *bygges på en eksisterende relation*, som den unge selv har peget på, og hvor matchet rummer et gensidigt tilvalg mellem den unge og familien. Mange af familierne, der påtager sig opgaven, gør det ofte ud fra et ønske om at gøre en forskel for den konkrete unge. Dette

betyder, ifølge de projektansvarlige, at relationen ofte rækker ud over indsatsens ophør. I forhold til tilbud om værtsfamilie er det samtidig en fordel, da familien så kan godkendes efter de mere lempelige regler for netværksanbringelse end anbringelse i plejefamilie, hvilket betyder, at indsatsen hurtigere kan sættes i værk.

Der er dog også udfordringer forbundet med tilbuddet om værts- og kontaktfamilier. Tilbud om værtsfamilie er underlagt de juridiske regler for en anbringelse, hvilket udgør *en barriere for normalitet*. Den unge har ikke mulighed for at få SU under uddannelse, hvilket ifølge de projektansvarlige betyder, at den unge fastholdes i en identitet som anbragt og ikke kan opnå den normalitet for ungelivet, som de selv ønsker.

En anden potentiel udfordring er knyttet til *forholdet mellem den unge og værts- eller kontaktfamilien*, når værts- eller kontaktfamilien består af forældrene til en af den unges venner. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at relationen kan være særligt sårbar for de konflikter, der måtte opstå mellem den unge og familien eller den unge og familiens biologiske barn, da den unge her ikke blot risikerer at miste værts- eller kontaktfamilien, men også et venskab.

Reglerne for *godkendelse af værtsfamilier* kan også udgøre en udfordring, da familierne stadig skal igennem samme godkendelseskrav som plejefamilie, selvom indsatsen er tænkt som en lettere form for støtte end fx plejefamilieanbringelse. Dette kan betyde, at nogle familier fravælger at blive værtsfamilie, herunder også familier, der tidligere har været godkendt som plejefamilie.

Slutteligt er der udfordringer knyttet til *udbredelsen af kendskabet til tilbuddet* blandt de kommunale sagsbehandlere, der skal visitere til indsatsen. Det tager tid at få synliggjort tilbuddet i en stor kommune, hvor der er langt mellem bestiller og udfører, og hvor projektet kan drukne i mængden af andre tilbud. Projektet kan også være udfordret af organisatoriske forandringsprocesser i kommunens forvaltninger, der kan skygge for projektet og gøre det vanskeligt at sikre den nødvendige opbakning til projektet.

SOCIALT IVÆRKSÆTTERI

I initiativet 'Socialt iværksætteri' samarbejder opholdssteder med lokale virksomheder om at skabe praktikpladser til anbragte unge, således at de kan stifte bekendtskab med arbejdslivet, inden de ender deres anbringel-

se. Der indgår to projekter under initiativet, som arbejder efter to forskellige strategier:

- Et projekt har ansat en *relationskoordinator*, der har ansvaret for alle unge under indsatsen samt alle aktører, de samarbejder med inden for projektets rammer.
- Et projekt anvender *seniormentorer*, som matches med de unge i projektet. De har ansvar for at koordinere arbejdet med kommunale aktører, der er tilknyttet den unge, og står ligeledes for kontakten med den virksomhed, hvor unge kommer i praktik.

Undersøgelsen af dette initiativ er udelukkende baseret på interview med professionelle tilknyttet opholdsstederne, hvorfor evalueringen fokuserer på at afdække effektive strategier og god praksis i forhold til at etablere samarbejdsaftaler med lokale virksomheder.

RESULTATER

Et centralt potentiale ved begge projekter er at de skaber *et tæt samarbejde* mellem enten relationskoordinator eller seniormentor på den ene side og virksomheden på den anden side. Det betyder, at både de unge og virksomhederne er forberedt på praktikforløbet, ligesom relationskoordinatoren eller seniormentoren løbende kan *støtte op om et godt praktikforløb*. Overordnet set frigiver initiativet, der er målrettet de unges uddannelse og beskæftigelse, desuden mere tid til, at en kontaktperson eller kommunal mentor kan målrette sin indsats mod den unges sociale kompetencer. Projektet sikrer derudover en mere effektiv proces omkring iværksættelse af praktikforløb, end hvis Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU-vejledningen) skal involveres (som ellers er proceduren, hvis en ung skal i praktik). Det betyder, at der kan gennemføres flere praktikforløb for de unge.

I det ene projekt har de inkorporeret praktikforløbene i de unges øvrige skolegang, hvilket de professionelle vurderer, gør praktikforløbene meningsfulde for de unge. I det andet projekt har det været en *udfordring at motivere og fastholde de unge* i praktikforløbet. Praktikforløbene foregår uden løn, hvorfor der ikke er økonomisk incitament for de unge til at indgå i et forløb, og projektet har kun i begrænset omfang formået at skabe mening med praktikken for de unge ved at gøre det udviklingsmæssige udbytte af praktikforløbet synligt for dem.

Projektet, der har en relationskoordinator ansat, er ligeledes lykkes med at skabe en *overskuelig praksis for socialt inærksætter*. Medarbejderne fremhæver, at det giver overblik og enkelhed, når én person har ansvar for kontakten til alle lokale virksomheder og alle unge. Derudover bliver relationen til projektet og opholdsstedet mere simpel for eksterne aktører, idet de kun skal samarbejde med en person, hvis de ønsker at modtage unge i praktikforløb.

DET VIDERE ARBEJDE: OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

På baggrund af analyserne ser vi nogle tværgående opmærksomhedspunkter i forhold til det videre arbejde med efterværnsinitiativer, som hver især er afgørende for at indfri hensigten om at styrke overgangen til en selvstændig voksertilværelse for tidligere anbragte unge.

OPBAKNING OG PRIORITERING TIL NY ORGANISERING

Det første opmærksomhedspunkt knytter sig til organiseringen af efterværnsindsatserne. Hvis projekterne skal udfolde deres potentialer, kræver det, at ledelsen i kommunen bakker op og er parat til at investere tid og ressourcer i projektet. Det kræver også, at medarbejdere motiveres og inddrages i både implementering og udfoldelsen af projekterne for at sikre ejerskab og forankring. En udfordring er modstanden mod projekterne fra medarbejdernes side. Modstanden kan blandt andet imødekommes ved at inddrage praktikerne tidligt i udviklingen af projektet samt ved en tydelig prioritering af projektet fra ledelsen side.

Samarbejde på tværs af sektorer kan let blive udfordret, og det er afgørende med god kommunikation mellem de samarbejdende parter for at sikre tydelig arbejdsfordeling og rolleafklaring. Samarbejdet kan blandt andet udfordres af manglende ligestilling, da parterne arbejder ud fra forskellige logikker, og hvis den ene part har mere på spil i samarbejdet end den anden. Samtidig kan det være en udfordring at få et projekt hele vejen gennem det kommunale hierarki, og der kan derfor med fordel tænkes i at kombinere en top-down- og en bottom-up-tilgang, hvor man søger at inddrage medarbejdere fra alle relevante niveauer for at sikre forankring af projektet. Den samarbejdsmodel, der er blevet afprøvet mellem de frivillige organisationer og kommunerne, kan defineres som et 'løbende samarbejde' og ikke et reelt partnerskab. Ved et partnerskab kunne man forestille sig, at partnerne fra de to sektorer i højere grad vil

kunne udnytte hinandens ressourcer i relation til de unge og udvikle mere målrettede indsætter, både sammen og hver for sig.

IMPLEMENTERING OG TILPASNING KRÆVER TID

Det andet opmærksomhedspunkt knytter sig til implementeringen af initiativerne. Efterværnsinitiativerne i denne undersøgelse har gennem projektperioden alle gennemgået modificeringer af forskellig karakter. Dette er en naturlig del af implementeringen af ethvert projekt, hvor projektidéen modificeres og tilpasses den konkrete organisation. Der er dog grænser for, hvor radikale ændringer man kan lave og samtidig være tro mod metoden. Det er desuden vigtigt at anerkende og tage højde for, at det tager tid at implementere et nyt projekt, og at der ofte vil være behov for løbende at tilpasse projektet, så det både passer til praksis og favner målgruppen. Dette gælder ikke mindst, når projektet kræver samarbejde mellem flere organisationer eller sektorer.

EN FLEKSIBEL OG VEDHOLDENDE STØTTE

Det tredje opmærksomhedspunkt knytter sig til selve støtten til de unge. Gruppen af tidligere anbragte unge er en meget uhomogen gruppe, som generelt set oplever mange udfordringer og ikke alle er i stand til at påbegynde en uddannelse eller varetage et job. Grundet en ofte kaotisk opvækst kan tidligere anbragte unge være forsinkede i deres udviklingsforløb, og deres biologiske alder stemmer ikke nødvendigvis overens med den sociale alder. Derfor er det afgørende med en fleksibel efterværnsindsats, som kan rumme de unges forskellige modenhedsgrader og aktuelle livssituation, samt støtte den unge i at komme godt videre i voksenlivet i et tempo, hvor den unge kan være med. Samtidig er det afgørende, at fagpersonerne er vedholdende i deres kontakt til de unge, da det kan tage tid, før den unge er klar til at tage imod tilbud om støtte.

Med præciseringen af efterværnsparagraffen i forbindelse med Barnets Reform blev det muligt at tilbyde 'andre former for støtte' i forbindelse med efterværn, hvilket åbnede op for en bredere palet af efterværnsindsætter. Ud fra denne evaluering kan vi konkludere, at det er lykkedes at skabe større fleksibilitet og variation i paletten af efterværnstilbud. De fire efterværnsinitiativer er eksempler på en øget fleksibilitet i tilbuddene til de unge samt en øget grad af involvering af og medbestemmelse til de unge. Med 'Værts- og kontaktfamilier', 'Socialt iværksæteri' og 'Frivillige organisationers støtte til tidligere anbragte' lykkedes det

at fange nogle af de unge, som ellers ville stå uden støtte. Med 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' er det lykket at fange de unge allerede fra 15-årsalderen og sikre bedre samarbejde mellem alle involverede fagpersoner og øget inddragelse af den unge og den unges netværk. Der er dog fortsat behov for at udvikle tilbud om støtte, der favner de allermest udsatte unge, som hverken bliver nået inden for rammerne af disse fire initiativer eller i de eksisterende efterværnsindsatser.

DATAGRUNDLAG

Evalueringen bygger på kvalitative interview med både unge og fagpersoner foretaget som dels individuelle interview og gruppeinterview. I de to største initiativer, 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' og 'Frivillige organisationers støtte til tidligere anbragte', er der foretaget interview med projektledere, projektmedarbejdere, kommunale aktører samt tidligere anbragte unge. I de to mindste initiativer, 'Værts- og kontaktfamilier' og 'Socialt iværksætter', er der foretaget interview med de projektansvarlige. I alt er der gennemført 52 individuelle interview og 6 gruppeinterview i denne undersøgelse. '

EFTERVÆRN FOR 18-22-ÅRIGE

I forbindelse med satspuljeaftalen for 2011-2014 blev der vedtaget 10 initiativer, der skal styrke efterværnet for unge, der ophører med en anbringelse. I denne rapport evalueres følgende fire initiativer:

- Vejen til uddannelse og beskæftigelse
- Frivillige organisationers støtte til tidligere anbragte
- Værts- og kontaktfamilier
- Socialt iværksætter.

De fire efterværnsinitiativer vedrører alle igangsættelse af forsøgsprojekter, der har til formål at forbedre anbragte unges overgang til et selvstændigt voksenliv. Formålet med denne rapport er at formidle hovedresultaterne af evalueringen af de fire initiativer. I det følgende afsnit beskrives baggrunden for efterværnspakken.

BAGGRUNDEN FOR EFTERVÆRNSPAKKEN

En anbringelse uden for hjemmet afsluttes som udgangspunkt, når den unge fylder 18 år. Juridisk set forlader den unge på dette tidspunkt Børneforvaltningen og overgår Voksenforvaltningen.

Forskning viser, at tidligere anbragte unge generelt har en større risiko for at opleve vanskeligheder i forbindelse med overgangen til voksenlivet end deres jævnaldrende (Egelund m.fl., 2008; Olsen, Egelund & Lausten, 2011; Mølholt m.fl., 2012). Udfordringerne optræder også hos andre unge, men er for de tidligere anbragte unge komplekse og består af flere sammenhængende faktorer. Nogle unge klarer sig godt efter endt anbringelse, men hovedparten af tidligere anbragte unge oplever en række vanskeligheder og udfordringer i årene efter anbringelsen særligt i forhold til uddannelse og beskæftigelse, økonomi og boligforhold. Herudover er de tidligere anbragte unge oftere end deres jævnaldrende karakteriseret ved at have psykiske problemer, ved tidligt forældreskab, ved høj risikoadfærd i form af indtagelse af rusmidler og ved i højere grad at være dømt for kriminalitet (Olsen, Egelund & Lausten, 2011).

En måde at støtte tidligere anbragte unge er gennem efterværn. I 2001 blev efterværnsforanstaltningerne skrevet ind i serviceloven under den såkaldte efterværnsparagraf. Efterværnsparagraffen gav kommunerne mulighed for at etablere efterværn for tidligere anbragte unge i alderen 18 til og med 22 år. Med Barnets Reform i 2011 gennemgik efterværnsparagraffen en række præciseringer. Blandt andet blev det en mulighed at iværksætte andre former for støtte end de konkret oplyste typer efterværn, jf. § 76, stk. 3, nr. 4. Dette åbnede op for nye former for støtte til tidligere anbragte unge, som danner grundlag for nogle af efterværnsinitiativerne i Efterværnspakken.

Efterværn kan gives til unge, der har været anbragt uden for hjemmet med eller uden samtykke, umiddelbart inden det fyldte 18. år, samt til unge, der ikke har været anbragte, men som indtil det 18. år har haft en fast kontaktperson. Da størstedelen af målgruppen for efterværn har været anbragte, omtales gruppen fremover som ”tidligere anbragte unge”.

Formålet med efterværn er at støtte tidligere anbragte unge til en bedre overgang til en selvstændig tilværelse, herunder med fokus på at understøtte den unges uddannelse og beskæftigelse samt øvrige relevante forhold, fx anskaffelse af selvstændig bolig. Efterværnet skal senest afsluttes, når den unge fylder 23 år. Det er en forudsætning for at få bevilget efterværn, at der ”er udsigter til en positiv udvikling for den unge i perioden med efterværn” (Servicestyrelsen, 2011). Det er imidlertid ikke et krav, at den unge skal blive helt selvhjulpent senest ved det fyldte 23. år.

Efterværnsindsatsen beskrives i Servicelovens § 76 Tilbud til unge fra 18 til 22 år.

BOKS 1.1

Servicelovens § 76 Tilbud til unge fra 18 til 22 år.

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde hjælp efter stk. 2-5 til unge i alderen fra 18 til 22 år, når det må anses for at være af væsentlig betydning af hensyn til den unges behov for støtte, og hvis den unge er indforstået hermed. Hjælpen skal bidrage til en god overgang til en selvstændig tilværelse og herunder have fokus på at understøtte den unges uddannelse og beskæftigelse samt øvrige relevante forhold, f.eks. anskaffelse af selvstændig bolig.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan træffe afgørelse om, at en udpeget fast kontaktperson, jf. § 52, stk. 3, nr. 6, kan opretholdes efter det fyldte 18. år.

Stk. 3. For unge, der er eller var anbragt uden for hjemmet i et anbringelsessted efter reglerne i kapitel 11 umiddelbart inden det fyldte 18. år, kan kommunalbestyrelsen træffe afgørelse om,
1) at døgnophold, jf. § 55, på et anbringelsessted, jf. § 66, opretholdes,
2) at udpege en fast kontaktperson for den unge, jf. § 52, stk. 3, nr. 6,
3) at etablere en udslusningsordning, jf. § 55, i det hidtidige anbringelsessted og
4) at tildele andre former for støtte, der har til formål at bidrage til en god overgang til en selvstændig tilværelse for den unge.

Stk. 4. Kommunalbestyrelsen kan træffe afgørelse om, at støtte efter stk. 2 og 3 kan tildeles eller genetableres indtil det fyldte 23. år, hvis
1) den unge fortryder tidligere at have afvist støtte og behovet fortsat er til stede,
2) den unges situation ændrer sig, så der senere opstår et behov for støtte, eller
3) støtte er ophørt, jf. stk. 7, og behovet herfor opstår igen.

Stk. 5. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde unge, der umiddelbart inden det fyldte 18. år er eller var anbragt uden samtykke fra forældremyndighedsindehaveren og den unge, der er fyldt 15 år, jf. § 58, støtte i form af en kontaktperson frem til det fyldte 23. år. Støtten tilbydes unge, der ikke tilbydes støtte i form af opretholdelse af døgnophold efter stk. 3, nr. 1.

Stk. 6. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde unge, der umiddelbart inden det fyldte 18. år er eller var anbragt uden for hjemmet, jf. § 52, stk. 3, nr. 7, på eget værelse, kollegium eller kollegielignende opholdssteder, jf. § 66, stk. 1, nr. 4, støtte i form af en kontaktperson frem til det fyldte 19. år. Støtten tilbydes unge, der ikke tilbydes støtte i form af opretholdelse af døgnophold efter stk. 3, nr. 1.

Stk. 7. Tilbud efter stk. 2-6 skal ophøre, når de ikke længere opfylder deres formål under hensyn til den unges behov for støtte, eller når den unge fylder 23 år.

Stk. 8. Kommunalbestyrelsen skal, i det omfang det er muligt, sørge for, at unge, som har været anbragt uden for hjemmet efter reglerne i kapitel 11, umiddelbart inden det fyldte 18. år får mulighed for at vende tilbage til det tidligere anbringelsessted kortvarigt, uanset om der iværksættes foranstaltninger efter stk. 3 eller § 76 a, stk. 2.

Kilde: Bekendtgørelse af lov om social service 2015.

Som beskrevet i servicelovens § 76 kan efterværnsindsatsen indebære:

- Forlængelse af døgnophold, som oftest vil betyde en forlængelse af anbringelsen på eksisterende anbringelsessted
- Tildeling/opretholdelse af fast kontaktperson/personlig rådgiver

- Udslusningsordning, hvilket fx kan betyde, at den unge fortsat kommer på weekendophold på anbringelsesstedet i en fastlagt periode efter fraflytning.

Og som noget nyt:

- Andre former for støtte, hvilket fx kan indebære psykologsamtaler, støtte via netværks- eller samtalegrupper samt mødesteder for tidligere anbragte.

I nedenstående tabel 1.1 vises antallet af foranstaltninger til unge mellem 18 og 22 år.

TABEL 1.1

Efterværnsforanstaltninger til unge 18-22 år i perioden 2011-2013.

	2011	2012	2013
Efterværn med døgnophold (§ 76.3.1) ¹	1.888	1.954	1.975
Tildeling af fast kontaktperson/personlig rådgiver for den unge i efterværn (§ 76.3.2) ²	1.022	1.260	1.333
Opretholdelse af fast kontaktperson/personlig rådgiver for unge over 18 år (§ 76.2) ²	635	850	1.079
Udslusningsordning (§ 76.3.3) ²	196	211	235
Andre former for støtte, til selvstændig tilværelse for den unge (§ 76.3.4) ²	56	119	135
Fast kontaktperson til unge anbragt uden samtykke frem til det 18. år (§ 76.5) ²	69	37	36
Foranstaltninger i alt	3.866	4.431	4.793

Anm.: Den samme unge kan have flere foranstaltninger.

1 Tallene kommer fra Statistikbankens tabel BU03A.

2 Tallene kommer fra Statistikbankens tabel BU01.

Kilde: Danmarks Statistik Statistikbanken, BU03A og BU01.

Tabel 1.1 viser, at der i 2013 blev givet i alt 4.793 efterværnsforanstaltninger til unge mellem 18 og 22 år, hvilket svarer til en stigning på 24 procent siden 2011. Den største stigning er sket inden for tildeling og opretholdelse af fast kontaktperson/personlig rådgiver. Antallet af efterværnsforanstaltninger opgøres kun samlet set for 18-22-årige. Da en ung godt kan modtage flere foranstaltninger, er det ikke muligt at opgøre det samlede antal af unge i efterværn, men kun antallet af foranstaltninger.

HVEM FÅR EFTERVÆRN?

Anbragte unge har ikke som udgangspunkt krav på at få efterværn,⁵ men de unge har krav på, at der træffes en afgørelse om, hvorvidt de har behov for efterværnsstøtten senest seks måneder, inden de fylder 18 år, jf. serviceloven § 68, stk. 12. Det er den unges sagsbehandler, der skal vurdere, om den unge har behov for efterværn og det står den unge frit for, om han/hun vil tage imod tilbuddet.

Der findes ingen officielle opgørelser af, hvor stor en procentdel af de tidligere anbragte unge, der modtager efterværn.⁶ Ved at sammenkoble offentligt tilgængelige statistikker fra Danmarks Statistik og Ankestyrelsen tyder det på, at det drejer sig om en mindre andel. Direktør i LOS – De private sociale tilbud, Gert Jørgensen, nævner i forordet til en rapport om efterværn, at det anslås, at kun omkring 20 procent af de tidligere anbragte unge modtager efterværn (LOS – De private sociale tilbud, 2014). De statistiske opgørelser giver ikke noget klart billede af, hvem inden for målgruppen, der modtager efterværn, og hvem der ikke gør. Men forskningen peger på forskellige tendenser, som vi vil præsentere her.

For det første peger forskningen på, at en del af de unge vurderes som ”for ressourcestærke”, da sagsbehandleren skønner, at de kan klare sig selv uden støtte. Det er typisk unge under uddannelse, der er gode til at tage vare på sig selv, og som har støttende relationer, fx i form af biologisk familie (Bakketeig & Mathisen, 2008).

For det andet er der en gruppe af de unge, som vurderes som ”for resourcesvage”. Det er unge, hvor sagsbehandleren vurderer, at de har behov for mere støtte, end der er mulighed for i et efterværns-tilbud. Det drejer sig særligt om unge med fysiske handicap og svære psykiatriske diagnoser. Disse unge tilbydes i stedet foranstaltninger, der rummer mere permanente støtteordninger under servicelovens tilbud til voksne (Jakobsen, Hammen & Steen, 2010).

5. Dog har unge, som er anbragt uden samtykke krav på at få tilbudt støtte i form af en kontaktperson frem til det fyldte 23. år, jf. serviceloven § 76, stk. 5 og unge, som er anbragte på eget værelse, kollegium eller kollegielignende opholdssteder, har krav på at få tilbudt støtte i form af en kontaktperson frem til det fyldte 19. år, jf. serviceloven § 76, stk. 6. I begge tilfælde gælder det, at støtten kun tilbydes unge, der ikke tilbydes støtte i form af opretholdelse af døgnophold.

6. Det er ikke muligt at opgøre det præcise antal af tidligere anbragte unge, der modtager en efterværnsforanstaltning. Dette skyldes dels, at der kun opgøres antallet af efterværnsforanstaltninger og ikke antallet af unge, der modtager en efterværnsforanstaltning. Dels at antallet af efterværnsforanstaltninger kun opgøres for den samlede gruppe af 18-22-årige.

Derimellem er der en stor mellemgruppe, hvoraf nogle får bevilliget efterværn, og andre ikke gør. Forskningen peger på, at der sker en udvælgelse, hvor det er de relativt bedst stillede, som bevilliges efterværn. Dette skyldes dels, at det kræver ressourcer hos den unge at 'forhandle sig' til efterværn, hvilket gør, at det i højere grad lykkes for de mere ressourcestærke unge at få bevilliget efterværn. Forskningslitteraturen har påvist en tendens til 'creaming'. Med creaming menes, at sagsbehandleren så at sige skummer fløden og retter sit fokus mod de unge, der tegner til at klare sig godt, altså hvor efterværnet vil kunne blive en succes (Mølholt m.fl., 2012). Resultatet er, at de unge, som relativt set har flest ressourcer og dermed bedst mulighed for at 'forhandle sig' til efterværn, også er dem, der har størst chance for at få det, og de unge som har mest brug for støtte efter det 18. år, ofte står uden (Bakketeig & Backe-Hansen, 2008; Egelund m.fl., 2009; Jakobsen, Hammen & Steen, 2010).

En mindre andel, omkring 5-10 pct. af de tidligere anbragte unge, som bevilliges efterværn, vælger at takke nej til støtten (Jakobsen, Hammen & Steen, 2010). Disse unge har ofte mistet tilliden til systemet og ønsker ikke en offentlig indgriben eller støtte, når de fylder 18 år. Gruppen karakteriseres i litteraturen som "de foranstaltningstrætte unge". Forskning peger på, at disse unge ofte har et meget turbulent anbringelsesforløb bag sig og har blandt andet på grund af de mange brud i anbringelsen sjældent en central og stabil voksenrelation, som kan støtte og vejlede dem. Disse unge står ofte meget alene og har generelt tungere problemer at slås med end de unge, som får støtte gennem efterværn (Jakobsen, Hammen & Steen, 2010; Mølholt m.fl., 2012).

Forskning tyder på, at unge, som modtager efterværn, generelt set klarer sig bedre end anbragte unge, som ikke modtager efterværn – dog uden at en eventuel kausalsammenhæng er dokumenteret (Bakketeig & Mathisen, 2008; Clausen & Kristofersen, 2008; Mølholt m.fl., 2012). Det er her vigtigt at tage højde for både den før omtalte tendens til 'creaming', som gør, at det i høj grad er de mere ressourcestærke unge, som bevilliges efterværn, og at det ofte er de svageste unge, som takker nej til efterværn.

Med tilføjelsen af 'Andre former for støtte' i efterværnsparagraffen er der åbnet op for mere rummelige efterværnstilbud. Efterværnsinitiativerne i denne evaluering er eksempler på forsøg på at tilbyde en bredere palet af nye former for efterværn.

EVALUERINGENS FORMÅL

Det overordnede formål med evalueringen er at undersøge, om de fire efterværnsinitiativer er med til at forbedre tidligere anbragte unges overgang til voksenlivet. Herunder om de tidligere anbragte unge får den relevante og nødvendige støtte i forhold til uddannelse og beskæftigelse og dermed kommer nærmere en øget selvstændighed.

- *'Vejen til uddannelse og beskæftigelse'* retter sig mod selve organiseringen af den kommunale efterværnsindsats og består af en samarbejdsmodel, der skal sikre en bedre overgang fra børne- til voksensystemet. Målet er at bygge bro mellem livet som anbragt og et selvstændigt voksenliv med uddannelse og/eller arbejde samt at øge inddragelsen af den unge og den unges netværk i denne proces. Målet er også at skabe et forum for systematisk koordinering, samarbejde på tværs, en klar ansvars- og rollefordeling samt tættere opfølgning i forhold til den unge.
- *'Støtte fra frivillige organisationer'* er rettet mod samarbejde mellem det kommunale og frivillige organisationer. Formålet er at bidrage til at give tidligere anbragte unge, som ikke tilbydes eller ikke ønsker at modtage efterværn – de såkaldte foranstaltningstrætte unge – en anden form for tilbud om støtte.
- *'Værts- og kontaktfamilier'* er at afprøve en ny type efterværn, hvor unge, der afslutter en anbringelse, bor hos en værtsfamilie i en overgangsfase mellem anbringelsen og egen bolig. Formålet med ordningen er, at den unge støttes i overgangsfasen, så risikoen for usikre og ustabile boligforhold mindskes. Samtidig skal opholdet hos værtsfamilien bidrage til at give den unge struktur på hverdagen, redskaber til at klare hverdagsrutiner og et socialt sikkerhedsnet, som også kan have en værdifuld betydning på længere sigt.
- *'Socialt iværksætter'* er rettet mod døgninstitutioner og opholdssteder, og formålet er at skabe bedre overgange til voksenlivet for anbragte unge ved allerede under anbringelsen at styrke deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Denne rapport formidler resultater af den kvalitative evaluering af de fire efterværnsinitiativer. Efterfølgende udkommer en kvantitativ evaluering af *'Vejen til uddannelse og beskæftigelse'* samt *'Støtte fra frivillige organisationer'*.

RAPPORTENS DATAGRUNDLAG

Denne evaluering bygger på både individuelle interview og gruppeinterview. I de to største initiativer, 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' og 'Støtte fra frivillige organisationer', er der foretaget interview med projektledere, projektmedarbejdere, kommunale aktører samt tidligere anbragte unge. I de to mindste initiativer, 'Værts- og kontaktfamilier' og 'Socialt iværksætter', er der foretaget interview med de projektansvarlige.

Interview er udskrevet i en meningskondenseret udgave, mens udvalgte passager er transskriberet ordret med henblik på at indgå i rapporten som citater. Alle interview er behandlet i programmet Nvivo, der er velegnet til behandling og analyse af omfattende kvalitativt datamateriale. Passager, der indgår som citater i rapporten, er anonymiserede. Vi uddrager væsentlige tendenser i det kvalitative datamateriale i forhold til de potentialer og udfordringer, der er i de enkelte initiativer.

I det følgende redegøres for datagrundlaget, der ligger til grund for evalueringen af projekterne inden for det enkelte initiativ.

VEJEN TIL UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' er afprøvet som samarbejdsmodel i fire projektkommuner, heraf ét i Jylland og tre på Sjælland. Evaluering af initiativet bygger på 18 kvalitative interview med i alt 30 centrale aktører i de fire projektkommuner, heraf:

- Fire individuelle interview med projektledere.
- Fire gruppeinterview med i alt 16 fagpersoner, der har arbejdet med modellen (herunder sagsbehandlere fra både børne- og familieafdeling og voksenafdeling, ungerådgivere og ungekonsulenter i Jobcenter, Ungdoms- og Uddannelsesvejledere (UU-vejledere), projektledere og teamkoordinator).
- 10 individuelle interview med anbragte eller tidligere anbragte unge, hvor samarbejdsmodellen er anvendt. Af de interviewede unge havde tre desuden tidligere i projektperioden været interviewet af en af evalueringens forfattere til et speciale om efterværnsinitiativet (Drewsen & Kierkgaard, 2014). Disse interview er inddraget i slutevalueringen som supplement til det øvrige datamateriale.

Grupperne har, i det omfang det har været muligt, bestået af de samme fagpersoner, som blev interviewet i forbindelse med midtvejsevalueringen af initiativet (Luckow m.fl., 2013).

Interview med projektledere og gruppeinterview af fagpersoner er foretaget i projektkommunernes lokaler. Stedet for ungeinterview er aftalt direkte med den unge eller gennem den unges sagsbehandler, efter den unge har givet mundtligt tilsagn via sin sagsbehandler om at stille op til interview. Hovedparten af interviewene er afholdt som telefoninterview, mens et enkelt er afholdt ansigt til ansigt hjemme hos den unge. Endelig er ét interview gennemført i kommunens lokaler, hvor også den unges kontaktperson, efter ønske fra den unge, var til stede. Rekrutteringen af unge til interview har været udfordret af, at det har været vanskeligt at finde unge, der har været villige til at stille op til interview. Denne udfordring er dog kendt fra andre undersøgelser af udsatte børn og unge.

Gruppeinterviewene med fagpersonerne fra kommunerne har behandlet hovedtemaerne 'samarbejdets videreførelse', 'målgruppen for samarbejdsmodellen', 'indsatsen' samt fagpersonernes 'erfaringer med modellen og modellens redskaber'. I interviewene med projektlederne har de centrale temaer været 'organisering, økonomi og rollefordeling', 'målgruppen/de unge', 'målsætninger for projektet', 'barrierer og fremmede faktorer' samt 'erfaringer med samarbejdsmodellen'. Interviewene med de unge har haft hovedfokus på 'de unges vej ind i projektet', deres 'oplevede udbytte', 'de unges baggrund og nuværende situation', deres oplevelse af 'barrierer og muligheder i forbindelse med anbringelsens ophør' samt deres 'syn på fremtiden'.

Alle interview er foretaget i perioden november 2014 til februar 2015.

STØTTE FRA FRIVILLIGE ORGANISATIONER

Initiativet er afprøvet i seks projekter i seks forskellige kommuner spredt ud over hele landet. Evalueringen bygger på kvalitative interview med i alt 33 personer. Datamaterialet dækker:

- Fem interview med kommunale medarbejdere (en ungekonsulent, en ungerådgiver, en socialrådgiver og faglig koordinator, en sous-chef samt en leder fra ungeafdeling)
- Seks interview med projektmedarbejder og -koordinatorer
- Tre interview med mentorer

- 19 interview med unge.

Alle interview af projektmedarbejdere og hovedparten af unge-interviewene er gennemført ansigt til ansigt i projekternes egne lokaler og typisk inden for projekternes normale åbningstid. Enkelte unge er interviewet per telefon efter at have givet tilsagn via en projektmedarbejder om at stille op til telefoninterview. I modsætning til 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' har det her ikke været en udfordring at rekruttere unge til interview.

Interviewene med de kommunale medarbejdere, projektmedarbejdere og koordinatore fra de frivillige organisationer har haft hovedtemaerne 'baggrund og status for projektet', 'medarbejdere og mentorer', 'de unge i projektet', 'samarbejdspartnere', 'barrierer og muligheder for projektet', 'erfaringer med projektet' og dets 'forankring'. De centrale temaer i interviewene med de unge har været 'deres vej ind i projektet, og hvordan de har anvendt det', 'projektets indhold', 'baggrund og nuværende situation', 'barrierer og muligheder i forbindelse med anbringelsens ophør' samt deres 'syn på fremtiden'.

Alle interview er foretaget i perioden september til december 2014.

VÆRTS- OG KONTAKTFAMILIER

'Værts- og kontaktfamilier' er afprøvet i to projekter inden for to jyske kommuner, henholdsvis en mindre og en større kommune. Evalueringen er baseret på fire kvalitative telefoninterview med i alt tre projektansvarlige, fordelt på:

- To interview med projektlederne på de to projekter
- Ét interview med en projektmedarbejder på det ene projekt
- Ét opfølgende interview med projektlederen på det ene projekt i forbindelse med en forlængelse af projektperioden.

Hovedtemaerne for interviewene har været 'organisering af projektet og samarbejdspartnere', 'erfaringer med projektet og dets barrierer og muligheder' samt 'projektets forankring'.

Tre af interviewene er udført i perioden september til oktober 2014, mens det opfølgende interview er udført i august 2015.

SOCIALT IVÆRKSÆTTERI

'Socialt iværksætter' er afprøvet i to projekter, der er udført af to private socialpædagogiske opholdssteder, henholdsvis beliggende i en sjællandsk og en jysk kommune. Evalueringen bygger på to kvalitative interview med i alt fire personer fra de to projekter, fordelt på:

- Ét gruppeinterview med administrerende leder og projektleder på det ene projekt
- Ét gruppeinterview med projektleder og relationskoordinator på det andet projekt.

Hovedtemaerne i interviewene har også under dette initiativ været 'organisering af projektet og samarbejdspartnere', 'erfaringer med projektet og dets barrierer og muligheder' samt 'projektets forankring'.

Begge interview er foretaget på opholdsstederne og gennemført i oktober 2014.

RAPPORTENS OPBYGNING

Efter dette indledende kapitel følger evaluering af de fire efterværnsinitiativer: 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' (kapitel 2), 'Støtte fra frivillige organisationer' (kapitel 3), 'Værts- og kontaktfamilier' (kapitel 4) og til sidst 'Socialt iværksætter' (kapitel 5). Alle fire kapitler er bygget op omkring samme struktur. Først beskrives indsatsen, herefter beskrives de potentialer, vi ser i initiativet, og til sidst de udfordringer, vi ser, der er forbundet med initiativet. Evalueringen af de enkelte initiativer er opdelt i tre dele. I den første del beskriver vi den enkelte indsats' kerneelementer og eventuelle tilpasninger foretaget i projektkommunerne i opstartsfasen. I den anden del beskriver vi de væsentligste potentialer i indsatsen. Endelig beskriver vi i tredje del de væsentligste udfordringer i indsatsen. Nogle temaer kan rumme både potentialer og udfordringer og optræder derfor under begge afsnit. Til slut diskuterer vi nogle tværgående opmærksomhedspunkter for de fire initiativer i forhold til det videre arbejde med efterværn (kapitel 6).

VEJEN TIL UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Efterværnsinitiativet 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' består af en samarbejdsmodel, der lægger op til en ny tværfaglig organisering af det professionelle samarbejde. Formålet er at forbedre overgangen for unge fra anbringelse til en selvstændig voksertilværelse via et målrettet fokus på uddannelse og beskæftigelse. Dette sker ved, at fagpersoner på tværs af forvaltninger og afdelinger danner et tværfagligt team omkring den unge og samarbejder med den unge og den unges netværk. Overordnet set er hensigten med samarbejdet:

- At bygge bro mellem børne- og voksensystemet og derved skabe en bedre overgang for unge, når de forlader anbringelse
- At bygge bro mellem fagpersoner, som hver især besidder faglige kompetencer til at støtte de unge på vej mod uddannelse og beskæftigelse for derved at skabe rammer for bedre samarbejde på tværs
- At bygge bro mellem de unge og uddannelsessystemet ved at inddrage relevante aktører herunder UU-vejleder i samarbejds møderne.

Disse brobygningsprocesser er ikke lette at overkomme, men de er vigtige at håndtere, hvis den unge skal opleve en bedre overgang fra anbringelse til et selvstændigt voksenliv med uddannelse og beskæftigelse (Luckow m.fl., 2013).

I en viden- og erfaringsopsamling om efterværn lavet af SFI fremgår det, at der ofte opstår usikkerhed om, hvilke paragraffer de unge hører under i overgangen fra børne- til voksensystemet, og hvem der har ansvaret (Mølholt m.fl., 2012). Dette skaber utryghed for de unge, som let bliver tabt mellem systemerne. 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' skal være med til at sikre en bedre overgang mellem systemerne. Af viden- og erfaringsopsamlingen fremgår det ligeledes, at de unges medindflydelse og medbestemmelse er afgørende, hvis efterværnsindsatsen skal forankres hos de unge og medvirke til en positiv forandring (Mølholt m.fl., 2012). Samarbejdsmodellen forsøger at imødegå disse udfordringer.

'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' blev i første omgang udviklet og implementeret i fire kommuner: København, Fredericia, Gentofte og Roskilde kommuner, og det er disse kommuner, der indgår i evalueringen.⁷

Initiativets titel er undervejs i projektperioden ændret fra 'Særtøget' til 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', da man ønskede et mere neutralt navn. Vi har for klarhedens skyld konsekvent anvendt den nye titel 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', selvom nogle af evalueringens informanter stadig anvender den gamle benævnelse af ordningen.

I 2013 udkom en midtvejsevaluering af 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' (Luckow m.fl., 2013). I dette kapitel bygger vi videre på resultaterne fra midtvejsevalueringen og ser på, hvordan projektkommunerne har arbejdet med samarbejdsmodellen siden midtvejsevalueringen, og om det stadig er de samme potentialer og udfordringer, der gør sig gældende her ved projektets afslutning:

- Vi beskriver først indsatsens kerneelementer og gør derefter status over, hvilke tilpasninger kommunerne har foretaget undervejs i projektperioden
- Vi analyserer og diskuterer potentialer og udfordringer tilknyttet indsatsen set ud fra både de professionelle og de unges synspunkt.

7. Efterfølgende er modellen blevet udbredt til yderligere 20 kommuner over hele landet i regi af Socialstyrelsen.

INDSATSEN

I dette afsnit beskriver vi først indsatsens kerneelementer. Da der er sket en tilpasning gennem projektperioden, beskriver vi dernæst de modificeringer, som de fire kommuner har foretaget.

SAMARBEJDSMODELLENS KERNEELEMENTER

Samarbejdsmodellen består af et tværfagligt team, som følger de unge allerede fra 15-årsalderen og frem, til de unge fylder 23 år. Sammensætningen af disse team varierer og er defineret ud fra den enkelte unges aktiviteter og behov. I den unges tværfaglige team indgår fagpersoner, som hver især besidder faglige kompetencer til at støtte den unge på vej mod uddannelse og beskæftigelse. Som oftest består det tværfaglige team af den unges sagsbehandler, den unges kontaktperson/mentor og Ungdoms- og Uddannelsesvejleder (UU-vejleder). Teamet suppleres løbende med andre relevante aktører, som fx misbrugskonsulent, kontaktperson på botilbud, den unges klasselærer eller repræsentanter fra Jobcenteret, hvis den unge skal overgå til kontanthjælp ved 18-årsalderen. Ud over fagpersoner inddrages repræsentanter fra den unges netværk, herunder den unges biologiske forældre, plejeforældre eller den primære pædagog på anbringelsesinstitutionen. Og der udpeges en person i den unges netværk, der skal støtte den unge i at nå de mål, der laves aftaler om. Inddragelsen af den unges netværk er et kerneelement i samarbejdsaftalen, da det er med til at sikre bæredygtige løsninger, som kan fortsætte, efter at efterværnsforanstaltningen afsluttes. Antallet af deltagere varierer meget, og der kan være alt mellem 5 og 15 mødedeltagere, alt afhængig af hvor mange fagpersoner samt personer fra den unges netværk det er relevant at inddrage til et givet møde.

I hvert tværfagligt team udnævnes en koordinator, som fungerer som mødeleder. Koordinatoren skal arbejde tæt sammen med den unge og være tovholder i forhold til samarbejdet og indsatsen omkring den unge. Så længe den unge er under 18 år, er der oftest en sagsbehandler fra børne- og ungeafdelingerne, der er koordinator. Efter at den unge er fyldt 18 år, er det typisk en rådgiver fra voksenafdelingen eller jobcenteret, der overtager funktionen. Det er dog ikke den unges egen sagsbehandler, der varetager funktionen, men derimod en anden fra afdelingen, som kan se sagen 'udefra'. Projektlederne i to af kommunerne har fx varetaget koordinatorfunktionen og overlader funktionen til sagsbehand-

lerne ved projektets afslutning. Herefter vil sagsbehandlerne agere mødekoordinatorer for hinandens sager.

Da projektet startede, fik alle kommuner udleveret en mappe med redskaber (skemaer, kort og erklæringer) til brug i samarbejdsmodellen. I mappen var følgende redskaber:

Mål- og aftaleskemaet (også kaldet *samarbejdsaftalen*) er det mest centrale skema i samarbejdsmodellen. Dette skema giver et overblik over målene for den unge og sikrer en klar ansvarsfordeling i forhold til, hvem der gør hvad for at nå de aftalte mål. Skemaet bliver udfyldt i samarbejde med den unge og dennes familie og netværk på et samarbejds møde. Skemaet vises på storskærm, så alle kan se, hvad der aftales. Efter skemaet er udfyldt, bliver det printet ud og underskrevet af både den unge og de resterende mødedeltagere. Dette skema er vedlagt i bilag 1.

Samtykkeerklæringen indeholder en kort beskrivelse af forløbet og en samtykkeerklæring til indhentning og/eller videregivelse af personoplysninger. Redskabet har til formål at oplyse den unge om forløbet og give den unge mulighed for, på et oplyst grundlag, at give samtykke til, at fagpersonerne udveksler oplysninger om den unge.

Netværkskortet bruges til at afdække den unges private og professionelle netværk.

Netværksoverblikket giver den unge og andre overblik over personer i den unges netværk med kontaktoplysninger og oplysninger om, hvad de kan hjælpe med.

Indsatsoverblikket giver et overblik over tidligere og igangværende indsatser i forhold til den unge. Overblikket gør, at det bliver lettere at koordinere indsatserne og komme i kontakt med de indsatsansvarlige.

Et samarbejds møde foregår ved, at alle mødedeltagere sidder omkring samme bord. Aftaleskemaet vises på en storskærm. Koordinatoren og den unge formulerer sammen mål og delmål i forhold til uddannelse og

beskæftigelse, som skrives ind i skemaet. Det sker med input fra de resterende mødedeltagere. Under hvert delmål skrives, hvem der har ansvaret for hvad. Når alle punkter i aftaleskemaet er udfyldt, printes aftaleskemaet ud, og alle mødedeltagere inklusive den unge underskriver skemaet. Den unges aktive deltagelse på mødet er et vigtigt aspekt ved samarbejds mødet. Den unge er med til at formulere ordlyden af de konkrete mål og delmål, og hvis ikke den unge møder op på til et møde, aflyses mødet, og der findes en ny dato. Et kerneelement i samarbejdsmodellen er, at fokus er på den unges vej mod uddannelse og beskæftigelse, hvor der løbende sættes mål, som de professionelle og den unges netværk skal støtte den unge i at indfri.

Som udgangspunkt afholdes der som minimum samarbejds møder, når den unge er 16 år, 17 ½ år og 18 ½ år. Dog er det hensigten, at samarbejdsgruppen skal fungere fleksibelt, og at relevante fagpersoner kan indkaldes til møde med den unge, når der opstår behov.

MODIFICERING OG TILPASNING AF SAMARBEJDSMODELLEN

Alle fire kommuner har i løbet af projektperioden været i gang med en modificerings- og tilpasningsproces, hvor projektet er blevet tilpasset den specifikke organisering i den pågældende kommune. Det gælder både i forhold til:

- Målgruppe
- Redskaber
- Deltagere, mødeform og tidspunkter
- Projektlederens rolle.

MÅLGRUPPE

De fire projektkommuner har valgt forskellige strategier i forhold til udvælgelse af de unge.

I den ene kommune valgte man fra starten at udbrede samarbejdsmodellen til alle anbragte og tidligere anbragte unge i kommunen i alderen 16 til 22 år, hvilket har medført, at både mere og mindre ressourcestærke unge har medvirket i projektet. I en anden kommune er de unge udvalgt af sagsbehandlere fra ungeområdet. Da man vurderede, at de meget psykisk sårbare unge ville kræve mere, end samarbejdsmodellen kan tilbyde, har man valgt ikke at inkludere disse unge i projektet. I stedet har fokus været på de unge, som vurderes uddannelsesparate. I den

tredje kommune er det rådgiverne i børne- og familieafdelingen, der har udvalgt ungesagerne på baggrund af kriterier, som sikrede en varieret ungegruppe, for hvem indsatsen var hensigtsmæssig. I den sidste kommune har man ikke fulgt en fast rekrutteringsstrategi.

I løbet af projektperioden har alle fire projektkommuner i samråd med Socialstyrelsen valgt at udvide målgruppen, så samarbejdsmodellen ikke blot blev brugt i sager med anbragte unge, men også i sager med ikke-anbragte unge med en børnesag, hvor det vurderes, at den unge har behov for særlig støtte i forhold til uddannelse og beskæftigelse. I interviewmaterialet til både midtvejsevalueringen og denne slutevaluering indgår dog udelukkende unge, som har været anbragt, dels for at være tro mod opdraget til evalueringen, og dels fordi fokus i Efterværns pakken generelt er på *anbragte* unges overgang til voksenlivet.

REDSKABER

Fælles for de fire projektkommuner er, at de ikke bruger alle redskaberne i sin oprindelige form, men har tilpasset redskaberne, så de i højere grad har passeret ind i kommunernes specifikke arbejdsgange. Det generelle indtryk har været, at omfanget af redskaber var overvældende, og at der var behov for at forenkle redskaberne og slå flere redskaber sammen. Kommunerne har valgt at benytte redskaberne forskelligt. I den ene kommune har de valgt at inkorporere aftaleskemaet i de unges handleplansmøder for at gøre det mere enkelt for sagsbehandlere. En anden kommune har valgt ikke at printe og underskrive aftaleskemaet for at gøre mødet mere uformelt.

DELTAGERE, MØDEFORM OG TIDSPUNKTER

Projektkommunernes erfaringer med at holde møder, hvor alle relevante fagpersoner og repræsentanter fra de unges netværk er til stede, er delte.

To af kommunerne har rigtig gode erfaringer og har derfor holdt fast i formen. Her har de unge givet udtryk for, at det er rart, at alle professionelle samles til samme møde, så de kun behøver at holde ét møde, samt at det er rart, at der kommer flere perspektiver på, når fagpersoner med hver deres kompetence er omkring bordet.

I de to andre kommuner har de haft dårlige erfaringer med store samarbejds møder. Erfaringerne gik blandt andet på, at møderne blev for lange, da alle til stede gerne ville sige noget, og at det ikke var hensigtsmæssigt at præsentere den unge for så mange nye ansigter. Samtidig op-

levede fagpersonerne fra den ene kommune, at nogle af de unge var utrygge ved store samarbejds møder. Der var en udbredt opfattelse af, at alle fagpersoner ikke behøver være til stede til selve mødet for at være involveret, da aftalerne fremgår af referatet. Af hensyn til den unge blev det derfor besluttet at skære antallet af mødedeltagere ned til et minimum. I den anden kommune har man valgt at holde nogle af møderne, helt uden at de unge er til stede. I denne kommune er samarbejds møderne blevet inkorporeret i et allerede eksisterende projekt, hvilket har medført, at møderne har ændret form. Udvalgte fagpersoner fra Børne- og ungeforvaltningen og Socialforvaltningen mødes en gang om måneden for at diskutere deres aktuelle ungesager. Da de diskuterer 20-25 sager på et møde, er det ikke muligt at have de unge med til mødet. Efter at fagpersonerne har vendt alle sagerne, indkaldes de unge til møde med de relevante fagpersoner fra de to forvaltninger sammen med den unges netværk. Efterfølgende forberedes Jobcenteret på, at den unge er på vej, hvorefter en ungerådgiver indkalder den unge til møde om det videre forløb i Jobcenteret.

En af kommunerne har gode erfaringer med de fastlagte tidsplaner for samarbejds møderne og har valgt at holde møder, når den unge er henholdsvis 16 år, 17 ½ år og 18 ½ år, da de vurderer, at dette gør det mere overskueligt for rådgiverne. Derudover indkaldes der til møder, når der opstår et behov, som tiltænkt med samarbejds modellen.

De tre andre projektkommuner har valgt at justere tidspunkterne for samarbejds møder, og i stedet for at følge et fastlagt skema har de holdt møderne, når der var behov. Flexibiliteten ses som nødvendig, og der er enighed om, at man ikke skal indkalde de unge til flere møder, end det er nødvendigt. Fagpersonerne i den ene kommune nævner, at de anser det som for sent at holde møde, når den unge er 16 år, da den unge på dette tidspunkt ofte allerede har afsluttet folkeskolen og er videre. Derfor har denne kommune valgt at rykke dette møde frem, til før den unge går ud af 9. klasse, for at fange den unge inden overgangen fra folkeskolen.

I flere kommuner er samarbejds møderne blevet slået sammen med de lovpligtige handleplans møder, der skal finde sted hvert halve år i forbindelse med tilsyn (serviceloven § 70, stk. 2). Formålet er at gøre det så nemt for sagsbehandleren som muligt at sikre, at den unge ikke skal indkaldes til flere møder end nødvendigt.

PROJEKTLEDERENS ROLLE

Projektlederens rolle har været meget forskellig i de fire kommuner.

I to kommuner har projektlederne både varetaget den overordnede projektledelse og fungeret som mødeleder på samarbejds møderne. I disse to kommuner beskriver fagpersonerne, at projektledernes store engagement har været afgørende for, at projektet er lykkedes. Projektlederne i disse kommuner har begge en baggrund som socialrådgivere. De giver selv udtryk for, at deres baggrund har været en fordel i forhold til at gøre projektet praksisnært og forståeligt for sagsbehandlerne. Den anden projektleder har siden sommeren 2014 overdraget rollen som mødeleder til sagsbehandlerne for at sikre, at projektet lever videre, efter projektlederen ikke længere er ansat. Til at afhjælpe sagsbehandlerne er der ansat en studenterhjælper til at stå for indkaldelse til møder, og der er tilknyttet en faglig koordinator, som skal lave sagsgennemgang med rådgiverne to gange om året.

I de to andre kommuner har projektlederne haft en mere overordnet rolle og har ikke deltaget ved samarbejds møderne. Det er i højere grad lagt ud til sagsbehandlerne selv at styre møderne. I den ene kommune har man valgt at udpege en gruppe af faste tovholdere, som er med til møderne hver gang, for på den måde at sikre kontinuitet. I fremtiden vil projektlederen fortsat være inde over projektet, men ikke på samme måde koordinerende og styrende som hidtil. I den anden kommune har de valgt at danne en mindre koordinatorgruppe for at sikre fagpersonerne ejerskab over projektet. Koordinatorgruppen består af tre rådgivere fra Børne- og Familieafdelingen, tre rådgivere fra Jobcenteret samt to UU-vejledere, som sammen skal tage sig af ungesagerne og mødes med jævne mellemrum.

FORSKELLIGE TYPER AF TILPASNINGER

For at forstå den proces, hvormed kommuner har indarbejdet samarbejdsmodellen for at få den til at passe ind i deres egen organisation, kan man tale om forskellige typer af tilpasninger. Man kan således tale om den *reproducerende tilpasning*, hvor en idé kopieres direkte ind i organisationen. Man kan tale om den *modificerende tilpasning*, hvor der lægges enten elementer til idéen, eller der fjernes elementer fra idéen. Endelig kan man tale om en *radikal tilpasning*, hvor idéen forvandles i en sådan grad, at den udsættes for grundlæggende forandring (Røvik, 2007). Kommunerne har

lavet større og mindre tilpasninger af Samarbejdsmodellen i forhold til deres organisation.

To af kommunerne har valgt en modificeret tilpasning, hvor de har taget udgangspunkt i manualen, men tilpasset redskaberne til de specifikke arbejds gange i kommunen. Den ene kommune har fx valgt at gøre tidspunktet for samarbejds møderne mere fleksible og holde det første møde, før den unge afslutter folkeskolen. Den anden kommune har valgt at slå samarbejds møderne sammen med de lovpligtige handleplansmøder. Derudover har begge kommuner justeret antallet af redskaber og slået redskaber sammen, hvor det gav mening. Justeringerne er således sket uden at ændre ved grundtanken i samarbejdsmodellen.

Der er også eksempler på, at dele af modellen er blevet radikalt tilpasset, hvor dele af projektet har skiftet grundlæggende karakter. Den ene kommune var allerede i gang med et lignende projekt og valgte at implementere samarbejdsmodellen i det eksisterende projekt. Det medførte, at de unge ikke er med til alle samarbejds møderne, som det oprindeligt var tænkt. En anden kommune havde modstand mod princippet i at samle mange professionelle omkring samme bord ved samarbejds mødet, da de oplevede, at de unge ikke følte sig tilpas i situationen. Her valgte man at skære antallet af mødedeltagere ned til et minimum. I disse to tilfælde har justeringerne medført en mere radikal ændring i idéen bag samarbejdsmodellen.

Ingen af kommunerne har valgt en reproducerende tilgang, men har i forskelligt omfang justeret og tilpasset samarbejdsmodellen til organisationskulturen og arbejds gangene i de fire kommuner. Hver kommune har valgt sin egen model og organisering at arbejde videre med. Det spiller en rolle for evalueringen, idet samarbejdsmodellen er blevet mere bredspektret end i udgangspunktet. Vi fokuserer særligt på modellens kerneelementer, men inddrager – hvor det er relevant – også de erfaringer, hvor modellen er blevet tilpasset.

POTENTIALER

I dette afsnit stiller vi skarpt på potentialer i samarbejdsmodellen. Vi ser på fire centrale aspekter:

- *En koordineret indsats*, herunder hvordan samarbejdsmodellen bidrager til, at de professionelle får bedre kendskab til hinanden, klarhed om ansvarsfordeling, større forståelse for de unges unikke situation
- *En sammenhængende indsats*, herunder fokus på gevinsten ved, at alle mødes til et samlet møde samt bedre overlevering af den unge fra børne- til voksensystemet
- *En målrettet indsats*, herunder hvordan modellen er med til at øge fokus på uddannelse og beskæftigelse samt at sikre en tættere opfølgning med den unge
- *En indsats for og med de unge*, herunder hvordan modellen sætter rammer for øget inddragelse af den unge og den unges netværk.

EN KOORDINERET INDSATS

I midtvejsevalueringen (Luckow m.fl., 2013) fremgår det, at samarbejdsmodellen har potentiale til at skabe en bedre overgang for den unge i form af bedre koordineret samarbejde mellem de involverede aktører, hvor de professionelle tager fælles ansvar og løbende har opmærksomhed på de unge: I forhold til en bedre koordineret ungeindsats er der i nærværende slutevaluering tre centrale temaer, som træder særligt frem:

- De professionelles øgede kendskab til hinanden
- Klarhed om ansvarsfordeling
- De professionelles øgede kendskab til de unges specifikke situation.

DE PROFESSIONELLES ØGEDE KENSKAB TIL HINANDEN

Når en ung skifter fra børne- og ungesystemet over til voksensystemet er det en konkret udfordring, at de professionelle ikke nødvendigvis kender navn og ansigt på de personer, som de skal sende de unge videre til. Fagpersoner på tværs af kommuner er enige om, at en af de absolut største fordele ved samarbejdsmodellen for de professionelle er, at de har lært hinanden at kende både på tværs af afdelinger og forvaltninger, hvilket gør det nemmere at ringe og få en hurtig afklaring på, hvad der skal ske med den unge videre frem:

Når man lærer en sagsbehandler at kende, så er det nemmere at tage telefonen og ringe og lige få hurtig afklaring på noget gennem en samtale. Det kræver jo mange gange et kendskab til hinanden, at man tør at ringe for lige at høre om et eller andet. (Ungerådgiver, Jobcenter)

Den kommunale organisering er oftest bygget op omkring forskellige søjler, hvor folk med forskelligt fagområde sidder adskilt rent fysisk, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor samarbejde på tværs ikke bare opstår af sig selv. Samarbejdsmodellen bidrager til, at de professionelle får bedre kendskab til hinanden, hvilket gør, at tingene bliver ordnet hurtigere, da det bliver lettere at ringe op til hinanden, når man kender hinanden. Personkendskabet lader således til at have en afgørende betydning for det tværsektorielle samarbejde.

Flere fagpersoner nævner, at det øgede kendskab til hinanden skaber et bedre samarbejde på tværs, hvilket er med til at fremme en fælles faglig glæde, når fagpersonerne på tværs af afdelinger og forvaltninger oplever, at der er et fælles ønske om at hjælpe den unge. En sagsbehandler forklarer det som, at ”alle brikkerne samles i et puslespil”, hvilket er med til at skabe en bedre indsats for den unge. Andre fagpersoner nævner, at det, at de nu ”taler samme sprog” og ”alle sammen arbejder hen imod det samme og bidrager til et fælles mål”, er afgørende for at kunne hjælpe de unge bedst muligt på vej.

Fagpersonerne er enige om, at samarbejdet er blevet styrket. Men flere nævner dog, at det er vigtigt at have for øje, at det kræver tid og ressourcer at stable et samarbejde på benene:

Da vi startede op, var det sådan lidt: ’Okay, flere møder, flere samarbejdsting.’ Altså, vi kunne slet ikke se det for os. Og så lige pludselig gik det op for os, hvor godt det er, at man har det her samarbejde, at det er de samme samarbejdspartnere hver gang, det kendskab og den fælles forståelse, vi har fået. Så batter det. (...) Også for de unge. (UU-vejleder)

Det er dog godt givet ud i forhold til det videre samarbejde. Dels har det øgede kendskab til hinanden medført, at der er mindre mystik og forkerte forestillinger om, hvad de andre laver, og dels at der er større anerkendelse af hinandens forskelligheder. En fagperson beskriver det som, ”at man er kommet ind under huden på hinandens arbejdsområder”, og ”har fået indsigt i hinandens kultur”. En anden fagperson fortæller, at det har betydning at mødes rent fysisk, for ”jo mere man sidder sammen, jo mere forstår vi hinandens tilgang til arbejdet”. Også projektlederne kan se fordelene i, at der er kommet større kendskab på tværs, da dette gør, at ”vi er begyndt at kunne se det fra hinandens side også”, hvilket med-

fører at ”vi ikke modarbejder hinanden og ikke lægger planer, der kører imod hinanden, men at vi kører samme vej”.

Samtidig er det rent praktisk blevet nemmere at finde telefonnumre på de involverede fagpersoner i en ungesag, da alle navne og kontaktoplysninger er skrevet ind på netværksskortet. Dette er til gavn for de professionelle og de unge, som har fået et bedre overblik over, hvilke fagpersoner der er involveret i deres sag, og hvem de skal kontakte, hvis de har brug for støtte.

KLARHED OM ANSVARSFORDELING

En udfordring i ungesager er ofte, at der er uklarhed om ansvarsfordelingen, når den unge overgår fra børne- og ungdomsafdelingen til voksenafdelingen. En konkret fordel ved samarbejdsmodellen og mere præcist samarbejds møderne er, at der er kommet større klarhed over ansvarsfordelingen blandt de professionelle, da det skrives ind i aftaleskemaet, hvem der har ansvaret for hvad:

Det står jo direkte i aftaleskemaet. 'Hvem har ansvaret? Det har jeg.' Så man kan ikke rigtig rende fra det, da det jo også kommer op på tavlen. (...) Plus det med, at vi alle sammen skriver under på skemaet, inden vi går, så du har sådan set virkelig forpligtet dig. (Sagsbehandler)

At ens navn står i skemaet, og at man efterfølgende har skrevet under, gør, at de professionelle i højere grad oplever at være forpligtet til at handle. At ansvarsfordelingen er blevet mere tydelig, gør, at fagpersonerne ikke i samme grad oplever at blive spillet ud mod hinanden, samt at de undgår unødigt dobbeltarbejde. Derudover oplever fagpersonerne det som en styrke, at man kommer til at stå mere direkte til ansvar over for den unge, hvilket i sidste ende er til gavn for den unge, da der bliver handlet hurtigere.

Særligt de nyuddannede sagsbehandlere giver udtryk for, at det er rart at have en fast model at følge, hvor ansvarsfordelingen er fastlagt, og der er en projektleder, som leder dem igennem møderne og fortæller dem, at det er sådan og sådan, møderne skal køres. Det er således de nyuddannede sagsbehandlere, som viser mest begejstring for samarbejdsmodellen, hvorimod de mere erfarne medarbejdere har været mere skeptiske.

DE PROFESSIONELLES ØGEDE KENDSKAB TIL DE UNGES SPECIFIKKE SITUATION

Det øgede samarbejde og videndelingen på tværs af afdelinger og forvaltninger har været medvirkende til, at de øvrige fagpersoner ud over den unges sagsbehandler får et bedre indblik i og dermed større forståelse for den unges aktuelle situation. Denne indsigt har givet mulighed for at tilrettelægge indsatsen mere hensigtsmæssigt:

Vi har jo fået indblik i, hvad det er for nogle skæbner, de unge mennesker render rundt med. Hvornår skal man presse ud i uddannelse, og hvornår skal man nurse noget mere? Det har jo givet en indsigt i de problemstillinger, nogle unge kan have. (Teamkoordinator, Ungevejledningen)

UU-vejledere og rådgivere fra Jobcenteret, som i nogle kommuner sidder sammen i Ungeguiden,⁸ fik tidligere ikke altid information om, hvis en ung havde været anbragt. At de nu får denne oplysning gennem overleveringen, gør, at de har øget opmærksomhed på den unge:

Jeg synes, at det har øget fokus på de anbragte unge, at vi har fået et at vide, at de har været anbragt. (...) Det har gjort, at jeg har været mere opmærksom på de unge, jeg har haft med at gøre, og måske har fulgt dem tættere, end jeg ville have gjort, hvis ikke jeg havde fået den oplysning. Og det i sig selv er jo væsentligt. (UU-vejleder)

At UU-vejlederne og rådgivere i Jobcenteret i overleveringen får viden om, at den unge har været anbragt, giver dem større forståelse for den unges specifikke udfordringer.

Der er bred enighed om, at samarbejdsmodellen generelt har medvirket til, at de professionelle har fået større indsigt i de unges situation, hvilket er med til at sikre den bedst mulige indsats.

EN SAMMENHÆNGENDE INDSATS

Fordi alle parter samles til ét møde har 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' skabt øget sammenhæng i indsatsen. Det har blandt andet gavnet

8. Ungeguiden findes i flere kommuner landet over. Det er den unges indgang til kommunen, hvor der sidder medarbejdere fra både jobcenter og ydelsescenter samt ungdoms- og uddannelsesvejledere.

koordineringen af overleveringen af den unge fra den ene forvaltning til den anden.

GEVINSTEN VED STORMØDER

De unge, som har deltaget i samarbejds møder, vurderer overvejende møderne som noget positivt. Selvom de unge generelt har svært ved at skelne tiden før og efter 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', kan de godt huske, at de lejede at holde møder med de forskellige fagpersoner enkeltvis, og flere nævner, at det er rart, at de nu får det hele overstået på et enkelt møde. En ung mand forklarer det som: "Det er bare lidt nemmere nu end før, hvor jeg skal snakke med hver enkelt" (ung mand, 19 år), og en anden ung mand fortæller, at "det er skønt at kunne slippe for så mange møder på kommunen" (ung mand, 20 år).

En anden ung mand fortæller, at det er positivt, at alle er samlet, og at det ikke ændrer ved det, han siger til møderne:

Altså, det er jo fint nok, at de sidder sammen. Det er jo rart nok, at vi kan få overstået det hele på én gang, i stedet for at vi skal ind og snakke med forskellige personer. Så det er helt klart en positiv ting. (...) Jeg ved jo, at der er jo en grund til, at de sidder der. (Ung mand, 17 år)

En vigtig pointe er her, at den unge mand ikke føler det overvældende, at der er mange til stede til samarbejds mødet, da han godt kan se meningen i det. Det tyder på, at mødelederne er lykkedes med at forklare den unge fordelene ved at holde møde, hvor alle relevante fagpersoner og repræsentanter fra netværket er til stede.

Selvom de unge overvejende er positive over for stormøderne, nævner flere, at det er vigtigt, at den unges sagsbehandler taler med den unge inden og forbereder den unge til mødet:

Det er vigtigt for mig, at jeg ved, hvem der kommer til at være der, og hvad vi skal snakke om, da jeg har brug for tid til at overveje tingene. Man siger jo også nogle ting foran en enkelt person, som man ikke ville sige foran alle. (Ung kvinde, 19 år)

Som den unge kvinde udtrykker det, er det vigtigt, at hun informeres inden mødet om, hvem der vil deltage på mødet, og hvad der er på dagsordenen. Dette giver hende mulighed for at forberede sig på mødet.

Samtidig nævner den unge kvinde en vigtig pointe, nemlig at der er ting, som er nemmere at sige til en enkelt end til en større forsamling. Hvis den unge på forhånd har vendt punkterne på dagsordenen med sin sagsbehandler, kan sagsbehandleren hjælpe den unge med at komme frem med de ting, som måske er svære for den unge at få sagt i det store forum. Den grundige forberedelse inden mødet er afgørende for den unges oplevelse af at deltage på mødet.

BEDRE OVERLEVERING

På tværs af de fire kommuner er der enighed om, at det øgede samarbejde på tværs af afdelinger og forvaltninger er med til at skabe en bedre sammenhæng i ungeindsatsen, da overleveringen er blevet mere koordineret.

Flere nævner, at det har en betydning for overleveringen, at de følger den unge over tid. En ungerådgiver forklarer det således:

Man har været med i et forløb, og man får bedre indblik i, hvad de unge har været igennem, og hvad det er for nogle problematikker, de unge har. Man er ligesom med i processen. Jeg tænker, at det giver rigtig god mening i forhold til overlevering. (Ungerådgiver)

En sagsbehandler beskriver den gode overlevering som et stafetløb, hvor man nu har fået mulighed for at løbe sammen med den, som skal overtage depechen, i en periode, i stedet for at man bare kaster depechen og håber, at den bliver grebet. Dette 'stafetløb' giver mulighed for en tryk overlevering, hvor der er vished om, at der er nogen, der tager over, når man selv slipper den unge. En anden fagperson fortæller, at det er rart at vide, at den unge "ikke bare sådan ryger ud i mørket", efter at hun har sluppet.

Flere nævner, at en af de største fordele ved samarbejdsmodellen er, at de på tværs kan skabe løsninger, der rækker ud over det 18. år. Samarbejdet på tværs giver mulighed for, at man kan lave løsninger, så den unge nærmest ikke opdager, at de fylder 18 år:

Det der med at få lagt nogle planer, der rækker ud over det 18. år, gør, at de unge nærmest ikke opdager, at de bliver 18 år. De kan godt komme med et handicap på Sorø Husholdningsskole, når de bliver 17. Vi skal nok bevillige, fra de er 18, til de er 19 og

så videre og så videre. (...) Det bliver mindre bureaukratisk og kommunalt, når man kommer i gang i tide. (Sagsbehandler, Børne- og familieafdeling)

Dette gør, at de professionelle skal være på forkant med den unges situation:

I og med at man har holdt de her møder, hvor man har haft alle folk inddraget, så har man haft mulighed for at lave nogle aftaler, inden de bliver 18 år, så de ikke står, når de er 18, og siger: 'Hovsa, hvad gør vi lige nu?' Så på den måde har vi været lidt på forkant med det, fordi man har alle med rundt om bordet. (Teamkoordinator, Ungevejledning)

Teamkoordinatoren her pointerer noget meget vigtigt, nemlig at samarbejds møderne har gjort det muligt for fagpersonerne omkring den unge at være på forkant med, hvad der skal ske, efter den unge fylder 18 år, hvilket skaber en mere tryk overgang for den unge.

En fagperson har et konkret eksempel med en ung mand, som fik mulighed for at komme på efterskole, selvom han fyldte 18 år undervejs:

Det er jo også de små ting. Jeg har en dreng på 17 år, som gerne vil på efterskole. Da han bliver 18 det år, hvor han er på efterskolen, var vi nødt til at tænke Jobcenteret ind. Og så sidder vi til det der møde, et år inden han bliver 18, og får brikkerne til at falde på plads, hvilket giver sindssygt god mening. Nu trives han på den efterskole, og det er super fint. (Sagsbehandler, Børne- og familieafdeling)

Flere ungerådgivere nævner også, at det er en stor fordel for de unge, at de allerede har en kontakt i Jobcenteret, så de ikke "skal trække et nummer og sidde i kø i fire timer", da det skaber en lettere overgang for de unge.

Da de unge ikke ved, hvordan overleveringen ville have været, hvis de ikke var med i 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', er den bedre overlevering ikke noget, de unge selv nævner. Der er dog en ung mand, som fortæller, at han er glad for, at han har fået lov til at blive boende i ungdomshyblen, selv efter han fylder 18 år:

Altså, jeg må bo der, så længe jeg vil. Der er ikke nogen planer om, at jeg skal flytte hjem, når jeg bliver 18 eller sådan noget der. Så det er meget rart. (Ung mand, 17 år)

EN MÅLRETTET INDSATS

I midtvejsevalueringen (Luckow m.fl., 2013) fremgår det, at samarbejdsmodellen er med til at skabe en mere målrettet indsats, i og med at der er kommet skærpet fokus på uddannelse og beskæftigelse, og at der er kommet tydelighed i aftaler og mål for den unge. Dette bekræftes her i slutevalueringen, hvor særligt to temaer springer frem:

- Øget fokus på uddannelse og beskæftigelse
- Tættere og vedholdende opfølgning.

ØGET FOKUS PÅ RESSOURCER, UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Før samarbejdsmoderne var de unge vant til, at det i høj grad var deres problemer, der var i fokus på møderne. Flere unge giver udtryk for, at det gjorde møderne meget udmattende, da det er hårdt at høre på og snakke om alt det, man ikke kan finde ud af. Med samarbejdsmoderne er der sket en ændring i de professionelle tilgang til de unge, som er blevet mere løsnings- og udviklingsorienteret, og der er i stigende grad kommet fokus på de unges ressourcer i stedet for deres udfordringer. En fagperson fortæller, at indførelsen af samarbejdsmodellen har gjort, at fagpersonerne er blevet mere handlingsorienterede, da der er kommet fokus på konkrete aftaler med den unge:

Tidligere har vi haft en personlig og familiær udvikling i højsædet, og det har været rigtig tungt. Nogle gange har vi været helt energiforladte, når vi endelig kom ned til skolepunktet. (...) Perspektivet er nu vendt, og det er blevet mere udviklingsorienteret, synes jeg. (Sagsbehandler)

De unge giver også udtryk for, at det er rart, at det ikke er deres eventuelle misbrug eller øvrige problemer, der tages udgangspunkt i, men derimod deres ønsker for uddannelse. En ung mand fortæller, at det vigtige er, at der sker noget på møderne, så de ikke bare sidder og snakker. Han er glad for, at der er kommet afklaring på hans revalidering. Ifølge en anden ung mand har det ændrede fokus fra hans problemer til konkrete uddannelsesplaner været med til at skabe en god stemning til møderne:

Jamen vi taler om uddannelse, og hvad jeg gerne vil, og der er bare god stemning, fra man går ind ad døren, og til man træder ud igen. (Ung mand, 19 år)

Ifølge en projektleder er det afgørende, at møderne giver mening for de unge og ikke bare mening for systemet.

Der har hersket en forestilling om, at udsatte børn og unge ikke kunne magte at gå i skole, før der var taget hånd om de øvrige udfordringer, de havde. Det har ført til, at anbragte børn i længere perioder har været fritaget fra skole, mens der er kommet styr på de sociale og psykiske udfordringer. I dag er der derimod en udbredt opfattelse af, at de øvrige udfordringer godt kan bearbejdes, samtidig med at barnet eller den unge passer sin skolegang. Ny svensk forskning viser, at en god præstation i skolen og i uddannelsessystemet er de vigtigste parametre for at øge udsatte unges livschancer som voksen (Vinnerljung, Berlin & Hjern, 2011). At der er sat fokus på uddannelse, allerede fra de unge går i folkeskole, afspejles i interviewene med flere fagpersoner. En UU-vejleder fortæller:

Særtoget har gjort, at vi har fået øjnene op for, hvor stor betydning uddannelsesdelen har. (...) Vi har meget mere fokus på, at de unge faktisk er i uddannelse, og det ikke kun er nok, at vi nurser dem. (UU-vejleder)

'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' har således været med til at øge bevidstheden om, hvor stor betydning det har for den unge at få en uddannelse, og at uddannelsen tænkes ind allerede i folkeskolen.

TÆTTERE OG VEDHOLDENDE OPFØLGNING

Indførelsen af samarbejdsmodellen har medført en hyppigere opfølgning på ungesagerne, hvilket fagpersoner og projektledere på tværs af kommunerne oplever, giver en bedre føling med den unge og fører til mere effektiv støtte. At fagpersonerne følger de unge mere tæt, gør, at der er mulighed for at gribe hurtigere ind, når fx en ung falder fra en uddannelse:

Mange af de unge, som er i et uddannelsesforløb, er stadig sårbare, og der kan let ske et eller andet, som gør, at de falder fra. Her er man lidt hurtigere med inde over, hvis man skal gribe fat, eller

der skal gøres noget eller ændres noget i uddannelsesplanen. Og det synes jeg faktisk, har været rigtig godt. (UU-vejleder)

Den tætte og vedholdende støtte, som samarbejdsmodellen lægger op til, har ifølge en anden UU-vejleder været med til at sikre, at unge er lykkes med uddannelse:

Jeg har to sager, hvor den ene er blevet færdig med uddannelse, og den anden er i gang. Der tænker jeg, at det ikke er sikkert, at det havde lykkedes, hvis ikke der havde været den her håndholdte hjælp til dem hele vejen igennem. (UU-vejleder)

Ud over den tættere opfølgning har samarbejdsmodellen også medvirket til en mere vedholdende støtte. En ung kvinde fortæller, at hun oplever det som positivt, at fagpersonerne omkring hende bliver ved med at komme med gode idéer, selvom hun indtil nu har haft svært ved at tage imod tilbuddene:

Det viser også bare, at selvom jeg bliver ved med at sige, 'Fuck jer, I skal lade mig være!', så prøver de. Og det er altså det, der har hjulpet. Min kontaktperson, og at min sagsbehandler er kommet lidt mere indover. Så er der ligesom begyndt at ske noget, fordi der er ligesom nogen, der er begyndt at fatte, hvad jeg vil. Det gjorde de ikke rigtig før. (Ung kvinde, 19 år)

Det skærpede fokus på uddannelse og beskæftigelse samt muligheden for at følge de unge tættere er således med til at skabe en mere målrettet ungeindsats.

EN INDSATS FOR OG MED DE UNGE

Et centralt element i samarbejdsmodellen er, at de unge selv skal være med til at tage ansvar for deres videre vej mod uddannelse og beskæftigelse. I midtvejsevalueringen (Luckow m.fl., 2013) fremgår det, at de unge i højere grad oplever sig selv som aktør i egen sag, og at samarbejdsmodellen lægger op til øget selvstændighed blandt de unge, i og med at de unge får overdraget større ansvar for, at de ønskede mål indfries. Her i slutevalueringen fremgår særligt to temaer:

- Øget inddragelse af de unge
- Øget inddragelse af de unges netværk.

ØGET INDDRAGELSE AF DE UNGE

På samarbejds møderne er det et centralt element, at den unge og familien selv er med til at udfylde og definere, hvilke mål der skal sættes for den unge, og kommer med forslag til, hvordan målene nås, og hvem der skal have ansvaret for at følge op på aftalerne. Ifølge fagpersonerne kommer de unge og deres familier til at tage ejerskab, da de selv er med til at definere målene:

For det første synes jeg, at de unge selv er mere med. Jeg vægter meget, at de unge selv skriver og ikke bare kigger på. Jeg ved godt, at det ikke altid holder, men det giver dem meget mere ejerskab og en fornemmelse af, hvad der skal ske. Og for det andet at forældrene også kigger på det og bliver taget med. Fordi mor og far er også ansvarlige for det. (Sagsbehandler)

Ifølge sagsbehandleren er det afgørende, at både den unge selv og den unges forældre er med til at udforme målene, og at de ikke bare kigger passivt på. Ifølge en projektleder har den øgede inddragelse af de unge gjort dem til medspillere:

Til mødet siger jeg: 'Jeg vil gerne høre, hvad du gerne vil?' Og hvis ikke det kan lade sig gøre, spørger jeg: 'Hvad er det så, vi skal arbejde på?' Det gør de unge mere til medspillere, end de ellers har været. (...) Når det er et netværksmøde, så er det den unges dagsorden, der er på bordet. Jeg siger fx 'Det må jo så være dig, der ved noget om det' eller spørger 'Hvordan gør vi det her?', og det giver faktisk en anden dynamik. (Projektleder)

Helt konkret bliver der også brugt andre ord og vendinger, når den unge selv er med til at formulere, hvad der skal stå i samarbejdsskemaet:

Det er fedt, at den unge selv kan sige, at det var ikke det der ord, jeg mente. Det gør, at vi kommer til at bruge lidt mere direkte citater, hvilket gør, at det bliver meget borgernært. (Sagsbehandler)

Den øgede inddragelse af de unge gør også, at eventuelle uklarheder omkring betydningen af ord opdages. Fagpersonen nævner et eksempel med en ung mand, der modsatte sig, at der blev brugt ordet "udredning", da han forstod det som, at han "lå, som han havde redt". Det viser, hvor let

der kan opstå misforståelser, hvis den unge ikke er aktivt med i formuleringerne i samarbejdsaftalen.

De fleste unge interviewpersoner oplever at blive inddraget og lyttet til. De unge har dog generelt svært ved at uddybe deres oplevelse med den ændrede mødeform, og deres svar er korte: ”Jamen jeg bliver inddraget meget. Det gør jeg” (Ung mand, 19 år), ”Det gør jeg i hvert fald. Jeg synes, sådan set at det er mig hele tiden” (Ung mand, 17 år) og ”Helt klart. Det er rigtig rart” (Ung kvinde, 20 år).

En 17-årig ung mand sætter lidt flere ord på sin oplevelse af at være med til møderne:

Jeg har været til rigtig mange møder, og jeg synes, at det forløber rigtig fint. Vi snakker om næsten det samme hver gang, men hver gang er der jo ligesom noget nyt, der er sket, og sådan noget der, og så ændrer det sig hele tiden. Og jeg synes, at det er en fin fremgangsmåde, og jeg har overhovedet ikke noget imod den. Jeg synes ikke, at der er noget, der skal være anderledes på nogen måde. Overhovedet. (Ung mand, 17 år)

Det er vigtigt at tilføje, at denne unge mand generelt klarer sig godt, og at dette også kan spille ind på hans opfattelse af, hvordan møderne forløber.

Interviewene med de unge viser dog også, at der er eksempler på unge, som overhovedet ikke føler sig inddraget, hvor de i stedet giver udtryk for, at der bliver talt hen over hovedet på dem, og at de professionelle slet ikke lytter til dem. En 19-årig ung kvinde fortæller om sin oplevelse med ikke at føle sig lyttet til:

Jeg følte, at jeg blev inddraget, men at det ikke var så vigtigt, hvad jeg sagde. Det er lidt ligesom, at de er lærerne, og jeg er en elev. Selvom det handler om mig, så oplever jeg ikke, at jeg har så meget at skulle have sagt. Jeg skal jo bare fortælle, hvordan jeg vil have det, og hvordan det går, så de kan planlægge det. (Ung kvinde, 19 år)

Den samme unge kvinde fortæller senere i interviewet, at hun oplever, at hendes sagsbehandler giver hende medhold, når de bare holder møder de to, men at sagsbehandleren så skifter holdning, når der er andre til stede. Samtidig føler den unge kvinde ofte, at hun bliver talt ned til, og er ikke glad for at deltage på møderne, da hun oplever, at det kun er alle de negative ting, som fylder:

Jeg bryder mig ikke så meget om møderne, fordi det handler meget specifikt om dårlige ting. Og det gør det jo selvfølgelig, fordi det er ting, der skal forbedres og sådan noget. Men når det kun handler om én selv, så kan man godt sidde og føle sig lidt kvalt af alle de ting, der skal ske og sådan. (Ung kvinde, 19 år)

Den unge kvinde kan godt forstå, hvorfor det er vigtigt også at vende hendes udfordringer på møderne. Hun oplever dog, at de negative ting overskygger, hvilket gør, at hun ikke bryder sig om at deltage på møderne.

Da de unge generelt har svært ved at skelne tiden før og efter indførelsen af 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', er det ikke til at sige, om de unges negative oplevelser med ikke at føle sig inddraget knytter sig til deres erfaringer inden projektperioden.

Opsummerende kan vi sige, at de unge generelt føler sig inddraget, men at der også er tilfælde, hvor den unge ser plads til forbedringer.

ØGET INDDRAGELSE AF DE UNGES NETVÆRK

Idéen med samarbejdsmodellen er, at det ikke kun er de unge, der skal høres, men at ressourcer i de unges netværk også i højere grad skal inddrages. Personer i de unges netværk kan således få som ansvar at vække den unge om morgenen og sikre, at den unge kommer af sted til skole.

Flere unge nævner, at det er rart at have en person med til mødet, som kan hjælpe med at huske, hvad der er blevet sagt. Det kan både være den unges kontaktperson eller som i dette tilfælde en fra den unges netværk:

Det er meget rart at have min tante med, fordi så har jeg nogen, som står mig nært, som kan gå ind og forklare mig det lidt bedre, hvis jeg ikke forstår det. (Ung mand, 19 år)

En ung kvinde fortæller, at det for det meste er godt at have sin mor med til mødet, men at det kan være svært, hvis de har en konflikt:

Hvis man skal snakke om noget, hvor min mor måske er involveret, altså når der er en konflikt, hvor hun er en del af det, så er det svært, at hun er der. For hun vender og drejer alting, og hun overtager meget. Så når det handler om hende, så er det ikke rart, at hun er med, fordi så hører de andre ikke min version af historien. (Ung kvinde, 21 år)

Fagpersonerne oplever generelt set, at det giver god mening at inddrage den unges netværk. Blandt andet er det med til at sikre, at der er et personligt netværk til fortsat at støtte den unge, når de professionelle foranstaltninger slutter:

For vi forsvinder jo, alle os, alle de indsatser, vi sætter i gang. Vi er jo væk på et tidspunkt, og derfor er det vigtigt, at den unges netværk er med indover. (Sagsbehandler, Ungeteamet)

På den måde oplever de professionelle, at det er med til at gøre løsningerne for de unge mere bæredygtige, når deres personlige netværk inddrages.

UDFORDRINGER

Som det også blev pointeret i midtvejsevalueringen (Luckow m.fl., 2013), så kan samarbejdsmodellen ikke alene indfri målet om at skabe en bedre overgang for udsatte unge og sikre deres vej mod uddannelse og beskæftigelse. Modellen er betinget af en række vilkår eller udfordringer, som ikke alle er inden for indsatsens rækkevidde:

- *De unges individuelle udfordringer*, herunder barrierer hos de unge i form af individuelle barrierer som psykisk sårbarhed, manglende modenhed og 'foranstaltningstræthed' blandt de unge. De professionelle står derfor over for en svær opgave i arbejdet med unge, hvis liv er meget omskifteligt.
- *Organisatoriske udfordringer*, herunder selve organiseringen af ungeindsatsen, hvilket blandt andet er udfordret af manglende kommunikation og overblik, kulturelle kløfter i kommunen, manglende motivation blandt involverede fagpersoner og ledelse samt de juridiske rammer for ungeindsatsen.
- *Samfundsmæssige udfordringer*, herunder mangel på billige ungdomsboliger.

DE UNGES INDIVIDUELLE UDFORDRINGER

Som det også fremgår af midtvejsevalueringen (Luckow m.fl., 2013) kan det være svært for de unge at tage ansvar for deres eget liv. Manglende modenhed, psykisk mistroivsel og misbrug blandt de unge kan udgøre

barrierer for, at indsatsen lykkes, og de professionelle udfordres af de unges manglende motivation. I slutevalueringen finder vi, at de unges modenhed og syn på systemet er en udfordring. Vi ser på to temaer:

- Barrierer hos de unge
- En svær professionel opgave.

BARRIERER HOS DE UNGE

Da de unge oftest har haft et kompliceret livsforløb og kan være psykisk sårbare (Egelund m.fl., 2009), kan man ikke forvente, at de unge følger samme udviklingsforløb som deres jævnaldrende. I analysen af livsforløb er det vigtigt at sætte menneskers livscyklus ind i en historisk, social og kulturel kontekst og ikke mindst anerkende, at der kan være forskel på personers biologiske alder og deres mentale alder (Horrocks, 2002). Det betyder, at man i højere grad bør tage udgangspunkt i den enkelte unges modenhed og ressourcer i stedet for kategorisk at se alle 18-årige som voksne.

Mange af de interviewede unge har været en del af systemet hele deres liv, og de er ikke rustede til at stå på egne ben, når foranstaltningerne slutter. En ung mand fortæller, at han ikke længere har kontakt til sin kontaktperson, og at han derfor ikke ved, hvad han skal gøre. Som han ser det, er den eneste løsning at vente på, at kommunen kontakter ham: ”Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre, jeg venter bare på at blive kontak- tet af en eller anden” (Ung mand, 20 år). På samme måde forventer en 19-årig ung kvinde, at kommunen ”må finde mig en uddannelse nu!”. De unges manglende modenhed eller evne at tage ansvar for, hvad der skal ske videre frem, udgør en udfordring for samarbejdsmodellen. Et kerne- element i samarbejdsmodellen er nemlig, at den unge selv tager et stort ansvar i forhold til at definere ønsker og mål og selv er med til at realise- re målene (jf. beskrivelsen af samarbejdsmodellens kernelementer).

Mange af de unge har haft en foranstaltning, siden de var små, og er trætte af at deltage i møder på kommunen:

Det er bare det, at jeg har holdt for mange møder i mit liv, tror jeg. For mange møder og alt for mange forskellige mennesker. (Ung kvinde, 19 år)

Generelt er flere af de unge trætte af at være i systemet og kan betegnes som ”foranstaltningstrætte” (Mølholt m.fl., 2012). En af grundene til, at

flere af de unge er trætte af systemet, er, at de har oplevet skiftende sagsbehandlere og kontaktpersoner samt skift mellem forskellige anbringelsessteder og hjemgivelse. De unges opfattelse af hjælpen fra kommunen er i høj grad præget af tidligere oplevelser med at føle sig svigtet af systemet:

Stik mig tre et halvt kilo sprængstof, så skal jeg vise dig, hvad jeg synes om kommunen. (...) Jeg er ikke andet end blevet røvendt i røven af kommunen hele mit liv. De er jo blevet ved med at sende mig tilbage til min far og fjerne mig igen og pis og lort. Jeg har prøvet at bede dem om hjælp til at komme væk derfra, men hvad fanden har de gjort: ikke en skid altså. (...) Så derfor stoler jeg MINUS på kommunen. (Ung mand, 19 år)

En del af de dårligt fungerede unge besidder således en stor mistillid til systemet. Da vi interviewede den samme unge mand igen et år efter, fortalte han, at han var blevet hjulpet i gang med en praktik og generelt var godt tilfreds med den hjælp, han fik fra kommunen. På det tidspunkt var han i en god udvikling og glad for den hjælp, han fik. Han fortalte ved andet interview, at det eneste, han ville ønske, var ”en anden fortid”. Dette viser, at de unges liv kan være meget omskifteligt, og at deres generelle syn på kommunen i høj grad er præget af deres aktuelle situation. I de perioder, hvor de unge er i en dårlig periode, føler de sig dårligt behandlet af kommunen, og det kan være svært for fagpersoner at nå ind til de unge og give dem den støtte, de har behov for.

Som beskrevet tidligere har de unge, som indgår i evalueringen, svært ved at adskille initiativet ’Vejen til uddannelse og beskæftigelse’ fra tidligere forløb, da de fleste af dem har været i systemet i mange år og været til utallige møder. Det er derfor vigtigt at have for øje, at de unges negative udsagn om, hvordan de oplever at være til møde i kommunen, ikke nødvendigvis peger tilbage på samarbejds møderne i projektperioden, men i lige så høj grad er et udtryk for deres generelle opfattelse af systemet.

EN SVÆR OPGAVER FOR DE PROFESSIONELLE

At de unge generelt modnes sent og er trætte af at være ’en del systemet’ gør det til en svær opgave for de professionelle at engagere de unge i indsatsen. Dette giver en udfordring i samarbejds møderne, hvor det forventes, at de unge deltager aktivt.

Enkelte unge har ikke givet samtykke til, at deres oplysninger blev delt mellem deltagerne på samarbejds mødet, og disse unge kunne derfor ikke deltage i projektet. Ifølge en projektleder er det afgørende for de unges motivation, hvordan de professionelle fortæller de unge om projektet.

Det er en udfordring for fagpersonerne, at de unges livsoms tændigheder er meget omskiftelig. En UU-vejleder fortæller om en ung mand, som røg ind og ud af fængslet, at de derfor måtte opgive at lave langsigtede planer.

Manglende modenhed og motivation samt skiftende livsoms tændigheder stiller således fagpersonerne over for en svær opgave.

ORGANISATORISKE UDFORDRINGER

Ud over udfordringer, der knytter sig til den unges modenhed og trivsel, viser evalueringen, at der også er en række organisatoriske udfordringer.

- Organisering af ungeindsatsen
- Motivering af ledelse og medarbejdere
- Juridiske rammer for ungeindsatsen.

ORGANISERINGS AF UNGEINDSATSEN

I forhold til organisering af ungeindsatsen er der flere forskellige forhold, som udgør en udfordring. Herunder manglende viden om de unges anbringelseshistorie, og hvem der sidder med ungesager samt manglende kultur for samarbejde på tværs af forvaltninger.

Flere fagpersoner pointerer, at der opstår et dilemma, hvis en ung, som fx har sagt nej tak til efterværn og derfor ikke længere er tilknyttet børne- og familieafdelingen, efter endt anbringelse henvender sig i Ungeguiden. Så har UU-vejlederne, medarbejderne fra Jobcenteret og ydelsescenteret ikke mulighed for at vide, at den unge har været anbragt, hvis den unge ikke selv fortæller det. Rent juridisk er det ikke muligt at overlevere denne information, fordi den unge nu er over 18 år. Det gør, at medarbejderne i Ungeguiden ikke har mulighed for at være særligt opmærksomme på den unge:

Vores problem er, at vi ikke kan se på CPR-nummer, om den unge har været anbragt. Hvis vi havde den oplysning, ville vi vide, at her var én, vi skulle være meget opmærksomme på (...)
De unge kan ligge som ubeskrevne blade og personer, der egent-

lig vil dem det godt, ved ikke, at her er en person, de skal passe lidt ekstra godt på. (UU-vejleder)

Den manglende viden om de unges historie gør, at den unge ikke får den ekstra opmærksomhed, som medarbejderne ellers gerne ville give, hvis de havde været informeret om, at den unge havde været anbragt. Projektlederen foreslår, at man skal tilføje en rubrik i skemaet, som de unge udfylder ved henvendelse i Ungeguide, hvor de kan krydse af, om de har haft en børnesag, eller om de har været anbragt. På den måde ville ungerådsgiverne blive informeret og få mulighed for at være særligt opmærksomme på disse unge.

Udfordringerne knytter sig også til manglende viden om, hvem i kommunen der sidder med ungesager. I den ene kommune har ungesagerne været spredt på 25 forskellige rådgivere, hvilket har gjort det svært for samarbejdspartnerne at holde styr på, hvem de skulle kontakte. Samtidig har det været svært for rådgiverne at få oparbejdet erfaring med samarbejdsmodellen, når de kun havde et par sager om året. Således kan organiseringen af det sociale arbejde i forvaltningen have en negativ indflydelse på samarbejdsmodellen.

Derudover er der også en udfordring forbundet med manglende kultur for at samarbejde på tværs af forvaltninger. Opdelingen mellem forvaltninger ligger dybt i den organisatoriske struktur og kultur, og det kræver tid at ændre:

Der har jo været en hundredårig gammel kultur i forvaltningerne, hvor man sådan set har tænkt, at man ikke behøvede at samarbejde. (...) Normalt har vi jo klaret opgaverne selv. (Sagsbehandler, Ungeteam)

Vi sidder i en hestesko, og på den ene side sidder Børne- og Familieafdelingen, og på den anden side sidder Jobcenteret. Området mellem de to bygninger kaldes for Grand Canyon, fordi de simpelthen ikke kan nå over til hinanden. Så mange af de her år er også bare gået med at begynde at flette folk ind i hinanden. (Projektleder)

Yderligere er man i de større kommuner også udfordret af, at afdelinger og forvaltninger er adskilt rent fysisk. At man skal bruge tid på transport og ikke naturligt støder på hinanden, bliver på den måde en barriere for samarbejdet. Manglende kendskab til hinanden er med til at skabe en

mistro til, at andre forvaltninger ikke vil passe lige så godt på de unge, og derfor holder mange på de unge så længe som muligt:

Der har været en kultur blandt børne- og ungesagsbehandlere, hvor man tænker: 'Ej, vi tror ikke på, at de andre forvaltninger vil sørge ordentligt for vores unge, så vi må hellere passe på vores unge selv.' (Sagsbehandler, Ungeteam)

Et bedre samarbejde på tværs kræver altså opbygning af tillid på tværs af forvaltningerne samt viden om, hvilken støtte de andre forvaltninger kan tilbyde den unge, samt en ledelse, der beforder samarbejdet.

MOTIVERING AF LEDELSE OG MEDARBEJDERE

Ud over udfordringer med organiseringen af ungeindsatsen oplever de involverede professionelle også en udfordring i at fastholde ledelsens interesse i projektet samt modstand blandt medarbejdere på grund af for få afsatte ressourcer.

En generel udfordring har været, at der var stor opbakning fra ledelsens side det første halvandet år, projektet kørte, men da der så kom et nyt projekt, krævede det mere at bevare ledelsens interesse:

Så er det en barriere rent organisatorisk hele tiden at have ledelsen med. Det kræver rigtig meget i forhold til fokus, fordi der er sket så mange ting på det her område. (...) Det er klart, at det, man er i gang med, det mister en eller anden form for interesse, når der kommer nye projekter. (Projektleder)

Ifølge projektlederen er det krævende, men nødvendigt at bruge ressourcer på at fastholde interessen fra ledelsen, da opbakning herfra er "helt afgørende for, om projektet lykkes".

Samtidig oplever flere projektledere, at det har været en stor udfordring at motivere medarbejderne til at arbejde efter en ny model, da "der jo altid er modstand mod noget nyt". I to kommuner har projektlederen oplevet, at det har været særlig udfordrende at motivere de ældre sagsbehandlere, da de har været vant til at køre tingene på en anden måde. En projektleder fortæller, at mange sagsbehandlere helst ville holde fast i den gamle måde at holde møder, hvilket gjorde, at det var nødvendigt, at ledelsen gav udtryk for, at det ikke var frivilligt, om man ville arbejde efter samarbejdsmodellen, men at det var et krav:

Der forekommer en del anarkisme herude, og det er også en udfordring, når det er et projekt. Det, at man på et eller andet plan, kan vælge det til eller fra, som man selv lige synes i sin arbejds-gang, medmindre man hele tiden ledelsesmæssigt lægger det nedover og siger: 'Det er faktisk sådan her, vi arbejder. Bum bum.' (Projektleder)

Modstanden mod projektet skyldes ifølge en sagsbehandler, at der ikke er afsat nok ressourcer til projektet. Selvom der er blevet tilføjet ressourcer fra Socialstyrelsen til implementeringen af samarbejdsmodellen, har projektet betydet ekstraarbejde:

Men der var jo ikke nogen, der gav de ressourcer til det, så der var det ekstraarbejde, der skulle til. Det skulle bare alt sammen køre oven i den drift, der var, hvilket skabte frustrationer. (Sagsbehandler, Børne- og familieafdeling)

Samarbejdsmodellen er et ambitiøst projekt og en vidtgående omstilling af samarbejdet blandt aktørerne omkring en ung. For at indsatsen skal lykkes, er det en forudsætning, at der er opbakning blandt alle de aktører, der på forskellig vis er inde over den unges sag.

JURIDISKE RAMMER FOR UNGEINDSATSEN

Ved et samarbejds møde sidder fagpersoner, som arbejder ud fra hver sin lovgivning:

Der sker et lovgivningssammenstød, og hvis der skulle være nogen kontinuerlighed i indsatsen, så kræver det, at der sad en i jeres afdeling, der havde lige så meget styr på Aktivloven, som I havde på serviceloven. Fordi hvad kører den op til? Hvordan griber den nye lovgivning den unge? Det er manglende viden om det, som jeg ser, nogle gange kan være et stort problem. (Ungerådsgiver)

De unge oplever også i praksis, at der er to lovgivninger i spil. En ung kvinde fortæller, at hun fik besked på, at hun ikke kunne starte på det ønskede kursus, da hun skulle være på kontakthjælp for at starte på kurset. Problemet var bare, at hun ikke kunne få kontanthjælp, så længe at hun var tilknyttet sit botilbud, hvilket gjorde hende meget forvirret:

Alle snakkede over hovedet på mig, og jeg sad bare der midt i sådan 'Hvad skal jeg gøre? Den ene siger, at jeg skal på kontanthjælp, den anden siger, at jeg ikke skal. Kan I så finde ud af et eller andet. Find ud af noget, for jeg bliver idiot at det.' Hvilket de aldrig gjorde. (Ung kvinde, 19 år)

Der opstår også udfordringer inden for servicelovens rammer. Ifølge serviceloven skal en anbringelse afsluttes, når den unge fylder 18 år, medmindre den unge får bevilliget efterværn. Af interviewmaterialet fremgår det, at flere af de unge har følt sig tvunget til at flytte ud, før de var klar til det:

Jeg havde det ad helvede til, fordi jeg havde fået at vide, at jeg ikke kunne blive boende på opholdsstedet længere, og jeg anede ikke, om jeg kunne blive smidt ud derfra. (...) Jeg fik at vide, at jeg kunne blive boende indtil maj, og derfra blev de bare ved med at rykke det tre måneder, hver gang vi holdt møde. Hold kæft, hvor kan det være udmattende, når du ikke aner, hvad der skal ske i morgen. Det er virkelig mentalt hårdt, så jeg havde det ad helvede til i den periode. (Ung kvinde, 19 år)

Ungeindsatsen er altså ikke kun udfordret af de unges modenhed og trivsel, men i høj grad også af de juridiske rammer.

SAMFUNDSMÆSSIGE UDFORDRINGER

I midtvejsevalueringen (Luckow m.fl., 2013) fremgår det, at der er konkrete udfordringer forbundet med manglende adgang til praktik, uddannelses- og botilbud samt samfundsmæssige krav og normer, som tidligere anbragte unge kan have svært ved at leve op til. I slutevalueringen finder vi, at udfordringer i samfundet primært knytter sig til de unges reelle muligheder for at finde en bolig og samtidig få økonomien til at hænge sammen.

MANGEL PÅ BILLIGE UNGDOMSBOLIGER

Et forhold, der har afgørende betydning for, om de unge klarer sig igennem en uddannelse, er, om de har et sted at bo. I landets større kommuner, hvor befolkningstætheden er størst, er der mangel på billige ungdomsboliger, hvilket medfører høje huslejer. Mange af de unge har svært ved at bo tæt med andre og har derfor et stort ønske om at bo alene, hvilket kan være svært for de professionelle at opfylde. Ligeledes er det

svært at finde permanente botilbud til de unge. Flere unge nævner det som en stressende faktor, at de ikke ved, hvor længe de kan blive boende:

Jeg ville gerne have haft permanent lejlighed, fordi jeg hader tanken om, at jeg ikke er sikker. Jeg ved ikke, om jeg bor der om tre år, og det hader jeg. Det får jeg nok ikke lov til, fordi ungdomsboliger er i kæmpestor efterspørgsel lige nu. (...) Jeg drømmer om et sted, hvor jeg kunne bo, indtil jeg selv valgte at flytte videre. (Ung kvinde, 19 år)

Udsatte unge, som ikke har et ressourcestærkt netværk, der kan hjælpe dem med at søge bolig eller forældre, som kan hjælpe økonomisk, er særligt udfordret i forhold til at finde en bolig, de kan betale. De unge oplever i høj grad problemer med at få pengene til at række til huslejen:

Min største udfordring er at skaffe penge til at betale husleje. (Ung mand, 19 år)

En ung kvinde fortæller, at hun ikke ser andre muligheder end at flytte hjem, hvis hun ikke kan få kontanthjælp. For en ung mand ramlede budgettet, da der kom huslejestigning:

Men så kom der lige pludselig en huslejestigning. Så tænkte jeg 'fuck, ikk'. Lejligheden koster 3.500 kr., og når man får 5.000 i SU [Statens Uddannelsesstøtte], så er det svært at få det til at løbe rundt. (Ung mand, 20 år)

Også de professionelle ser de unges dårlige økonomi som et problem, da de unge ikke kan fokusere på uddannelse, hvis de er usikre på, om de kan få det til at hænge sammen økonomisk:

Økonomien er en kæmpe stopklods for de anbragte unge, og det kan den gå rigtig galt, for de unge har ikke altid det netværk bag ved sig. Og så går det jo galt i voksentilværelsen, fordi så er det økonomien, de har fokus på, for at få det hele til at løbe rundt i stedet for at koncentrere sig om alle de andre ting i deres tilværelse, såsom uddannelse. (UU-vejleder)

Mange unge har ikke været vant til at skulle styre deres egen økonomi, mens de har været anbragt, og har derfor svært ved at administrere deres

penge. I værste tilfælde ender de unge på gaden, når de ikke kan betale husleje:

Vi har rigtig mange 18-19-årige unge, der bor på gaden i øjeblikket. De er blevet smidt ud, da de ikke har kunnet betale husleje.
(Sagsbehandler)

Mangel på billige ungdomsboliger er i høj grad en udfordring for, at de unge kommer i uddannelse og videre i beskæftigelse. Dette er en udfordring, som ligger ud over fagpersonernes rækkevidde.

OPSUMMERING

Særligt fagpersonerne, men også de unge ser store potentialer i samarbejdsmodellen. For det første er samarbejdsmodellen med til at skabe en mere *koordineret indsats*, hvor fagpersonerne arbejder sammen om et fælles mål og får et fælles sprog. De får øget kendskab til hinanden, øget klarhed om rolle- og ansvarsfordeling samt øget forståelse for de unges unikke situation. For det andet bidrager samarbejdsmodellen til en mere *målrettet indsats*, hvor fagpersoner oplever, at fokus på de unges vej til uddannelse og beskæftigelse giver en mere løsnings- og udviklingsorienteret tilgang til de unge. De oplever, at der er mulighed for tættere opfølgning med de unge, hvilket gør, at fagpersonerne kan gribe hurtigere ind, når tingene går skævt. Derudover oplever de unge møderne som relevante, og at der 'sker noget' på møderne. For det tredje medvirker samarbejdsmodellen til en mere *sammenhængende indsats*, hvor flere unge oplever det som en fordel, at der er mulighed for at holde et samlet møde, hvor alle de involverede fagpersoner er til stede. Samtidig oplever både unge og fagpersoner, at det øgede samarbejde og koordineringen på tværs er med til at sikre en bedre overlevering af den unge mellem forvaltninger. For det fjerde er samarbejdsmodellen med til at sikre en *indsats for og med de unge*, hvor de unge og de unges netværk i højere grad inddrages aktivt i at fastsætte mål og ønsker for fremtiden. De unge føler generelt, at de bliver inddraget og lyttet til. Både fagpersonerne og de unge ser det som en fordel, at netværket inddrages, da det udgør et sikkerhedsnet for de unge. Dog kan inddragelsen af netværket også give udfordringer, hvis der er en igangværende konflikt.

Selvom der er mange potentialer i samarbejdsmodellen, er der også nogle udfordringer. For det første *de unges individuelle udfordringer*. Mange af de unge er udfordret i forhold til at skulle tage aktivt ansvar for deres vej til uddannelse og beskæftigelse, som samarbejdsmodellen lægger op til på grund af manglende modenhed. Mange af de unge har været i systemet det meste af deres liv, og de kan karakteriseres som 'foranstaltningstrætte'. Fagpersonerne står derfor over for en svær opgave i forhold til at motivere de unge. For det andet er der udfordringer, som knytter sig til de *organisatoriske udfordringer*, herunder manglende viden om de unges anbringelseshistorie, når der ikke sker en direkte overlevering af videndeling og uvished omkring, hvilke fagpersoner der sidder med ungesager. Samtidig er der en udfordring i forhold til manglende kultur for samarbejde på tværs af forvaltninger, hvilket er udfordret af forvaltningernes fysiske placering og manglende tillid på tværs af medarbejderne i forskellige forvaltninger. Dertil kommer en udfordring i forhold til at fastholde ledelsens interesse for projektet samt at imødekomme skepsis blandt medarbejdere, som dels bundet i for få afsatte ressourcer. Endelig er der en udfordring i forhold til, at der er flere lovgivninger i spil. For det tredje er der også en række *udfordringer i samfundet*, herunder mangel på billige ungdomsboliger, hvilket i samspil med en økonomisk dårlig situation skaber bekymringer hos de unge.

STØTTE FRA FRIVILLIGE ORGANISATIONER

Initiativet 'Støtte fra frivillige organisationer' har til formål at bidrage til, at unge tidligere anbragte får en bedre overgang fra anbringelse til et selvstændigt voksenliv. Støtten sker med fokus på, at de unge kommer i uddannelse og beskæftigelse. Det vil sige, at det skal bidrage til, at de unge:

- Udvikler netværk og etablerer nære relationer til andre unge i samme situation
- Får en god start efter anbringelsens ophør med bolig, uddannelse og fritidsjob
- Udvikler deres kompetencer til at klare praktiske opgaver som indkøb, økonomi med mere kommer i beskæftigelse.

Forskningen peger på (se kapitel 1), at de kommunale tilbud om efterværn ikke i tilstrækkelig grad imødekommer hele målgruppen af tidligere anbragte unge, og at en del unge slet ikke modtager støtte efter anbringelsen. I værste fald risikerer man, at de aldrig kommer ind på uddannelses- og arbejdsmarkedet og dermed også, at man sætter det, de har opnået gennem anbringelsen, over styr.

Den offentlige sektor reagerer på politiske krav og har især fokus på velfærd og borgerens rettigheder, mens den frivillige sektor i højere

grad reagerer på sin specifikke målgruppes behov og fungerer ofte som vagthund og fortaler for marginaliserede målgrupper i samfundet (Mandag Morgen, 2011). Disse karakteristika hos frivillige organisationer gør dem teoretisk set ideelle til at favne den gruppe af tidligere anbragte unge, som de kommunale tilbud om efterværn ikke favner.

Det er på den baggrund, at projektet om tilbud om støtte fra frivillige organisationer blev iværksat. Både den frivillige organisation og dens samarbejdskommuner forpligter sig på et kontraktligt samarbejde, hvor kommunen systematisk henviser relevante unge til det frivillige projekt. Derved adskiller samarbejdet sig fra samarbejdsformer, hvor en frivillig organisation kommunikerer sit tilbud om fx støtte til tidligere anbragte unge til kommunen, uden at kommunen har nogen form for forpligtelse til at henvise unge til den frivillige organisation. Sammenlignet hermed er samarbejdsmodellen under initiativet om frivillige organisationers støtte til tidligere anbragte unge i udgangspunktet tæt og systematisk.

Samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige organisationer har været udfordrende. Trods hensigtserklæringer og målsætninger om henvisning af et specifikt defineret antal unge i de deltagende samarbejdsprojekter har projekterne vist sig at have store udfordringer med at få unge ind i de frivillige tilbud. Antallet af unge, der bliver henvist til de frivillige tilbud om støtte, er fortsat langt fra de mål, der blev fremsat, da samarbejdsprojekterne blev sat i søen.

I dette kapitel undersøger vi, hvordan seks projekter i seks kommuner fordelt på fire forskellige organisationer tilrettelægger og gennemfører samarbejde og indsats målrettet målgruppen af unge, der ikke får efterværn fra kommunen:

- Vi beskriver den indsats, som de unge tilbydes, herunder hvilken støtte projekterne konkret yder, og hvilket udbytte de unge har af indsatsen. Under beskrivelsen af indsatsen beskriver vi også det konkrete samarbejde mellem kommunerne og de frivillige projekter, som det har udfoldet sig.
- Vi analyserer og diskuterer potentialerne i et tilbud om støtte til tidligere anbragte unge forankret i de frivillige organisationer samt potentialerne i samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige projekter om støtten.
- Afslutningsvist analyserer og diskuterer vi udfordringerne, herunder hvorvidt de frivillige organisationer er egnede til at tilbyde støtte til

netop de unge, der i forskningen er identificerede til at være relevante for projektet, samt udfordringerne omkring samarbejdet.

INDSATSEN

De seks projekter, der indgår i denne undersøgelse, er organiseret forskelligt. Overordnet tilbyder projekterne støtte til tidligere anbragte unge inden for rammerne af to overordnede modeller:

- Projekter, der tilbyder et mødested
- Projekter, der tilbyder en frivillig mentor.

I det følgende beskriver vi først, hvordan støtten inden for hver af de to modeller er organiseret. Dernæst analyserer vi indsatserne og deres indvirkning på og betydning for de unge på tværs af de to modeller, men med blik for forskelle, der opstår på baggrund af de forskellige tilgange i de to modeller.

PROJEKTER, DER TILBYDER ET MØDESTED

Tre af de seks frivillige projekter tilbyder de unge et mødested, hvor de kan komme og møde andre unge, der har været anbragt. Et af de tre projekter tilbyder desuden et forældretnetværk, som er et mødested specifikt målrettet tidligere anbragte, der er blevet forældre. I alle projekterne er mødestederne (med undtagelse af forældretnetværket) organiseret omkring et aftensmåltid og de opgaver, der er relateret hertil, fx at lave mad og vaske op. Derudover er det forskelligt, hvordan projekterne har organiseret mødestederne.

RAMMERNE FOR MØDESTEDERNE

I to af projekterne danner en villa i flere plan rammen om projektet og mødestedet. Det tilfører en hjemlig stemning med køkken, spisestue og opholdsstuer med fjernsyn, spil og så videre. Rammerne om det tredje projekt er lidt mindre og mere cafélignende med et lille køkken i lokalet, der danner rammen om mødestedet.

En af organisationerne har åbent for alle unge i organisationen to gange om ugen, og der er ca. 50 unge tilknyttet. Heraf er otte unge tilknyttet det særlige projekt i organisationen, der er oprettet i forbindelse

med Socialstyrelsens pulje til fremme af uddannelse og beskæftigelse blandt tidligere anbragte unge. Et andet projekt tilbyder et mødested for henholdsvis unge tidligere anbragte i alderen 16-23 år, der har åbent tirsdag aften, og et mødested for unge forældre, der selv har været anbragt, der har åbent hver onsdag kl. 10-14 samt hver sidste onsdag i måneden fra kl. 14-19. Idéen med at have senere åbent en gang om måneden er at give forældre med et arbejde, eller som ikke længere er på barsel, mulighed for at få støtte gennem forældrenetværket. Ved siden af åbningstiderne for de faste netværksgrupper har projektet åbent hver dag, hvor de unge kan komme forbi. I det tredje projekt har mødestedet åbent hver anden mandag fra kl. 17, til ”man ikke gider mere”. I projektet har de tidligere arbejdet med en fast mødetid, men da de oplevede et behov blandt de unge for længere åbningstider indimellem, har de tilpasset det til deres ønsker og behov.

I projekterne med mødesteder fremhæver både de ansatte medarbejdere og de unge vigtigheden af de faste rammer, der kendetegner mødestederne. Der er opstillet nogle klare forventninger til de unge, når de kommer i mødestedet, fx er det alle steder en regel, at de unge ikke må være påvirkede, når de kommer. Derudover er der også forventninger til omgangstonen i mødestederne – det er ikke her, man deler sine frække historier eller weekendens fede oplevelser med stoffer. Det er relevant at spørge, hvorvidt de faste rammer støder nogle unge i målgruppen væk. Det spørgsmål kan vi ikke besvare med udgangspunkt i det empiriske grundlag, idet vi ikke har talt med unge, der ikke har taget imod tilbuddet om støtte fra de frivillige organisationer. Pointen med de klare rammer er dog, at de skaber et rum, som de unge let kan navigere i. Der er en forventning om en god tone, hvor flere af de unge peger på, at der er plads til at stikke ud eller være anderledes.

PERSONALE I MØDESTEDERNE

Ligesom mødetiderne er forskellige, har projekterne forskelligt personale tilknyttet mødestederne. I én organisation er der en frivillig, der laver mad, og én, der står for regnskabet. Derudover er der den fastansatte leder af organisationen (som selv er tidligere anbragt) og projektkoordinatoren, der begge har en særlig funktion relateret til satspuljeprojektet.

I det andet projekt er der to fastansatte: lederen af projektet (som også er tidligere anbragt) og en ansat, der har en baggrund som

pædagog og er uddannet marte meo-terapeut.⁹ I det tredje projekt er der tilknyttet en fuldtidsansat projektkoordinator samt frivillige, der hovedsageligt er tilknyttet mødestedet, men som også tilbyder deres hjælp til især praktiske opgaver, som fx hvis en ung flytter og skal have hængt lamper op. Derudover er der tilknyttet kontaktpersoner til mødestedet, som de unge kan lave aftaler med, hvis de vil have sparring på specifikke udfordringer eller spørgsmål.

AKTIVITETER OG TILBUD I MØDESTEDERNE

Aktiviteterne i mødestederne er bygget op omkring et måltid. I alle tre projekter suppleres det af aktiviteter ud af huset. I et af projekterne tager de fx indimellem i biografen eller ud at bowle.

I et andet projekt har de arrangeret heldagsudflugter. Muligheden for at lave aktiviteter med de unge er dog betinget af projekternes økonomi, hvilket i et af projekterne har betydet, at de i dag ikke har mulighed for aktiviteter ud af huset.

Ved siden af tilbuddet om et mødested tilbyder projekterne personlige samtaler af forskellig karakter. Det gør sig gældende for alle tre projekter, at de ansatte kan tilbyde sådanne samtaler. I et af projekterne tilbyder den ansatte marte meo-baseret rådgivning. I et andet projekt tilbyder den ansatte coachende samtaler. I det tredje projekt tilbydes de unge samtaler med en af tre tilknyttede terapeuter, der arbejder frivilligt. Derudover har den ansvarlige for det særlige projekt under Socialstyrelsens pulje en tæt kontakt med de otte unge, der er tilknyttet projektet (de øvrige unge i organisationen har ikke en sådan tæt kontaktperson og kan udelukkende anvende mødestedet samt de tre terapeuter, der er tilknyttet dertil). Den projektansvarliges tilgængelighed for de otte unge er stor. Ud over at hun har personlige samtaler med dem, kontakter hun dem løbende med henblik på at spørge ind til deres velbefindende for at fastholde dem i deres aftaler mv. Hun er desuden tilgængelig, hvis der opstår mere akutte behov, som fx at tage med en ung på skadestuen.

PROJEKTER, DER TILBYDER EN FRIVILLIG MENTOR

De tre projekter, der tilbyder de tidligere anbragte unge en mentor, er alle en del af samme organisation med én projektleder for alle tre projekter.

9. Marte meo-metoden er udviklet af hollænderen Maria Aarts og har fokus på samspil i dagligdags-situationer. Det er en løsningsorienteret metode, hvor rådgivningen tager udgangspunkt i de ressourcer, personerne har i forvejen. Se: <http://martemeeo.dk/index.php/metoden>.

Projekterne er placeret i tre forskellige byer og samarbejder med tre forskellige kommuner (to store og en mellemstor kommune). Hvert projekt har tilknyttet en projektkoordinator, der blandt andet står for samarbejdet med kommunen (i slutningen af projektperioden var en projektkoordinator dog koordinator i to projekter). Ved projekternes start var intentionen desuden, at de skulle bestå af både en mentordel og en mødestedsdel, hvor de unge kunne møde andre unge med anbringelsesbaggrund. I alle tre projekter har hovedparten af de unge dog ikke vist interesse for mødestedsdelen og har afslået tilbud om at indgå heri, hvorfor den del af projektbeskrivelsen ikke er blevet udfoldet.

RAMMERNE OMKRING PROJEKTET

De tre projekter har lokaler i centrum i hver af de tre byer, således at de er lettilgængelige for de unge. Her er der mulighed for at afholde de første møder, når mentorer skal rekrutteres og matches med de unge, der takker ja til støtte fra en af projektets mentorer, og der er mulighed for at afholde fyraftensmøder, supervision og kurser for de frivillige med henblik på at styrke deres faglighed i mentorrollen. Derudover varierer mødesteder og tidspunkter, alt efter hvad mentoren og den unge aftaler indbyrdes, og hvad der er meningsfuldt i deres relation og i forhold til de mål, de sammen arbejder hen imod. Skal den unge fx lære at handle ind og lave mad, kan det give mening at mødes hjemme hos den unge. Ønsker den unge derimod at komme mere ud, er det måske givtigt at mødes på en café.

MENTORERNE I PROJEKTET

Der er stor variation i mentorernes baggrund. Aldersmæssigt svinger de fra unge på minimum 23 år til ældre mentorer, der har forladt arbejdsmarkedet og er gået på pension. Deres uddannelsesmæssige baggrund varierer også: Mentorkorpserne i de tre projekter udgøres blandt andet af mentorer med en lang videregående universitetsuddannelse, lærere, socialrådgiverstuderende, pædagogstuderende, psykologstuderende, ufaglærte eller faglærte, som fx en maler og en kok. En af projektkoordinatorerne fortæller, at en del af de frivillige mentorer er motiverede af svære oplevelser fra deres egen opvækst, som de har oplevet at få støtte til at overvinde. En støtte, de ønsker at give videre til udfordrede unge.

RELATIONEN MELLE MENTOR OG DEN UNGE SOM BÆRENDE

I matchet mellem en ung og en mentor tager projektkoordinatorerne udgangspunkt i de ønsker og behov, som den unge giver udtryk for. Mange af de unge har bestemte forventninger til, hvem mentoren skal være (alder, baggrund mv.). Samtidig fremhæver koordinatorene, at det er vigtigt at inddrage mentorenes interesser og motivation for at indgå i projektet i beslutningen om et match. Projektkoordinatoren er med ved det første møde og beder begge parter om at mærke efter, om matchet er rigtigt for dem. Når de begge siger ja, er der samtidig skabt en bevidsthed om, at begge parter har valgt hinanden til som grundlag for en mellem-menneskelig relation. Der er ingen begrænsning på relationens varighed, men ved rekrutteringen af frivillige mentorer fremsætter projektkoordinatorerne et krav om, at mentorerne binder sig til at indgå i en mentorrelation i minimum seks måneder. Mentorrelationerne varer typisk et års tid, nogle i op til to år. Nogle unge ønsker hjælp til helt specifikke ting, fx at få styr på deres økonomi eller starte uddannelse. Andre ønsker mere end 'blot' at nå en bestemt målsætning, idet nogle unge udtrykker behov for at indgå i en venskabslignende relation med mentoren, hvor mentoren bliver et livsvidne, som den unge kan dele både stort og småt med.

PROJEKTKOORDINATORERNES ROLLE

I projekterne, der tilbyder en mentor, er projektkoordinatorernes rolle i relation til de unge mindre end de ansatte medarbejders rolle i projekterne, der tilbyder mødested. De introducerer de unge til projektet og matcher dem med en mentor. Herefter følger de mentorparrene fra side-linjen, hovedsageligt gennem fyraftensmøder, hvor alle tilknyttede mentorer i projektet deltager. Hvis der opstår problemer i en mentorrelation, tilbyder projektkoordinatorerne for en periode den støtte, som den unge ellers ville få fra en mentor. Det kan også være, hvis en mentor tager væk i en kortere afgrænset periode (fx for et par måneder i forbindelse med rejse), eller hvis der ikke er en mentor i korpset, der matcher den unges ønsker og behov.

DEFINITION AF DET FRIVILLIGE ASPEKT I PROJEKTERNE

Ud over at selve støtten er organiseret forskelligt, er de to modeller karakteriserede ved forskellige elementer af frivillighed. Fælles for begge modeller er, at det er *frivilligt for de unge*, om de vil tage imod tilbuddet om

støtte fra den frivillige organisation, ligesom det er frivilligt, hvor længe de vil benytte sig af tilbuddet.

Til gengæld er der forskel på, i hvor høj grad støtten, der tilbydes de unge, er baseret på *frivillig arbejdskraft*. Mentorprojekterne baserer stort set hele tilbuddet på den støtte, som de frivillige mentorer giver. Mentorerne understøttes blot af den ansatte projektkoordinator. Støtten til de unge i projekterne med en mødestedsdel er i langt højere grad afhængig af de ansatte i projekterne, som indgår som en aktiv og kontinuerlig del af støtten til de unge, og som i vid udstrækning er tilgængelig for de unge. Som beskrevet ovenfor indgår der frivillig arbejdskraft i to af de tre projekter med en mødestedsdel. I det tredje projekt indgår der ikke nogen form for frivillig arbejdskraft. Derved befinder projektet sig på en grænseflade i forhold til rent definatorisk at kunne karakteriseres som et *frivilligprojekt*.

Den frivillige sektor er defineret ved fem kendetegn: 1) sektoren består af organisationer, der skal være en institutionaliseret realitet, 2) organisationen skal være privat/ikke offentlig, 3) organisationen skal arbejde nonprofit, 4) organisationen skal være selvbestemmende, 5) deltagelse i organisationen skal være frivillig (Ibsen & Habermann, 2005).

Det er vanskeligt at afgøre, hvorvidt det har betydning for de unges udbytte af indsatsen, men det er vigtigt at holde sig for øje, at projekterne ikke hviler på de samme præmisser. Meget afhænger formentlig af, hvordan man konkret lykkes med at udfolde projektet.

STØTTEN TIL DE UNGE

Selvom tilgangene er forskellige, går det, projekterne støtter de unge i, på tværs. Først og fremmest er et centralt karakteristika ved alle projekter, at de søger at være fleksible i forhold til de unges ønsker til støtte. En projektmedarbejder fortæller:

(...) Men ellers så handler det meget om, hvad siger den unge selv? Og det er også de ord, jeg bruger til de frivillige, hvis ikke det er, fordi jeg ser, der opstår noget andet, som den unge ikke selv umiddelbart lige sætter ord på. Og så er det udgangspunktet. Og så er det jo ikke, så hvad får de? De får, at det er dem, der sætter præmissen for det, de vil have hjælp til. Det er dem, der har mulighed for at sige til og fra, om det er den mentor, de har lyst til at have. Og det tænker jeg, det kan man ikke ret mange andre steder. (Projektmedarbejder, frivilligt projekt)

Den støtte, som de unge modtager, kan derfor være vidt forskellig, selv om de er tilknyttet det samme projekt.

For en del af de unge udgør støtten fra det frivillige projekt en eller anden form for hjælp til at få hverdagen til at fungere. Det kan være at lære at handle ind og lave mad, at huske aftaler, at forstå busplaner, hvis man ikke er vant til at køre med bus mv. I de frivillige projekter kan de unge også få hjælp til deres økonomi, finde en bolig eller til forhold, der skal klares med kommunen. Alle de frivillige projekter tilbyder at agere bisiddere for de unge, hvis de har et møde på kommunen. De unge får også støtte til andre problemer, fx støtte, hvis de skal på skadestuen eller indlægges på hospital.

En stor del af de unge, der takker ja til de frivillige tilbud, oplever, at deres sociale kompetencer øges. For nogle er det årsagen til, at de takker ja, for andre er det en kærkommen sidegevinst. Nogle af de unge får fx hjælp til at lære at tøjle deres temperament. Andre beskriver, hvordan de oplever at åbne mere og mere op, når de indgår i sociale sammenhænge. Flere af de unge beskriver, hvordan deres selvværd er styrket, efter de er startet i det frivillige projekt. En ung beskriver fx, hvordan vedkommende oplever, at projektkoordinatoren altid tror på ham og er lyttende og anerkendende. En anden ung beskriver sin sociale udvikling:

Og så også blive bedre socialt anlagt. Jeg er begyndt at turde nogle flere ting, end hvad jeg turde før, ved at lave en masse sociale ting. Fx jeg har lavet en film om mig fra nogenlunde barnsben, og hvor jeg er nu. Jeg har lavet sådan en minifilm, der varer et halvt minut ca., hvor jeg sidder med nogle ark karton og smider på jorden, hvor der så står noget skrift på, og så kører der lidt baggrundsmusik. Jeg har lige været ovre til sådan en efterværnsformidling. Ikke lige om det her. Men om det at have efterværn. Så det er jeg blevet bedre til. Hvis jeg ikke var kommet her, var det heller ikke noget, jeg var gået i gang med. (Ung mand, 23 år, i frivilligt projekt)

I forlængelse af støtten til at udvikle de unges sociale kompetencer har de frivillige projekter fokus på at hjælpe de unge med at styrke og udvide deres sociale netværk og skabe venskaber. Mentoren kan støtte den unge i at komme ind i relevante fællesskaber. De frivillige mødestedsprojekter danner en tryk ramme, hvor de unge kan udvikle deres sociale kompetencer og skabe venskaber både med de andre unge, der kommer i mødestedet, og med unge uden for mødestedet. Faste rammer i mødeste-

derne og klare forventninger om en god tone skaber tryghed og dermed mulighed for udvikling af deres kompetencer. En ung beskriver forskellen mellem at komme i det frivillige projekt og i andre fællesskaber:

Det er vel nok, at de har lavet nogle retningslinjer her i huset om, okay, hvordan er det, vi snakker til hinanden, hvordan er det, vi håndterer tingene her og så videre. Der er nogle bestemte måder, at de gør tingene på, ikke, som bare gør, at der er sådan en ro over tingene, du ved. Hvor uden for huset stoler jeg ikke rigtig på, at de kan finde ud af det, hvis der er et eller andet, jeg gerne vil vende eller snakke om. Det fungerer sgu bare ikke, tror jeg. (Ung mand, 20 år, i frivilligt projekt)

En anden ung beskriver betydningen af klare rammer for relationerne i mødestedet lidt anderledes. Han oplever ofte at føle sig forkert, når han er sammen med unge i andre sammenhænge, og for ham giver rammerne plads til, at han kan være sig selv uden at føle sig forkert:

Det er lidt mere afslappet. Der er ikke så høje krav, og folk er lidt mere large. (Ung mand, 22 år, i frivilligt projekt)

Som nævnt har et af de frivillige projekter et tilbud om, at unge tidligere anbragte, der er blevet forældre, kan deltage i et forældrenetværk. De unge tager deres børn med i forældrenetværket og har her mulighed for at udveksle erfaringer med andre forældre med anbringelsesbaggrund, samtidig med at forældrenetværket danner en tryk ramme om et afbræk fra hverdagen. Derudover giver projektets to medarbejdere gode råd, når noget er svært, når det kommer til børneopdragelse og håndtering af frustrationer og udfordringer, når man er blevet mor eller far – ikke mindst når man, som nogle af de unge forældre i netværket beskriver, er bange for at gentage sine forældres dårlige mønstre. En tidligere anbragt siger:

Det har rigtig stor betydning for den, jeg er som mor. Og har haft det rigtig meget (...) Jeg er blevet en bedre mor, efter jeg har lært [medarbejdere i frivilligt projekt] at kende. Jeg er blevet mere rolig. Jeg er begyndt at kunne forstå mine børn bedre. (Tidligere anbragt mor, 25 år, i forældrenetværk)

Med afsæt i høj grad af fleksibilitet i forhold til de unges ønsker og behov tilbyder de frivillige projekter støtte til alt fra de helt små ting i hver-

dagen, som fx at få betalt sine regninger eller handle ind, til de større ting, som fx at vælge og gennemføre en uddannelse, at finde et job, eller hvordan man som forælder tackler konflikter med sine børn. Projektmedarbejderne fremhæver, at netop støtten til alle de små ting er en forudsætning for, at støtten til uddannelse og beskæftigelse bærer frugt. Projekterne arbejder på den måde ud fra en helhedsorienteret tilgang, hvor støtten til at lære at lave mad på sigt kan give et overskud i hverdagen, der gør fx skolegang og lektielæsning overskuelig.

Jeg tror på, at det hele hænger sammen. Jeg tror ikke, at man kun kan slå til på uddannelse og beskæftigelse. (...) Jeg tror på og synes også, at jeg kan se i dem, at hvis man hjælper med alle de små ting, der ligger rundt omkring dem – fx kan man hjælpe med noget så basalt som post – så kan de unge få følelsen af, at så er der styr på det. Det giver mere overskud til at se på ting som uddannelse. (Medarbejder, frivilligt projekt)

SAMARBEJDET MELLEMM KOMMUNE OG FRIVILLIG ORGANISATION

Samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige organisationer har til hensigt at sikre, at de unge opnår kendskab til det frivillige projekt. Samarbejdsrelationerne og de rammer, som hvert af de seks projekter har sat for det, er karakteriseret ved stor forskellighed. Ligeledes er der forskel på, hvordan medarbejderne i projekterne opfatter samarbejdet med kommunerne, og hvilke potentialer og udfordringer der er forbundet hermed. Forskellene er uafhængige af, hvilke modeller for støtte de frivillige projekter anvender.

Vi vil her præsentere de forskellige modeller for samarbejdet, som de forekommer i projekterne. I forlængelse heraf vil vi beskrive de modifikationer og tilpasninger, som flere af projekterne har foretaget, efterhånden som projektet er skredet frem, og samarbejdet i nogle projekter har vist sig at være udfordret. Vi vil desuden fremhæve faktorer, der kan have betydning for, hvordan samarbejdet fungerer i projekterne.

SAMARBEJDSMODELLER I PROJEKTERNE

I alle projekterne er udgangspunktet for samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige organisationer, at kommunerne har skrevet under på, at de i løbet af projektperioden vil henvise et aftalt antal unge til den frivillige organisation, som de samarbejder med, men de investerer ikke

økonomisk i projektet. Kommunernes underskrift på, at de vil henvise, er derved det formelle grundlag for samarbejdet. Herudover er forankringen af samarbejdet forskelligt, og vi har identificeret to overordnede samarbejdsmodeller: formaliserede modeller og ad hoc-baserede modeller.

Formaliserede modeller for samarbejde

To af de seks projekter er forankret i en formaliseret model for samarbejde. I det ene projekt er samarbejdet forankret omkring en følgegruppe. Anvendelsen af en følgegruppe er en måde at skabe en formaliseret samarbejdsmodel, hvor parternes roller i samarbejdet er forholdsvis eksplicite. I projektet er der ved dets begyndelse nedsat en følgegruppe, der mødes to-tre gange om året. Følgegruppen består af projektkoordinatoren fra den frivillige organisation, en souschef fra kommunens børne- og ungeafdeling samt en afdelingsleder fra Jobcenteret. På følgegruppemøderne præsenterer projektkoordinatoren budget og status for projektet. Derudover diskuterer de konkrete problemstillinger, fx at projektet har været udfordret af, at kun få unge har fået en henvisning fra kommunen, og dermed er der kommet (for) få unge ind i projektet.

Den ene projektkoordinator beskriver samarbejdet med kommunen som problemfrit. Hun fremhæver, at den løbende kontakt til følgegruppen har skabt personlige relationer til centrale personer i kommunen, som har kunnet skabe opmærksomhed om projektet hos kommunens socialrådgivere. Projektkoordinatoren fremhæver derudover, at møderne i følgegruppen har fungeret som informationskilde til viden om strukturelle ændringer internt i kommunen. Det er informationer, der er centrale for et målrettet samarbejde med de personer, der skal henvise de unge i praksis – og som generelt er en udfordring at være ajour med som ekstern partner. Følgegruppen har på den måde løbende medvirket til at understøtte, diskutere og udvikle projektet, fx ved at medvirke til at skabe løsninger på de udfordringer, der er opstået undervejs. Samarbejdsrelationen i projektet er præget af tillid, hvor begge parter oplever, at samarbejdspartneren har gode intentioner for projektet og tager aktivt ansvar for at leve op til sin del af den kontraktlige binding.

Ud over følgegruppen har projektkoordinatoren samarbejdet med især kontakter i Jobcenteret, herunder direkte med de kommunale mentorer. Hun har formidlet informationer om projektet til medarbejdere og ledere fra kommunen gennem to årlige nyhedsbreve. Derudover

får følgegruppen en statusrapport to gange årligt, hvor projektet evalueres med henblik på status, hvad projektet arbejder mod, hvad der fungerer, og hvilke udfordringer der er. Til gengæld bidrager følgegruppemedlemmerne med en statusrapport over, hvor mange anbragte unge der er i kommunen, og hvilke tiltag der findes målrettet dem. Samarbejdsmodellen med en følgegruppe har derved været en succes i forhold til den ene samarbejdskommune. Med en anden kommune, som projektet også havde indgået kontrakt med, er samarbejdet aldrig blevet forankret. Følgegruppemedlemmet fra den anden kommune stoppede i kommunen tidligt i forløbet, uden at der er blevet udpeget en erstatning. Derved har det været en udfordring for projektkoordinatoren at skabe en indgang til kommunen, hvilket har resulteret i, at projektet ikke har modtaget én eneste ung derfra.

En mere formaliseret model for samarbejde forekommer også i ét andet projekt. Her har projektkoordinatoren samarbejds møde med lederen af ungeafsnittet i kommunen en gang om måneden. De anvender de faste møder til at pleje opmærksomheden omkring projektet og forsøger at imødekomme udfordringer. De har fx diskuteret mulige løsninger på, at de unge ofte takker nej, når socialrådgiverne gør dem opmærksomme på det frivillige tilbud om støtte. Samarbejds møderne giver desuden afkast i form af faste aftaler om tidspunkter, hvor projektkoordinatoren kan fortælle socialrådgiverne om projektet, så de løbende holdes opdaterede og ikke glemmer projektet, ligesom nye socialrådgivere introduceres til projektet.

Samarbejds møderne har på den måde samme funktion, som følgegruppen har i det første projekt, idet de fungerer som informationskilde til, hvad der foregår i samarbejdsorganisationen, ligesom de danner rammen om fælles diskussion og udvikling af projektet.

En central forskel mellem de to formaliserede modeller for samarbejde er, at det sidstnævnte projekt er blevet til på et mere tilfældigt grundlag end det første. I sidstnævnte projekt har en afdelingsleder på myndighedsniveau – dvs. lige over de socialrådgivere, der til daglig skal træffe beslutning om at henvise unge til det frivillige projekt – skrevet under på aftalen med det frivillige projekt, og hun har fra starten været engageret i projektet og taget et personligt ansvar for at få et godt og systematisk samarbejde med den frivillige organisation:

Jeg er da pisseirriteret over, at jeg ikke har fået flere derned. Fordi jeg synes, jeg er forpligtet til, at de ressourcer bliver prøvet

af. Og bliver brugt og undersøgt. Og så synes jeg på en eller anden måde, at jeg har svigtet, når vi ikke har fået nogen unge derned. (Kommunal afdelingsleder)

Samarbejdet i dette projekt er således blevet skabt ud fra en bottom-up-tilgang, hvor afdelingslederen selv har opnået tilladelse fra sine chefer til at indgå aftale om et systematisk samarbejde med den frivillige organisation. Det står i modsætning til de øvrige projekter, hvor beslutningen om at samarbejde er blevet initieret og truffet i ledelseslag højere oppe i det kommunale hierarki. Implementeringen af samarbejdet i socialrådgivernes daglige praksis og de systematiske henvisninger af unge har derved haft kortere vej fra aftale til konkrete henvisninger, idet det har skullet gennem færre led, før det er blevet effektueret i praksis. Det har betydning for den tid, der skal sættes af til at implementere et samarbejdsprojekt, som initiativet i denne undersøgelse lægger op til.

Ad hoc-modeller for samarbejde

I de resterende projekter foregår samarbejdet mere ad hoc. Der er ikke skabt en formaliseret ramme for samarbejdet. Projektmedarbejderne samarbejder her med en række kommunale medarbejdere, når det giver mening. Det vil sige, når en socialrådgiver sidder med en ung, som vedkommende mener, kan have gavn af projektet. Projektmedarbejderne reklamerer løbende for projektet i forskellige afdelinger og forvaltninger, men har ikke en fast gruppe eller person, som de diskuterer og udvikler selve projektet med.

I de ad hoc-baserede modeller for samarbejde udtrykker medarbejderne fra de frivillige organisationer betydelige frustrationer over samarbejdet. De har oplevet, at det har været særdeles ressourcekrævende at få et samarbejde op at stå, og et af de oprindelige projekter er blevet lukket, fordi det aldrig lykkedes. Projektmedarbejderne fortæller, at de ofte har en fornemmelse af, at de bliver glemt af de kommunale medarbejdere. De fremhæver desuden, at løbende omstruktureringer i kommunen er en stor udfordring for samarbejdet, idet personlige relationer og tillid mellem medarbejderne fra projekterne og kommunerne har betydning for det antal unge, som de henviser. Medarbejderne fra projekterne med en formaliseret model for samarbejdet giver udtryk for de samme udfordringer omkring kommunale omstruktureringer og personlige relationer. Men de oplever, at de kan håndtere dem via deres formaliserede kontakt til centrale medarbejdere i kommunen.

Flere af projektlederne beskriver, at de ved projektperiodens start forestillede sig, at de skulle tage kontakt til ledere på de højere niveauer i kommunernes organisationshierarki og derved forankre samarbejdet i de øverste ledelseslag. Her oplevede de dog, at samarbejdet ikke manifesterede sig i henvisninger af unge. Ét sted oplevede projektlederen og koordinatoren, at den kommunale leder, de kontaktede, afviste samarbejdet:

Når man tænker på, at den øverste chef i [kommunen] har skrevet under på, at han vil samarbejde med os ... Hvor jeg tror faktisk, at de første 14 til 15 måneder havde jeg én ung. Når vi så prøver på at komme igennem til [kommunen] – [projektleder] og jeg – kommer ud og skal igennem en afdelingsleder dengang for at høre, om vi kan komme ud og holde oplæg og fortælle om vores projekt, hvor afdelingslederen siger ”Hvorfor skulle vi samarbejde med jer?” (...) Allerede der, der knækker filmen. Jeg kan høre fra rådgiverne, at der gik enormt lang tid, før de blev bevidste om os som et tilbud. Fordi hvis chefen, afdelingsledere og videre ned, hvis de ikke er positivt indstillede over for os og giver det videre til deres undersætter, så kommer det aldrig ned på gulvplan, ned til sagsbehandlerne. (Projektmedarbejder, frivilligt projekt)

I den pågældende projektmedarbejders opfattelse af kommunens rolle i samarbejdet ligger en forventning om, at kommunen er forpligtet på samarbejdet og vil tage et aktivt ansvar for det i form af kontinuerlige henvisninger af relevante unge til de frivillige projekter. Det er en forventning, som hovedparten af projektmedarbejderne giver udtryk for. I et af projekterne opfatter medarbejderen dog undtagelsesvist samarbejdet anderledes, idet hun fremhæver, at der ligger et *frivillighedsaspekt* i samarbejdet med kommunen, idet det er frivilligt for de kommunale samarbejdspartnere, hvorvidt de vil benytte muligheden for at henvise til det frivillige projekt. Dette til trods for, at kommunen har skrevet under på, at de vil henvise et antal unge til det frivillige projekt.

Det er fælles for alle de projekter, der anvender en ad hoc-model for samarbejde, at de ikke har afprøvet et systematisk samarbejde med kommunen. De har modificeret og tilpasset samarbejdet efter de muligheder, der løbende er opstået i deres arbejde på at skabe kontakter i kommunen. Projekterne har gjort sig forskellige erfaringer med, hvilke konkrete instanser i kommunen der skaber et godt udgangspunkt for

samarbejdet, afhængigt af deres specifikke målgruppe og den konkrete kommunale kontekst. I projektet med forældregruppen har det fx været succesfuldt at samarbejde med sundhedsplejerskerne fra kommunen, ligesom de samarbejder med ungekonsulenter, UU-vejledere, mentorer og familiekonsulenter omkring henvisning af unge til ungenetværket. Det vil sige, at samarbejdet er blevet modificeret på komponenten 'samarbejdspartner'. Hvor idéen fra start var at indgå et samarbejde med rådgivere i familieafdelingen, er det blevet bredt ud til, at projektet hovedsageligt indgår i samarbejde med alle udøverne i kommunens yderste led, som arbejder på niveauet under myndighedsniveau. Samarbejdet med de yderste led som kilde til succes bliver også fremhævet af projektmedarbejderne i to andre projekter. I et andet projekt fremhæver medarbejderen, at det succesfulde samarbejde med én afdeling i kommunen skyldes den kommunale afdelingsleders personlige kendskab til projektkoordinatoren og hendes faglighed i relation til udsatte unge. Med de resterende afdelinger oplever projektmedarbejderen, at det er langt mere udfordrende at forankre samarbejdet.

FAKTORER MED BETYDNING FOR SAMARBEJDETS UDFALD

Som det fremgår ovenfor, er erfaringerne med samarbejdet med kommunerne forskellige set fra de frivillige projekters perspektiv. I to projekter giver parterne udtryk for, at samarbejdet fungerer godt, mens fire projekter omtaler samarbejdet som udfordrende. I et speciale, hvor forfatterne har undersøgt samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige organisationer, er samarbejdsrelationerne i de tre projekter med en mentorindsats, der indgår i denne rapport, undersøgt i detaljer (Karmsteen & Hansen, 2014). Resultaterne herfra peger på en række faktorer, der har betydning for at udvikle et succesfuldt samarbejde. Vi vil her fremhæve de faktorer, der peges på, som særligt betydningsfulde for at opnå succes i samarbejdet mellem kommuner og frivillige organisationer. De vedrører alle et relationelt aspekt af samarbejdet, idet de omhandler parternes relation i samarbejdet, og hvordan de forstår selve grundlaget for samarbejdet. Vi vil efterfølgende reflektere over faktorer, der vedrører et kontekstuel aspekt af samarbejdet.

Relationelle faktorer med betydning for samarbejdet

Fire relationelle faktorer har betydning for, hvordan samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige projekter udvikler sig: Tillid, rammen for

kommunikation, ligeværdighed og den tid, der er til rådighed til at implementere og forankre projektet.

Tillid: Det er vigtigt for samarbejdet, at der er tillid mellem på den ene side medarbejderne i de frivillige projekter og de kommunale medarbejdere på den anden side. Fra de frivillige organisationers perspektiv skal projektmedarbejderne have tillid til, at kommunen rent faktisk henviser relevante unge til projektet. Fra kommunernes perspektiv skal de kommunale medarbejdere have tillid til, at medarbejderne i de frivillige organisationer kan tage hånd om de unge, de henviser til projektet. I udgangspunktet skal de frivillige projekter, ifølge projektbeskrivelsen, kunne tage imod de unge, som enten ikke får tilbudt efterværn fra kommunen, eller som takker nej til et tilbud om efterværn. Når vi tager forskningen på efterværnsområdet i betragtning, jf. indledningen, betyder det reelt set, at de frivillige projekter skal favne en ganske bred målgruppe. Unge, der ikke får tilbudt efterværn, udgøres både af relativt stærke unge og af unge, der ikke i tilstrækkelig grad er i stand til at håndtere deres egen tilværelse og skabe udvikling i den og derfor må betragtes som særligt udsatte. Dertil kommer de unge, der vurderes til at være berettiget til efterværn, men takker nej til det kommunale tilbud og derfor må antages at være udfordrede, idet kommunen har vurderet, at de har et støttebehov. Når de kommunale medarbejdere skal henvise unge fra denne brede målgruppe, der inkluderer unge med relativt alvorlige problemer, kræver det, at de har tillid til det frivillige projekt, herunder projektkoordinatoren og de frivillige mentorer inden for modellen med en mentorindsats. Her er det personlige kendskab til de frivillige og medarbejderne i de frivillige projekter en vigtig faktor. Et kendskab, der skal forankres i alle led i organisationerne (Karmsteen & Hansen, 2014).

Rammer for kommunikation: For at skabe, forankre og systematisere tillid er det centralt at skabe en *formaliseret platform for kommunikation* (Røvik, 2007), hvor parterne blandt andet kan diskutere rammerne for samarbejdet, samt hvilken målgruppe de mere specifikt samarbejder om, og på den måde etablere en fælles forståelse af projektet.

I beskrivelsen af de to anvendte samarbejdsmodeller fremgår det, at to af projekterne har formået at skabe en formaliseret ramme for løbende kommunikation, hvor repræsentanter for samarbejdspartnerne med jævne mellemrum mødes om projektet i sin helhed. Herved skabes en overordnet ramme for at opbygge tillid i samarbejdsrelationen, der dog ikke inddrager medarbejdere fra de yderste led i organisationerne

(dvs. fx hverken socialrådgivere eller frivillige mentorer). I de øvrige projekter består samarbejdet næsten udelukkende af samarbejde med enkeltpersoner i kommunen, som projekterne opbygger en tæt, men mere uformel relation til. Herved opbygges ligeledes tillid, men den skabes inden for en ramme, der kun er der, så længe den specifikke medarbejder er i organisationen. I en sådan ad hoc-baseret model bliver samarbejdsrelationen mere sårbar end i projekter, der anvender en formaliseret model for samarbejde.

Et andet forhold, hvor en formaliseret platform for kommunikation kan være vigtig, er i forhold til afklaring af, hvordan organisationerne håndterer eventuelle divergerende behov for dokumentation af virkningen af den indsats, som de frivillige organisationer yder (Karmsteen & Hansen, 2014). Samarbejdet tager udgangspunkt i en relation mellem organisationer fra to forskellige sektorer med grundlæggende forskellige syn på og krav til dokumentation i indsatsen til de unge. Selvom parter fra begge sektorer udtrykker forståelse for den andens behov i relation til dokumentationspraksis, giver det en grundlæggende usikkerhed omkring samarbejdet, og hvordan behovet for dokumentation (og fraværet heraf) skal håndteres. Det drejer sig blandt andet om, hvad der skal skrives ned, om hvordan der arbejdes med udviklingsmål for de unge, og hvordan den frivillige organisation skal dokumentere virkningen af sin indsats til de unge.

Ligeværdighed: Ud over kommunikation er *ligeværdighed* – eller mangel herpå – en faktor med stor betydning for et samarbejde kendetegnet ved tillid. Som nævnt hviler samarbejdet i projekterne i denne undersøgelse på en kontraktlig forpligtelse, hvor kommunerne har skrevet under på systematisk at henvise relevante unge til den frivillige organisation. Ud over den kontraktlige forpligtelse er kommunen ikke ressourcemæssigt forpligtet på samarbejdet, hverken i form af økonomiske eller mandskabsmæssige ressourcer. De frivillige organisationer har, især i projekterne baseret på en ad hoc-model for samarbejde, stået alene med ansvaret for at få samarbejdet mellem parterne op at stå og siden at forankre det. Ligeledes er det kun de frivillige organisationer, der investerer økonomisk i projektet. På den måde har de frivillige organisationer langt mere på spil i samarbejdsrelationen, idet deres eksistens i større eller mindre grad afhænger af projektets succes. De langsigtede perspektiver i projektet sættes derfor på prøve, når kommunerne ikke engagerer sig i samarbejdet på lige fod med de frivillige organisationer (Karmsteen &

Hansen, 2014). Pointen understøttes af indsigterne fra de øvrige projekter, hvor projektmedarbejderne fra de ad hoc-baserede samarbejdsmodeller giver udtryk for langt større usikkerhed i og utilfredshed med samarbejdet, end dem der arbejder i de formaliserede samarbejdsmodeller.

Kontekstuelle faktorer med betydning for samarbejdet

Ud over betydningen af det relationelle aspekt ved samarbejdet tyder vores undersøgelse på, at kontekstuelle faktorer omkring projekterne desuden har afgørende betydning for samarbejdet. **Tid** er en faktor med betydning for opbygningen af et samarbejde. Medarbejderne fra projekterne i denne undersøgelse fremhæver, at det har taget lang tid at oparbejde et kendskab til projektet blandt medarbejderne i kommunen. Efterfølgende kræver det tid at pleje og forankre det kendskab. Det har desuden krævet tid at udvikle og modificere samarbejdet, således at det er de relevante kommunale enheder, der samarbejdes med (fx hvorvidt der samarbejdes med socialrådgivere, sundhedsplejersker, UU-vejledere mv.). Erfaringerne fra samarbejdsrelationerne under initiativet i denne undersøgelse viser, at en projektperiode på fire år ofte vil være for kort tid til både at sætte et samarbejde i gang, tilpasse det og få det forankret som en naturlig del af arbejdsgangen i begge organisationer (Karmsteen & Hansen, 2014).

Derudover tyder det på, at **kommunestørrelse** spiller ind på den tid og de ressourcer, det kræver at få etableret et samarbejde. Når en frivillig organisation samarbejder med en stor kommune betyder det, at selve idéen om samarbejde skal implementeres i et stort kommunalt organisationshierarki med relativt flere led end i mindre eller små kommuner. Ved en top-down-implementering skal samarbejdet 'oversættes' gennem flere led, før det når de medarbejdere, der skal henvise de unge. Desuden er der en risiko for, at denne oversættelse eller implementering af idéen om samarbejde med en frivillig organisation går i stå i et af de organisatoriske led (Brunsson, 2002; Røvik, 2007), som det er tilfældet i et af projekterne i denne undersøgelse. På den anden side er topledelsens opbakning til samarbejdet med den frivillige organisation vigtig for at sikre legitimiteten af projektet.

En anden kontekstuel faktor, som kunne være af betydning, men som vi ikke har datamateriale til at vurdere betydningen af i denne undersøgelse, er, kommunernes frivilligpolitik og indholdet af den. Frivilligpolitikker giver blandt andet indtryk af kommunernes velvilje til at

samarbejde med de frivillige organisationer, og hvordan de ser mulige kontaktflader. De giver derved nogle rammer for en kommunes generelle indstilling til samarbejde med den frivillige sektor, hvilket kan have betydning for det konkrete samarbejde (Gotthardsen, 2009).

POTENTIALER

Der er en række potentialer forbundet med initiativet 'Støtte fra frivillige organisationer'. Vi vil her fremhæve potentialer, der er forbundet med en indsats til tidligere anbragte unge forankret i frivillige organisationer samt potentialer, der er forbundet med et samarbejde på tværs af den frivillige og den offentlige sektor. Potentialerne kan opdeles som i tabel 3.1.

Som det fremgår af tabel 3.1, er der flere potentialer forbundet med, at tilbuddet om støtte kommer fra en frivillig organisation, hvor det er frivilligt for de unge at komme.

TABEL 3.1

Potentialer i 'Støtte fra frivillige organisationer'.

Indsatser forankret i en frivillig organisation

- Udgangspunkt i de unges ønsker og behov
- Minimale krav om afrapportering og dokumentation
- Det er frivilligt at komme
- Fleksibilitet og stabilitet
- Vedholdenhed og engagement i de unges liv
- Ligeværdige relationer
- Bred målgruppe

Systematisk samarbejde mellem frivillige organisation og kommuner

- Et supplement til de kommunale tilbud
 - Undgå at tabe de unge på gulvet efter endt kommunal indsats
-

UDGANGSPUNKT I DE UNGES ØNSKER OG BEHOV

De frivillige projekter arbejder med udgangspunkt i de unges ønsker og behov. Flere af de ansatte i projekterne fremhæver, at de tager højde for både store og små forhold i de unges liv med betydning for deres kapacitet til at uddanne sig eller komme i beskæftigelse, når de arbejder med de unge. Når de frivillige organisationer tager udgangspunkt i de unges ønsker og behov, ligger der også heri, at der ikke er faste målsætninger, som er givet på forhånd fra den dag den unge træder ind i projektet. I stedet udvikles målsætningerne løbende og i tæt samspil med den unge. En kommunal samarbejdspartner beskriver, hvordan det giver de frivillige tilbud et særligt potentiale, at målene for de unge ikke på forhånd er fastlagt:

Pointen i det er selvfølgelig at sige, at de systemer, de unge møder, også når de fylder 18. (...) Så er det meget nogle systemer, der fortæller dem, hvad de skal gøre, hvad reglerne siger, og hvad de skal leve op til. [Projektet] er faktisk lidt en modstrøm, fordi det er en mulighed for at vælge til og være med til at prioritere nogle ting og måske være en lille smule mere lydhor. Målet er ikke skrevet på forhånd. (Kommunal samarbejdspartner)

Den kommunale samarbejdspartner fremhæver her, at de frivillige tilbud, ifølge ham, kan bibringe målgruppen af unge noget andet, end kommunen er i stand til at tilbyde. En ung kvinde fra et af de frivillige tilbud sætter ligeledes ord på, hvordan hun oplever forskellen:

Noget, jeg har tænkt lidt over, det er, at det kan nemt blive for struktureret. Det kan nemt blive sådan, at nu er det sådan og sådan og sådan, at det foregår, når det er inden for kommunen. Hvor jeg har personligt oplevet, at det er sådan lidt mere frit, når det er frivilligt. At der har man ligesom selv mulighed for at have mere indflydelse på, hvordan tingene skal foregå, og hvad det rent faktisk er, man søger. Hvad det er, man ønsker. (Ung kvinde, 22 år, i frivilligt tilbud)

MINIMALE KRAV OM AFRAPPORTERING OG DOKUMENTATION

En anden forskel mellem et kommunalt tilbud om efterværn og et frivilligt tilbud om støtte er, at der er minimale krav om dokumentation og afrapportering i frivilligt regi. Både de unge, de kommunale samarbejdspartnere og medarbejderne fra de frivillige organisationer fremhæver det som et særligt værdifuldt aspekt ved de frivillige organisationer, at de stiller få krav om afrapportering, og herunder at de unge ikke skal registrere sig nogen steder.

Jeg er rigtig glad for, at det ikke er kommunalt. Jeg er glad for, at man kan komme et sted og være den, man er, uden at man bliver dømt ud fra nogle journaler, som en kommunal forening nok ville have. Hvis man havde sådan noget her bare i det kommunale, så ville man nok have en eller anden handleplan eller journal over, hvad har den enkelte gennemgået, hvad har den enkelte af fortid. Det er jeg glad for, at de ikke har her, og at ens CPR-nummer heller ikke indgår et eller andet sted. (Ung mand, 23 år, i frivilligt projekt)

Flere af de unge beskriver også et element af tryghed forbundet med, at der ikke bliver skrevet noget ned:

Jeg ville aldrig få min mentor [fra kommunen] til at hjælpe mig med ting på samme måde som [projektmedarbejder], fordi det der med, at det er lidt mere personligt. Altså, man føler sig mere tryk i det.

Interviewer: Hvad er det der gør, at det ikke er trygt med kommunen?

Det er den der med, at så bliver alt skrevet ned, og man skal passe på, hvad man siger, og det behøves man ikke med noget, man føler sig tryk i. (Ung mand, 22 år, i frivilligt projekt)

FRIVILLIGHED I ANVENDELSE AF TILBUDET

Et andet element, som flere af de unge fremhæver som særligt ved støtten fra de frivillige organisationer, er, at det er frivilligt at benytte tilbuddet. Den tvang, som de har oplevet hos kommunen, er ikke til stede. Det gør en central forskel for de unges lyst til at anvende tilbuddet om støtte, ligesom det også bidrager til en tryghed, som mange af de unge beskriver, at de forbinder med støtten fra de frivillige organisationer. Ud over at det er frivilligt at benytte tilbuddene fra de frivillige organisationer, er det også frivilligt for de unge, hvad de vil tale om, og hvorvidt, hvornår og med hvem de ønsker at dele eventuelle problemer og udfordringer. En ung beskriver, hvordan det gør det frivillige tilbud om støtte til noget særligt for hende:

For så har man lidt den der med, at hvis jeg har lyst til at skride, så skrider jeg. (...) Der er ikke nogen tvang til, at jeg *skal* komme hver tirsdag, hvis jeg hellere vil være i byen med min veninde eller et eller andet. Det kan jeg godt lide, at der ikke er den tvang der. (...)

Interviewer: Så det er mest i forhold til frivilligheden til at vælge det fra? Er der andet?

Det der med, at når man kommer ind, så skal man ikke sige, jamen tjek mig lige ind, ligesom i SFO'en hver eneste gang. (...) Så er det også meget rart, at jeg ikke skal snakke med dem. (...) Der kan jeg selv gå hen og sige, jamen jeg har lige det her problem, kan du ikke lige gøre noget ved det? Så er det ikke dem, der kommer til mig og siger, jamen din kommune har sagt sådan og sådan. Vi skal gøre sådan her, og vi skal lave en handleplan på det. (...) Det gør mig mere fri, det gør mig mere tryk. Og så bliver det sådan lidt mere familiehygge. Man har lyst til at være her noget mere, når der ikke er alt det der handleplaner og kommuneting. (Ung kvinde, 18 år, i frivilligt projekt)

Citatet giver indtryk af, hvordan selve frivilligheden i tilbuddene bidrager til en oplevelse af selvbestemmelse, medindflydelse og frihed. En frihed, der desuden bidrager til at gøre de unge trykke inden for projektets

rammer. De frivillige organisationers mulighed for at tilbyde støtte på nogle andre præmisser end kommunale tilbud, giver på den måde mulighed for at møde de unge på et andet niveau, hvor de unge oplever en langt højere grad af tryghed. Det åbner nogle helt særlige muligheder for at støtte de unge ind i voksenlivet, herunder med at komme i uddannelse og beskæftigelse – uden at de unge oplever det som tvang.

FLEKSIBILITET OG STABILITET TIL DE UNGES LIV

Friheden og den medindflydelse, som de unge fremhæver, relaterer sig desuden til karakteren af den støtte, som de frivillige organisationer skaber. De frivillige projekter tilbyder en fleksibel støtte, som de unge kan anvende, når de har lyst, og når det giver mening i deres liv. En kommunal medarbejder beskriver det frirum og den fleksibilitet, der opstår i det frivillige projekt, han samarbejder med:

Lige nøjagtig det her tilbud, det skaber en dør for en mulighed, hvor den unge kan række ud og få en hjælp, hvor der ikke er nogen, der stiller krav. (...) Det er på en anden måde [end kommunen]. Fordi de slutter blandt andet ikke af med at lukke for hjælpen, hvis ikke de synes, du retter ind. (Kommunal medarbejder om frivilligt projekt)

I de frivillige projekter gør det ikke noget, hvis de unge ikke kommer i mødestederne i nogle måneder eller er uden for mentorernes rækkevidde. Tværtimod fremhæver projektmedarbejderne, at de gør det klart for de unge, at de altid kan vende tilbage, selvom de i perioder ikke anvender det frivillige tilbud om støtte. I de projekter, der har frivillige mentorer, fortæller både projektmedarbejderne og en mentor, at en del af støtten også består i at blive ved med at være der for den unge, selvom vedkommende ikke altid overholder aftaler eller giver lyd fra sig.

I [projektet] er de meget bedre til at give tingene tid. Nu er det sådan, at hvis jeg bliver træt af [projektet] og personalet, så er jeg væk i to-tre ugers tid, men så kommer jeg tilbage, når jeg tænker, at det måske alligevel ikke var så slemt. (Ung mand, 20 år, i frivilligt projekt)

På den måde bidrager de frivillige projekter med stabilitet og tryghed i de unges liv. En ung beskriver sine oplevelser med stabiliteten i det frivillige projekt, han har anvendt:

Det er guld værd. Altså bare det, at man har den sikkerhed, hvis al ting bare ramler sammen og sådan noget. Igen det der med, man har jo ikke noget, fordi når man ikke kender nogen som helst herude, så er det meget rart, man har en, man kan ringe til, hvis det er. (Ung mand, 22 år, i frivilligt projekt)

VEDHOLDENDEHED OG PERSONLIGT ENGAGEMENT I DE UNGES LIV

Når de unge beskriver støtten fra de frivillige projekter, fremhæver de et særligt engagement og en interesse i dem som mennesker, både hos medarbejdere og frivillige i projekterne. I kommunalt regi har de derimod ofte en følelse af at være et sagsnummer og at være nogens arbejde. En ung svarer på, hvorfor det er vigtigt for ham, at tilbuddet om støtte er frivilligt og ikke kommunalt:

Fordi jeg stoler ikke på nogen inde fra systemet af, fordi de har bare et arbejde, og så bliver man bare ... Altså det bliver ikke så personligt, så bliver man bare den næste i køen. (Ung mand, 23 år, i frivilligt projekt)

En ung i et andet frivilligt projekt beskriver, hvad det frivillige element betyder for hans tanker om den støtte, som de frivillige projekter tilbyder:

Når det er, at jeg snakker med [medarbejdere i frivilligt projekt] og det øvrige personale, som nu er her for at være her frivilligt, ikke, så er det ikke noget, der bliver påduttet dem, at det skal de gøre, fordi det er det, vi har brug for, du ved. De gør det, fordi der er måske et eller andet inde i deres hjerte, der siger til dem, at det er det, du skal lave, fordi det ville være godt for mange mennesker. På den måde tænker jeg, at det er godt, at det er frivilligt. (Ung mand, 20 år, i frivilligt projekt)

Citaterne giver et indtryk af, hvordan det fylder i de unges bevidsthed, 'at være nogens arbejde', når der tales om de kommunale støttetilbud. Oplevelsen af at møde mennesker i projekterne, der er engagerede i de unge, går igen i mange af interviewene. En anden ung beskriver, hvordan han oplever, at medarbejderne i det projekt, han kommer i, bekymrer sig om ham og holder ved kontakten til ham:

De bekymrer sig også mere om os. [Projektmedarbejderen] han ringede til mig i dag. Så ringer han til mig, om jeg kunne komme, selvom det er lang tid siden, at jeg ... Så de bekymrer sig også for en. (Ung mand, 20 år, frivilligt projekt)

Ud over oplevelsen af at møde mennesker, som udviser engagement i forhold til de unge som mennesker, udviser de frivillige projekter vedholdenhed over for de unge, idet de tager kontakt, hvis den unge falder ud af projektet. Det bidrager til de unges følelse af tryghed i de frivillige projekter og skaber et potentiale for, at de frivillige organisationer kan supplere kommunens tilbud om efterværn til en bredere målgruppe af tidligere anbragte unge, som kommunen kan have svært ved at fastholde.

LIGE VÆRDIGE RELATIONER

I tæt relation til det personlige engagement danner frivilliprojekterne rammen om etablering af ligeværdige relationer, der er baseret på et ikkeprofessionelt grundlag uden økonomiske incitamenter for at indgå i relationen for nogen part. Både de unge, medarbejderne i de frivillige projekter og en af de kommunale medarbejdere fremhæver værdien heraf for de unge. En kommunal medarbejder beskriver, hvordan hun oplever, at de unge kan mærke den professionelle tanke, der ligger bag arbejdet med de unge, og at det ikke altid er tilstrækkeligt:

Da jeg selv læste til socialrådgiver. (...) Der var vi politisk meget imod, at der var noget som helst, der ikke skulle være professionaliseret. Den antagelse har jeg for længst forladt, fordi jeg har set, hvad min egen indsats nogle gange ikke har kunnet forandre. (...) Og også det med almindeligheden. De unge, vi arbejder med, jo bedre efteruddannede vi bliver (...), jo mere kan de da mærke, at der ligger metoder og omtanke bag. (Kommunal samarbejdspartner)

En styrke ved frivilliprojekterne er, at de kan initiere relationer, der opleves naturlige. I de tre mentorprojekter sker det gennem matching af mentor og mentee. Det foregår på den måde, at projektkoordinatorer vurderer, hvem i mentorkorpset der vil passe til den unge og de ønsker og behov, vedkommende har for en mentor. Derefter holder projektmedarbejderen et møde, hvor den unge og mentor møder hinanden. Efter mødet skal *både* mentoren *og* den unge sige aktivt ja til at indgå i relationen. På den måde startes relationen på et grundlag, hvor mentor og

ung begge aktivt har valgt hinanden til, hvilket skaber ligeværdighed i relationen. En af de unge beskriver, hvordan der opstår en relation, der minder om et venskab:

Det er venskabeligt, og det er ... Selvfølgelig er der nok lidt mere fokus på mig, end der er på hende, den mentor, jeg nu har, men vi snakker generelt bare sammen. Og jeg kan lige så vel spørge ind til hende. Og på den måde virker det mere venskabsagtigt. (Ung kvinde, 22 år, i frivilligt projekt)

På den måde skaber den frivillige mentorrelation rammen om en relation, hvor de unge oplever en naturlighed, hvor de kan snakke om stort og småt og samtidig opleve, at mentoren lukker op og deler mere personlige erfaringer.

UNG-TIL-UNG-RELATIONER

Et aspekt af de ligeværdige relationer er de frivillige projekters tilbud om ung-til-ung-relationer, enten ved at de unge får en ung mentor (nogle unge foretrækker en ung mentor, mens andre foretrækker en ældre mentor, der har opnået større livserfaring) eller møder andre tidligere anbragte unge eller unge frivillige i mødestederne. Ung-til-ung-relationerne skaber et udgangspunkt for, at de unge kan fungere som rollemodeller for hinanden, hvor de tidligere anbragte unge kan møde og spejle sig i andre unge: hvordan de tager en uddannelse og kommer i arbejde og måske må arbejde hårdt for at komme dertil. En projektmedarbejder beskriver potentialet:

Vi syntes, det kunne være spændende, hvis det var unge [frivillige i mødestedet]. Så de unge fik den ungekontakt, som de kunne have brug for. (...) Og det har også fungeret rigtig godt, at det er unge [frivillige]. De kommunikerer super godt, og de har det sjovt sammen og sådan noget. (...) Men selvfølgelig kan man sige, ja, det er da ikke så spændende, når de også måske stopper på grund af forskellige ting. På den anden side er det også nogle unge, som går foran, og siger, jamen nu bliver jeg nødt til at flytte til København, fordi nu skal jeg i gang med min uddannelse. Nå, ser verden også sådan ud? Kan man blive nødt til at skulle flytte for at tage en uddannelse? Ja, det kan man. Så på den måde kan det også måske give vores unge nogle billeder af, hvordan ser et ungeliv ud, ikke. At man kan ikke bare sidde derhjemme i

sin lejlighed og gemme sig og tro, at det hele kommer af sig selv.
(Medarbejder i frivilligt projekt)

En ung tidligere anbragt fortæller, hvad det betyder for hende, at hendes mentor er ung:

Det gør jo, at det er sådan mere afslappet, den måde, vi snakker med hinanden på. Vi har det ret sjovt, når vi er sammen, fordi hun forstår det, jeg går igennem med teenageproblemer. (Ung kvinde, 18 år, i frivilligt projekt)

Ung-til-ung-relationerne er et potentiale forbundet med indsatsen i de frivillige projekter, som er vigtigt for nogle af de unge, og som især igennem mødestederne kan give dem inspiration i forhold til, hvad andre unge med samme baggrund som dem selv kan opnå.

AT MØDE UNGE MED SAMME BAGGRUND I MØDESTEDERNE

Mange af de unge, som er en del af de frivillige projekter med en mødestedsdel, fremhæver, at det at møde andre unge med samme baggrund som dem selv, har stor betydning for dem og deres udbytte af det frivillige tilbud om støtte. De unge fortæller, at der er en fælles forståelse for hinanden og hinandens baggrund og udfordringer. Det betyder, at der er ting, de unge ikke behøver at italesætte, og alligevel opleve at blive forstået. Samtidig giver de udtryk for, at når de ønsker at tale om de oplevelser, de har haft i fortiden, og de problemer, de eventuelt har i dag, så er det lettere at dele med tidligere anbragte i mødestedsdelen, fordi der er en grundlæggende fælles forståelse. En ung kvinde fortæller, hvorfor hun oplever det sådan:

De forstår lettere ens problemer. Mange af os har ikke rigtig så meget kendskab til vores forældre. (...) Så har det været lettere, at man kan snakke deroppe [i mødestedet], og man kan rådgive hinanden i, hvad man selv synes, man kunne gøre for måske at have lidt kontakt med forældre og søskende og sådan. (Ung kvinde, 24 år, frivilligt mødested)

En anden ung sætter nogle lidt andre ord på sin oplevelse af, hvad den fælles forståelse giver hende.

Jeg er ikke vokset op i en normal familie, og så er det tit, at folk kan se lidt skråt til en. (...) Men når man kommer ud i [det frivillige projekt], så har man samme baggrund derude. (...) Så har vi de samme problematikker, stort set alle sammen. Og det er også derfor, vi ikke behøver at spørge hinanden, hvad man har været igennem. (...) Der kan man komme ud og slappe af, og man behøver ikke tænke på alt det, man har været igennem, fordi der er ikke nogen, der stiller spørgsmålstejn ved det. Fordi de accepterer mere en, som man er, end rigtig mange andre mennesker gør. (Ung kvinde, 25 år, i forældrenetværk)

Af interviewene med de unge i mødestederne fremgår det således, at det at indgå i en gruppe af tidligere anbragte unge giver en følelse af at være almindelig eller 'ligesom alle de andre'. På den måde dækker de frivillige projekter med en mødestedsdel et behov hos de unge, der knytter sig til et normalitetsaspekt, og de unge i de projekter oplever en gevinst ved, at mødestederne udelukkende fokuserer på tidligere anbragte unge.

Det er værd at bemærke, at der også er unge, der kun anvender de personlige samtaler, som mødestedsprojekterne også tilbyder. Derudover har projektmedarbejderne fra de tre mentorprojekter ikke oplevet det samme behov for et mødested for tidligere anbragte unge blandt de unge, de har været i kontakt med. I udgangspunktet skulle projekterne bestå af både en mentor- og en mødestedsdel, men projektmedarbejderne fortæller, at mange af de unge har givet udtryk for, at de ikke ønsker at bruge tid sammen med andre unge med problemer. Det understreger de unges mange facetterede behov og den fleksibilitet, som projekterne skal kunne yde for at imødekomme de unges ønsker og behov.

EN BRED MÅLGRUPPE

Den frivillige sektor er generelt karakteriseret ved at være inkluderende, lydhør og kreativ i sin tilgang (Mandag Morgen, 2011), og frivillige organisationer favner i deres udgangspunkt bredt. Ifølge projektmedarbejderne i de frivillige projekter i denne undersøgelse gør det sig også gældende her. De fremhæver, at de i vid udstrækning er i stand til at tage imod de unge, som takker nej til et tilbud om efterværn fra kommunen, eller som ikke får det tilbudt, så længe de unge ikke har svære problemer. Definitionen på svære problemer varierer lidt mellem projekterne: Flere af projekterne sætter en grænse ved stærkt misbrugende unge. I et af projekterne fremhæver projektkoordinatoren desuden, at der skal være en

eller anden grad af udviklingspotentiale og en sandsynlighed for, at de kommer i uddannelse eller beskæftigelse, hvis de unge skal med i det specifikke projekt, der er tilknyttet Socialstyrelsens midler. Alle projektmedarbejderne fremhæver, at de kun sjældent har oplevet at afvise unge, fordi de vurderer, at de er for udfordrede til at få støtte i projektet – de husker en til to unge hver, som de har måttet sende et andet sted hen.

Generelt set er det således projektmedarbejdernes vurdering, at de er i stand til at imødekomme den målgruppe, som projektet var tiltænkt. En projektmedarbejder, som tidligere har været kommunalt ansat, beskriver, hvordan hun blev overrasket over, hvor bredt det frivillige tilbud faktisk kunne favne:

Der havde jeg en stor forventning om, at der var masser af udfordringer, man ikke kunne løse med frivillighed, fordi jeg tænkte, at der skulle faglighed til. Professionalisme. Og så kan man sige, den erfaring, jeg har gjort mig, det er, at den mentor, der har været personligt udfordret i deres liv, typisk er dem, der agerer rigtig gode mentorer. Og det er jo ikke fagligheden, det er medmenneskeligheden. (...) Plus at mentors rolle er jo ikke at behandle på den måde, men det kan være at følge hen til foranstaltningens mulighederne. Og det er også en stor støtte, for ellers var det aldrig sket. (Projektmedarbejder i frivilligt projekt)

Hun oplever således, at det frivillige projekt kan favne en mere udsat målgruppe, end projektmedarbejderen havde forestillet sig i udgangspunktet. På den anden side er det værd at bemærke, at der er forskelle mellem projekterne på, hvem de kan tage ind, og hvem de fokuserer på. Det drejer sig blandt andet om, hvor stort et udviklingspotentiale projektmedarbejderne stiller krav om, at de unge skal have for at kunne indgå i projektet.

POTENTIALER I SYSTEMATISK SAMARBEJDE

Det systematiske samarbejde mellem de frivillige organisationer og kommunerne er, som beskrevet ovenfor, kun afprøvet i begrænset omfang. Erfaringerne fra de to projekter, der har afprøvet det, viser, at systematisk samarbejde giver anledning til diskussioner af, hvordan samarbejdet kan udvikles, så de frivillige projekter i højere grad når de unge. Medarbejderne fra de to projekter med en systematisk og formaliseret model for samarbejde fortæller, at de formaliserede møder har bidraget

til at gøre begge parter opmærksomme på problematikken omkring, at mange unge takker nej til de frivillige tilbud, når kommunale medarbejdere henviser dem. Det har givet anledning til at diskutere, hvad man stiller op med disse unge, der takker nej, og hvilke andre samarbejdsflader og -metoder, der eventuelt kunne bidrage til, at flere unge får støtte i overgangen til deres voksenliv. Potentialet i at etablere en ramme for diskussion af, hvordan projekterne bedst når de unge, har dog ikke manifesteret sig i effektive løsninger herpå.

UDFORDRINGER

Ovenstående potentialer er alle relaterede til den særlige støtte, som frivillige organisationer tilbyder tidligere anbragte unge og viser, at støtte forankret i en frivillig organisation kan spille en vigtig rolle for de unges overgang til voksenlivet. Der er dog en række udfordringer forbundet med projekterne. Vi vil belyse udfordringer, som relaterer sig til både arbejdet med målgruppen i de frivillige projekter og samarbejdet mellem kommunerne og projekterne. Udfordringerne er opstillet i tabel 3.2.

TABEL 3.2

Udfordringer i 'Støtte fra frivillige organisationer'

Indsatser forankret i en frivillig organisation

- Minimal dokumentation og krav fra omverdenen
- Kompensation for familiære bånd
- Grænser for de frivillige projekters arbejde
- Frivillige mentorers stabilitet

Systematisk samarbejde mellem frivillige organisationer og kommuner

- Timing: De unge takker nej, lige når de bliver 18 år
 - Samarbejde med og uafhængighed af kommunen
 - Tilpasning til eksterne aktørers forventninger
 - At samarbejde tæt og systematisk
-

MINIMAL DOKUMENTATION OG ØKONOMISKE MIDLER

Som det fremgår i forrige afsnit, er det vigtigt for de unge, at den indsats, de får i de frivillige projekter, ikke sættes i kasser og systemer med krav om løbende afrapportering og dokumentation. I den verden, der omgiver projekterne, er der dog fokus på viden om effekt, 'hvad virker', og 'best

practice'. Samtidig sættes nye frivillige projekter løbende i søen, hvilket skaber øget konkurrence frivillige organisationer imellem. På den baggrund bliver evaluering og dokumentation af virkningen af den frivillige indsats en nødvendighed for at opnå økonomisk finansiering og derved kunne fremtidssikre projekterne.

Dokumentation af effekten af indsatsen i de frivillige projekter er derved et vilkår, som de frivillige organisationer er nødt til at forholde sig til og efterkomme. I afsnittet om potentialer fremgår det, at det er vigtigt for de unge, at projekterne ikke opstiller en masse krav og målsætninger, som de skal evaluere på, ligesom det er vigtigt, at ikke alt bliver skrevet ned, så det kan indhente dem senere i livet. Når de frivillige organisationer evaluerer, er der derfor en udfordring forbundet med at balancere kravet om dokumentation til omverdenen, samtidig med at det ikke bliver på bekostning af de unges oplevelse af frihed og tryghed. Det kan lade sig gøre. En projektmedarbejder fortæller, hvordan hun gør:

Jeg laver status løbende på [de unge]. Ikke på et fast tidspunkt, men når jeg synes, at nu er der ligesom gået en periode, nu er der sket noget i deres liv, så laver jeg lige en status på dem. Og så laver vi jo de der evalueringsrapporter til Socialministeriet. Men ikke ud over det. Det er ikke sådan, vi sidder og fører statistik på, hvor de er kommet hen eller ... (Projektmedarbejder i frivilligt projekt)

En mulighed er at evaluere sammen med de unge. I den sammenhæng tyder det på, at det er vigtigt, at evalueringen bliver noget naturligt og meningsfuldt for den unge. En af de unge beskriver:

De har sådan et eller andet. (...) Dialogstjernen. Men det er mere sådan en snak om, hvordan det går, så vi lige kan evaluere, om der er noget, der går bedre eller værre eller ... Det tænker jeg, det er jo meget naturligt, fordi de skal også helst kunne vurdere, fungerer det her projekt. (...) Men generelt så er det mere en snak om, hvordan det går. Og det synes jeg, er langt bedre end, at man skal sidde og skrive og lave handleplaner for, at sådan og sådan skal det være, og sådan går det, og alt skal evalueres. (...) Også, fordi der har man ikke indflydelse på samme måde, som man så har her. (Ung kvinde, 22 år, i frivilligt projekt)

Citatet eksemplificerer, at evaluering kan give mening for de unge, og at de unges indflydelse på det dokumenterede er vigtig.

Dokumentationen er desuden vigtig for samarbejdsrelationen med kommunen, idet det kan medvirke til at øge tilliden mellem de samarbejdende parter. Det kommer vi nærmere ind på nedenfor.

KOMPENSATION FOR FAMILIÆRE BÅND

Selvom de frivillige projekter lægger vægt på relationer, der bygger på nærhed og fleksibilitet (ved fx at fastholde kontakten, selvom den unge i perioder falder ud af relationen), så er de stadig knyttet an til en organisation og dens principper for relationen til de unge (La Cour, 2014). Det kan skabe dilemmaer i frivilligprojekterne, da det kan være svært at definere og trække grænsen for relationen til de unge, så den både stemmer overens med projektets principper og samtidig giver mulighed for, at projektmedarbejdere og frivillige kan imødekomme de unges ønsker og behov.

(...) De [tidligere anbragte unge] er afskåret fra at have de samme muligheder, som andre jævnaldrende har i deres alder. Det er de afskåret fra, hvis deres opholdssted eller plejeforældre har cuttet al kontakt til dem, fordi der ikke længere er nogen økonomisk forbindelse mellem dem. Og der går vi ind og opfylder den rolle der. Der går vi ind. Jeg kæmpede imod med næb og kløer de første mange år hernede, hvor de så sagde: ”Det er jo lidt ligesom at komme hjem. Det er lidt ligesom at komme hjem til mor og far.” (...) Men jeg må jo bare erkende, at det er det. I nogle perioder, der er det faktisk sådan. Der bliver vi opfattet som dem. Og det skal vi bare være glade for. Det skal vi bare tage imod. Vi skal bare passe på, at det ikke bliver et konstant behov. (Projektmedarbejder i frivilligt projekt)

Projektmedarbejderen udtrykker her bekymring for, hvorvidt projektet ikke bare dækker, men også udvider de unges behov for støtte og omsorg i projektet, idet mødestedet kommer til at udgøre en form for familie for de unge. På den anden side kan det være vigtigt at anerkende, at nogle tidligere anbragte unge netop har behov for et alternativ til en familie i overgangen fra anbringelse til voksenliv, og at et mødested, som projektet her tilbyder, kan udfylde det behov.

Vi fremhævede under potentialer, at fleksibiliteten i forhold til de unge er stor, og projektmedarbejderne og de frivillige hjælper de unge

med mange ting. Nogle af de unge giver indtryk af, at støtten fra de frivillige projekter er særdeles vigtig for dem – så vigtig, at det tenderer til, at de unge på nogle punkter er afhængige af støtten fra projekterne, hvis deres hverdag skal hænge sammen. En afhængighed, der ikke er en udfordring i sig selv, men som kan blive det, hvis projekterne holder op med at fungere, eller hvis det blokerer for, at de unge skaber netværk og relationer uden for det frivillige projekt, som de kan trække på.

Derudover spiller projekternes mulighed for at sikre stabilitet og kontinuitet ind på risikoen for at skuffe de unge og give dem flere erfaringer med brudte relationer. Stabilitet og kontinuitet er stærkt knyttede til de frivillige projekters mulighed for at opnå mere langvarig finansiering, hvilket fremstår som en stor udfordring i projekterne. Hvis de frivillige projekter forsvinder, forsvinder en vigtig støtte og livline for de unge. De vil opleve endnu en brudt relation. Vi ved fra forskningen, at netop brudte relationer har en negativ effekt på børn og unge, og anbragte udsatte oplever mange af sådanne brud (Bowlby, 1994; Egelund m.fl., 2006; Stein, 2006; Drewsen & Kierkgaard, 2014). I projekter som disse, der er målrettet tidligere anbragte unge, er det derfor særlig vigtigt at sikre det langsigtede perspektiv for projektet, så de unge oplever en stabil base, som de kan regne med.

GRÆNSER FOR DE FRIVILLIGE PROJEKTERS ARBEJDE

Målgruppen for projekterne er tidligere anbragte unge. Specifikt var det målsætningen at fange tidligere anbragte unge, der enten ikke bliver tildelt efterværn af kommunen eller takker nej til et sådant tilbud. Som det fremgår af kapitel 1, peger forskningen på, at der er et element af *creaming* i visitationen til kommunalt efterværn, hvorfor en del af de unge, der ikke får tilbudt efterværn, har ganske alvorlige problemer. Derudover har de unge, der takker nej til kommunalt efterværn, de såkaldte 'systemtrætte' unge, de tungeste problemer i form af problemer af misbrugs- eller psykiatrisk karakter. Derved skal de frivillige organisationer favne en bred målgruppe, hvor nogle vil være tæt på at kunne klare sig, mens andre vil have behov for mere omfattende støtte. Spørgsmålet er, om det er realistisk at forvente, at projekterne kan håndtere alle i den målgruppe, og hvor grænsen for de frivillige projekter går i forhold til tyngden af de unges problemer.

Det er en udfordring i alle projekterne, at de ikke har taget imod lige så mange unge, som de havde forestillet sig. Simpelthen fordi de unge

ikke er dukket op eller har takket nej til tilbuddet. En projektmedarbejder fortæller, at hun mener, at der er mange unge, som ikke kommer, fordi de ikke tør:

De kan være svære at finde, de unge, en gang imellem. Og dem, der har mest brug for hjælpen, det er oftest ikke dem, der kommer. Til gengæld så er det virkelig dem, der har gavn af det. Det er dem, som ikke får støtte nogen som helst andre steder fra. Og som ikke er i stand til at søge det selv, fordi så havde de selvfølgelig gjort det. (Projektmedarbejder i frivilligt projekt)

Flere projektmedarbejdere lægger sig op ad denne forklaring på, hvorfor de ikke har fået henvist det antal unge, som de havde forestillet sig, da de indledte projektet. De peger på, at de unge i målgruppen ikke er parate til at modtage hjælp, i det øjeblik kommunen slipper dem. Det gælder især de 'systemtrætte' unge. Både projektmedarbejdere og kommunale medarbejdere giver udtryk for, at disse unge først er modne til at takke ja til et tilbud om støtte, når/hvis de opdager, at det er svært at stå på egne ben, når man ikke har nogen støtte at falde tilbage på.

Flere af de interviewede projektmedarbejdere vurderer, at den gruppe, som det ikke er lykkedes at fange med projektet, kan være den gruppe, der har størst behov for hjælpen. På baggrund af evalueringens datamateriale er det derfor svært at vurdere, hvorvidt de frivillige projekter er i stand til at håndtere og støtte alle de unge, som ikke modtager kommunalt efterværn efter endt anbringelse.

Samtidig er det værd at bemærke, at der er forskelle på, hvad medarbejderne i projekterne vurderer, at projekterne er i stand til. Hvad projekterne kan varetage, er afhængig af de kompetencer, som det enkelte projekt råder over, herunder hvilken uddannelsesmæssig baggrund de frivillige har.

Den brede målgruppe og den store variation i tyngden af de unges problemer kan desuden give udfordringer i forhold til at skabe klarhed for både de kommunale medarbejdere og medarbejderne i de frivillige projekter over, hvem de samarbejder om. En undersøgelse har søgt at afdække, om samarbejdspartnerne i de tre mentorprojekter har den samme opfattelse af, hvilke unge der kan modtage støtte fra de frivillige projekter (Karmsteen & Hansen, 2014). I undersøgelsen er der spurgt til de kommunale medarbejders og projektmedarbejdernes vurdering af, hvorvidt to unge med forskellige typer af problemer kunne modtage fri-

villig støtte, og den viser, at der ikke er opnået en fælles forståelse af, hvordan og hvornår de frivillige projekter kan supplere den kommunale indsats. Medarbejderne fra kommunerne og fra de frivillige projekter vurderer ikke de unges problemer ens. Det varierer, hvorvidt de vil henvise de unge til den frivillige organisation, og der er ikke en konsekvent forskel mellem medarbejdere fra henholdsvis kommunerne og de frivillige projekter. Spørgsmålet er, i hvor vid udstrækning en sådan fælles forståelse er mulig, både på tværs af og inden for forskellige faggrupper. En anden undersøgelse viser, at fagpersoner inden for samme faggruppe opfatter de samme børns udfordringer og behov forskelligt (Egelund & Thomsen, 2002; Ejrnæs, 2006). På samme måde er det sandsynligt, at medarbejdere fra kommunerne og de frivillige organisationer vurderer den samme unge persons udfordringer og behov forskelligt.

FRIVILLIGE MENTORERS STABILITET

Mentor-relationen er en én-til-én-relation. På den baggrund skaber det en større usikkerhed, fordi støtten til den unge hovedsageligt afhænger af ét menneske, og hvorvidt det menneske har mulighed for, lyst og overskud til at give den støtte, som den unge har behov for, og i den tid, som det er nødvendigt. Mentorprojekterne i denne undersøgelse stiller krav om, at mentorerne kan indgå i relationen i mindst et halvt år. Projektmedarbejderne har eksempler på frivillige mentorer, der har trukket sig ud af projektet, og relationen med en ung før det halve år var gået, eller inden den unge var klar til at undvære en mentor. Her forsøger projektmedarbejderne at finde en anden mentor. Disse skift er hårde for unge, der i forvejen kan have mange brudte relationer bag sig.

Samtidig kan man spørge, hvilke krav man kan stille til frivilliges tilgængelighed, herunder hvor ofte, og på hvilke tidspunkter af døgnet, den unge kan tage kontakt til den frivillige. Det vil ofte være en afvejning, som den frivillige selv foretager i samspil med den unge. Her spiller de frivilliges personlige kapaciteter ind, og projektmedarbejderens evne til at skabe et godt match mellem mentor og ung bliver central.

I princippet giver arbejdet i de frivillige organisationer og især dem, der tilbyder en frivillig mentor, mulighed for at tilbyde nogle stabile, frivillige relationer uden et økonomisk perspektiv. Erfaringerne fra de tre mentorprojekter, vi undersøger her, viser som beskrevet under afsnittet 'Indsatsen', at mentorrelationerne oftest varer et år. På den baggrund indikerer datamaterialet, at mentorrelationerne som udgangspunkt skal

betragtes som en midlertidig relation, der kan støtte den unge i at blive i stand til selv at skabe varige og måske livslange relationer.

SAMARBEJDET MELLEM FRIVILLIGE ORGANISATIONER OG KOMMUNER

Vi diskuterer her udfordringer omkring timingen for samarbejdet, de frivillige organisationers uafhængighed af kommunerne samt det systematiske samarbejde, der kun i begrænset omfang er blevet afprøvet.

TIMING: DE UNGE TAKKER NEJ, LIGE NÅR DE BLIVER 18 ÅR

Alle projekterne har oplevet, at de unge takker nej til tilbuddet om støtte, netop når de fylder 18 år. Det kan se ud til, at det kan være svært at overbevise de unge om, at der er stor forskel på et kommunalt tilbud om efterværn og en indsats fra en frivillig organisation, hvis de unge i det hele taget er trætte af at få hjælp og støtte. En af de kommunale medarbejdere fortæller, at hun mener, at når de unge er trætte af systemet og 'indsatser', så er det svært at overbevise dem om, at et frivilligt tilbud skulle være anderledes:

De er lidt blevet trætte af systemet. Så selvom de siger, jamen det er på frivillig basis, så mange af dem, tror jeg, de er et eller andet sted i deres liv, "nej, jeg skal slet ikke have noget med nogen at gøre. Jeg vil klare mig selv." Om det så er, fordi de er blevet sådan lidt pædagogtrætte, eller hvad det handler om. Men jeg synes faktisk, at det er lidt en udfordring at få det solgt på den gode måde. (Kommunal samarbejdspartner)

Beretningen om, at de unge ikke er klar til at modtage støtte, lige når børne- og ungeforvaltningen slipper dem, går igen hos en række af de kommunale medarbejdere og projektmedarbejdere. Det er derfor relevant at overveje, hvorvidt timingen for samarbejdet mellem kommunerne og de frivillige projekter er den rette. Eller om der er andre tidspunkter enten før eller senere (det vil i så fald sige, at samarbejdet skal indgå med en anden gren af forvaltningen, fx jobcentre), hvor det vil være mere effektivt at samarbejde. Der er en tendens til, at de unge oplever behovet for støtte, når de har prøvet at bo alene og være overladt til sig selv i noget tid. Udfordringen for samarbejdet er derved, at der samarbejdes med lige præcis de led i kommunen, som giver mening i forhold

til de unges ønsker og behov samt den modenhed, de har i forhold til at være lydhøre for et tilbud om støtte forankret i en frivillig organisation.

SAMARBEJDE MED OG UAFHÆNGIGHED AF KOMMUNEN

Når de frivillige projekter arbejder tættere sammen med forvaltningen, opstår der en potentiel udfordring i at fastholde det 'særlige' ved det frivillige – et frirum uden en masse krav og forventninger. Uafhængigheden af det kommunale system er afgørende for mange af de unge. Vi ved fra den kvantitative dataindsamling til denne evaluering, at flere projektmedarbejdere var særdeles skeptiske over for vores krav om, at de unge skulle indtaste deres cpr-nummer i et system, når de takkede ja til indsatsen. Vi har ikke talt med unge, som har fravalgt støtte, efter de har været i kontakt med projekterne, og vi ved derfor ikke, om skillelinjen mellem kommunen og de frivillige projekter er lige klar for alle unge. Flere kommunale medarbejdere påpeger dog, at de har svært ved at overbevise mange af de unge om, at det frivillige projekt er forskelligt fra en kommunal indsats.

TILPASNING TIL EKSTERNE AKTØRERS FORVENTNINGER

I samarbejdet med kommunen og under et initiativ som dette, der er udbudt af Socialstyrelsen, er der sandsynlighed for, at de frivillige projekter vil blive påvirket i deres arbejdsmetode for at tilpasse sig forventninger fra henholdsvis styrelsen og kommunerne. En medarbejder i et frivilligt projekt påpeger, at målgruppen for deres projekt er tidligere anbragte unge, der har et realistisk udviklingspotentiale for at komme i uddannelse eller beskæftigelse. Det fokus er sat i overensstemmelse med hensigterne i udbudsmaterialet fra Socialstyrelsen. Projektmedarbejderen fortæller:

Fordi vi bliver jo nødt til hele tiden at have blikket på, at det er jo med henblik på uddannelse og beskæftigelse. Det er meningen, at de på den ene eller den anden måde ... Hvordan man så synes, det gøres bedst ... Men de skal hjælpes til at komme i gang med uddannelse eller job. Og der har vi en fx, hende, jeg sagde til dig, at det er ikke realistisk, at hun nogensinde kommer i uddannelse ... Nu er vi blevet det klogere ...

Citatet viser, at de krav, der stilles fra omverdenen, spiller ind på fokus og på tankegangen i de frivillige projekter. De frivillige projekter oplever et behov for at kunne dokumentere en positiv udvikling for de unge, de

tilbyder en indsats. Det kan have en tendens til at få indvirkning på den måde, de frivillige organisationer tænker deres indsatser, og hvem de målretter dem til.

AT SAMARBEJDE TÆT OG SYSTEMATISK

I udbudsmaterialet fra Socialstyrelsen karakteriseres samarbejdet, som projekterne skal afprøve, som tæt og systematisk. Det er dog kun to projekter, der har samarbejdet på en sådan måde. Der tegner sig et billede af, at det er i de to projekter, hvor samarbejdet fra start har været formaliseret, at der er den største tilfredshed med samarbejdet set fra både kommunens og den frivillige organisations perspektiv. Det er dog svært at afgøre, om det har betydet, at flere unge har fundet vej til det frivillige projekt med kommunens hjælp.

Samarbejdsmodellen med formaliserede møder kan betegnes som et løbende samarbejde (Mandag Morgen, 2011), og spørgsmålet er, om det løbende samarbejde er tæt og systematisk nok til at danne grundlag for en udvikling af indsatsen, således at støtten fra de frivillige projekter når flest mulig unge på rette tid. Samlet set er det en udfordring i alle samarbejdsmodellerne at fastholde det frivillige projekt i de kommunale medarbejders bevidsthed, når de til hverdag skal henvise de unge. Det er en udfordring, der intensiveres af løbende omstruktureringer i kommunerne. Skal de tætte og systematiske samarbejdsmodeller blive en realitet, peger erfaringer med opbygningen af samarbejdet fra disse projekter på, at kommunerne skal binde sig mere aktivt til samarbejdet, herunder eventuelt via en økonomisk investering i projekterne (Karmsteen & Hansen, 2014).

OPSUMMERING

Undersøgelsen af initiativet viser, at de frivillige organisationer tilbyder en støtte, som de deltagende unge oplever som særdeles værdifuld for deres liv og udvikling. Samlet set er det gennemgående for de potentialer, vi har fremhævet, at de bidrager med en stabilitet og vedholdenhed, der skaber en tryghed for de unge. Den tryghed skaber lydhørhed og velvilje hos dem. Derigennem opstår et potentiale for at rykke de unge og udvikle dem i en retning, hvor både uddannelse og beskæftigelse bliver realistiske målsætninger. Vi ser således et specifikt potentiale i at arbejde på den

måde, de frivillige projekter i dette initiativ har gjort, i forhold til at bringe tidligere anbragte unge videre i livet.

Potentialerne er tæt forbundet med udfordringer. De frivillige projekter har behov for at rejse økonomiske midler og derved sikre deres eksistensgrundlag og i sidste ende den stabilitet og tryghed, som de giver de unge i overgangen til deres voksenliv. I arbejdet med at skaffe finansiering fra eksterne interessenter møder organisationerne på den ene side ofte krav om, at de skal dokumentere virkningen af deres indsats. På den anden side fremhæver de unge, der har fået støtte fra de frivillige organisationer, at netop fraværet af dokumentation og faste udviklingsmål, som de løbende bliver målt og vejret på i kommunalt regi, har stor værdi for dem. Det er derfor en svær balancegang, når de frivillige organisationer skal leve op til helt forståelige krav om dokumentation af virkning og effekt af deres indsatser, samtidig med at de imødekommer de unges behov for et frirum fra den dokumentationspraksis, der kendetegner de kommunale systemer.

De frivillige organisationer skal potentielt set håndtere en bred målgruppe af unge, hvoraf nogle kan have alvorlige problemer, som man kan stille spørgsmålstegn ved, hvorvidt ikkeprofessionelle medarbejdere er i stand til at varetage. Evalueringen peger på, at det er svært at foretage en konkret afgrænsning heraf på baggrund af vores undersøgelse, idet det er usikkert, hvorvidt projekterne under initiativet har opnået kontakt til den del af de tidligere anbragte unge, der står med de mest alvorlige udfordringer. Da vi kun har information om de unge, der har taget imod støtte, er vi ikke i stand til på detaljeret vis at belyse, hvor den nedre grænse for bredden i målgruppen for de frivillige organisationer går.

Kun to ud af de seks frivillige projekter i undersøgelsen har reelt afprøvet et tæt og systematisk samarbejde. Evalueringen peger på, at forankringen af et sådant samarbejde med kommunerne er en udfordrende proces. Det kræver formaliserede modeller, som kan skabe en ramme for samarbejdet, hvor samarbejdsparterne kan diskutere eventuelle udfordringer og derved opnå en fælles forståelse. Det kan give mulighed for at udvikle samarbejdet, så det i højere grad imødekommer målet om, at flere unge, der ikke modtager kommunalt efterværn, får en anden form for støtte. Derudover indikerer resultaterne fra evalueringen et behov for, at kommunerne investerer mere i samarbejdet, og at de inddrages i det indledende arbejde med et projekt, som det vi undersøger under dette initia-

tiv. Derved bliver samarbejdet og de frivillige støttetilbud en mere aktiv del af de kommunale medarbejders beredskab.

VÆRTS- OG KONTAKTFAMILIER

Initiativet 'Værts- og kontaktfamilier' er et forsøg på en ny type efterværnsindsats, hvor tidligere anbragte unge får mulighed for enten at bo hos eller blive tilknyttet en familie i overgangen fra anbringelse på fx døgninstitution til selvstændig voksertilværelse. Formålet med initiativet er at sikre de unge en bedre overgang fra anbringelse til egen bolig, så risikoen for u hensigtsmæssige boligsift mindskes, og den unges chance for at gennemføre et uddannelsesforløb øges. Samlet skal initiativet bidrage til, at de unge får:

- Redskaber til selvstændigt at forestå praktisk planlægning af hverdagen, herunder generel økonomistyring, indkøb og sikkerhed i daglige rutiner
- Struktur på hverdagen
- Socialt sikkerhedsnet i forløbet, som kan have betydning, også efter efterværnstilbuddet
- En lettere overgang fra anbringelsen til egen bolig og dermed efterfølgende mere stabile boligforhold.

Indsatsen er særligt tænkt som et relevant tilbud til unge, der er eller har været anbragt på opholdssted eller døgninstitution, men kan også tilbydes unge, der er eller har været anbragt i plejefamilie eller på eget værelse.

Tanken er, at den unge kan øve sig i at bo for sig selv, men samtidig har mulighed for tæt social kontakt og nærvær samt adgang til støtte og hjælp i forhold til at mestre de udfordringer, som den unge møder i dagligdagen.

Målgruppen for initiativet er tidligere anbragte unge i alderen 18-22 år. Puljevejledningen til initiativet gav dog mulighed for at søge dispensation til at udvide målgruppen, således at unge allerede fra det 16. år kan tilbydes og visiteres til tilbud om værts- og kontaktfamilie.

Tilbud om værtsfamilie og tilbud om kontaktfamilie er begge tænkt som en lettere form for støtte end fx anbringelse i plejefamilie. De retter sig mod gruppen af mindre 'tunge' anbragte unge, der på den ene side ikke er parate til at skulle stå fuldstændigt på egne ben og håndtere en tilværelse i selvstændig bolig, men hvor et anbringelsesforløb på den anden side er for indgribende i forhold til den unges udvikling og behov for støtte. Unge med et omfattende støttebehov, såsom unge med udadreagerende adfærd, kriminelle problemstillinger, misbrugsproblematikker eller omfattende psykiatriske diagnoser kan derfor ikke visiteres til de to tilbud.

I alt to kommuner blev bevilliget midler til i perioden 2011-2015 at etablere og afprøve 'Værts- og kontaktfamilier' som et muligt alternativ til, og en udvidelse af, eksisterende kommunale efterværnstilbud til anbragte og tidligere anbragte unge. Heraf havde projektet i den ene kommune en målsætning om at have tre unge indskrevet årligt stigende til seks unge årligt i løbet af perioden, mens det andet projekt havde en målsætning om fire unge indskrevet årligt stigende til otte hen over projektperioden.

I dette kapitel belyser vi de erfaringer, som projektlederne og projektmedarbejderne i de to kommuner har gjort sig i løbet af projektperioden. Vi undersøger på denne baggrund, hvilke potentialer samt udfordringer indsatsen rummer.

INDSATSEN

Ansøgningspuljen til initiativet omfattede oprindeligt kun værtsfamilier, der er et tilbud, hvor den unge, fremfor at skulle bo i egen bolig, får et værelse, en afdeling eller egen lejlighed (fx et anneks eller beboelig kælderetage) i en families private bo. Tilbuddet er juridisk omfattet af ser-

vicelovens § 66, hvilket betyder, at familien skal godkendes og aflønnes efter plejefamiliereglerne, og at den unge er omfattet af samme regler, som gælder ved en fortsat anbringelse. Projekterne oplevede imidlertid, at det i praksis var vanskeligt at få unge nok henvist til projektet, der faldt inden for projektets målgruppekriterier, og som samtidig var interesserede i at bo hos en værtsfamilie. En projektleder fortæller om udfordringerne:

På et tidspunkt var det i hvert fald svært at få nogen, som gerne ville ind i en værtsfamilie, fordi på det tidspunkt, i hvert fald i 2013, var der mange af de unge, som egentlig gerne ville have luft og ville ud at bo selv, men de ville også gerne have en støtte. (Projektleder)

I det andet projekt oplevede projektlederen samtidig, at der var unge der, selvom de egentlig var interesserede i muligheden for at bo hos en værtsfamilie, alligevel sagde nej til tilbuddet og sprang fra, fordi de ikke ønskede at være anbragt eller fandt det for grænseoverskridende at skulle anbringes hos en fremmed familie.

Vi havde en del henvendelser, og hvor også de unge sagde nej tak, da de fandt ud af, at de skulle være anbragt, og det ville de helst ikke. Den første blev vel anbragt i 2012 hos en værtsfamilie. (Projektleder)

Vanskelighederne med at finde unge, der i praksis var interesseret i at blive anbragt hos en værtsfamilie, betød, at projekterne havde svært ved at opfylde deres målsætning for årligt antal indskrevne unge. På baggrund af projekternes erfaringer gav Socialstyrelsen fra begyndelsen af 2013, halvvejs inde i projektperioden, tilladelse til, at projekterne kunne udvide initiativet til også at omfatte kontaktfamilier.

Tilbud om kontaktfamilie betyder, at den unge tilknyttes en familie, der kan tilbyde støtte, hjælp og socialt nærvær, men samtidig bor i egen selvstændig bolig. Juridisk er tilbuddet at sammenligne med en kontantpersonordning, hvilket familien også aflønnes som. Tilbud om kontaktfamilie kan derfor siges at udgøre en mindre indgribende indsats i forhold til den unge end tilbud om værtsfamilie, selvom den unges mulighed for støtte i praksis er næsten den samme. Projektlederne i begge kommuner oplever, at udvidelsen af initiativet med tilbud om kontakt-

familie har været en stor succes, da det i højere grad appellerer til de unge, der er fyldt 18 år, og deres ønske om samtidig støtte og selvstændighed.

Selvom tilbud om kontaktfamilie som udgangspunkt indebærer, at den unge bor i egen selvstændig bolig og ikke hos kontaktfamilien, fremhæver projektlederen, at det alligevel i særlige tilfælde er hændt, at den unge har boet hos kontaktfamilien i en periode, fx i forbindelse med en personlig krise. I disse tilfælde har den unge boet, men ikke været anbragt, hos kontaktfamilien.

Altså en pige, hun boede faktisk hos sin kontaktfamilie en overgang. Det er de faktisk to, der har gjort, hvor de så har ydet selv lidt til mad og sådan nogle ting, så de ikke har været en udgift for dem. (Projektleder)

Tilbud om kontaktfamilie kan derved, ifølge projektlederne, udgøre en mulighed for at overskride den barriere, som de unges juridiske status i tilbud om værtsfamilie sætter for de unges ønske om at have et normalt ungeliv.

VÆRTS- OG KONTAKTFAMILIERNE I PROJEKTET

I forbindelse med projektet har begge projektledere annonceret på kommunens hjemmeside efter familier, der kunne være interesserede i at fungere som værts- eller kontaktfamilie. De har generelt fået mange positive tilkendegivelser fra familier, der er villige til at påtage sig opgaven. Familierne, der har meldt sig, er ifølge projektlederen på det ene projekt typisk meget ressourcerstærke familier, som har lysten, overskuddet og økonomien til at gøre en forskel for et ungt menneske. Mange af familierne har desuden selv arbejdet med unge eller har tidligere været plejefamilie.

Som udgangspunkt søger projektlederne dog at afdække, om der allerede inden for den unges eksisterende netværk er en relation til en person eller familie, der kan og vil påtage sig rollen som værtsfamilie eller kontaktfamilie. Dette sker ved, at projektlederen, når en ung visiteres til projektet, afholder et indledende møde med den unge og den unges sagsbehandler. På mødet bliver det afklaret, hvad den unge gerne vil støttes i, samt hvilke ønsker den unge har til en potentiel værts- eller kontaktfamilie, og om der er nogen i den unges eksisterende netværk, som den unge selv kunne have lyst til at have som værts- eller kontaktfamilie.

I det tilfælde hvor den unge selv peger på en mulig kandidat til opgaven, tager projektlederen kontakt til familien og forelægger dem idéen og forklarer, hvad opgaven indebærer. Er familien interesseret, afholdes et møde med familien og den unge, hvor det med afsæt i den unges handleplan og egne formulerede ønsker aftales, hvordan familien skal støtte den unge.

Og på det tidspunkt bliver dagsordenen egentlig sat, og hvor vi også afklarer, om familien har brug for noget undervisning i forhold til håndtering af unge og alkohol og alle de der gængse ting, som hvornår skal man være hjemme, hvis man er fyldt 18 år.
(Projektleder)

For de unge, hvor der ikke er en relation at bygge videre på, finder projektlederen en familie med udgangspunkt i den unges ønsker, interesser og særlige behov. Familien og den unge introduceres for hinanden på et møde, så de får mulighed for at fortælle om sig selv og se hinanden an, og der aftales eventuelt et besøg i familiens hjem. At der kan findes et godt match, fremhæves i begge projekter som en afgørende forudsætning for indsatsen.

I det ene projekt er alle værts- og kontaktfamilier fundet inden for den unges eksisterende netværk, og projektlederen fortæller, at de endnu ikke har stået i en situation, hvor familien, som den unge selv har peget på, ikke har ønsket at påtage sig opgaven. I det andet projekt er hovedparten af værts- og kontaktfamilierne også fundet inden for den unges eksisterende netværk. Det drejer sig typisk om en pleje- eller aflastningsfamilie, som den unge enten er eller tidligere i barndommen har været tilknyttet eller anbragt i, en tidligere kontaktperson eller pædagog fra den unges anbringelsessted, en lærer fra den unges skole, som den unge har en god relation til og i enkelte tilfælde forældrene til en af den unges venner.

PROJEKTERNES ORGANISERING

Projekterne er forankret i to kommuner af meget forskellig størrelse. I den mindste af de to kommuner er projektet organisatorisk forankret i 'Det specialiserede børne- og ungeområde' i Børne- og familieafdelingen. Projektlederen mødes ca. en gang hver anden måned med chefen for det specialiserede område, der har det overordnede ansvar for projektet, samt afdelingslederen for Ungeteamet, der er et team af sagsbehand-

lere, der behandler alle kommunens sager vedrørende udsatte unge i alderen 15-22 år.

Sent i projektperioden, i kølvandet på en langvarig og omfattende omorganiseringsproces af 'Det specialiserede børne- og ungeområde' i kommunen, blev det besluttet, at projektlederen per 1. januar 2014 fast deltager i Ungeteamets personalemøder og ugentlige teammøder. Beslutningen blev truffet for at øge sagsbehandlernes opmærksomhed på tilbud om værts- og kontaktfamilier, hvilket i forbindelse med organisationsændringerne i forvaltningen var trådt lidt i baggrunden. Deltagelsen i Ungeteamets ugentlige møder betyder, at projektlederen har fået en tæt kontakt- og samarbejdsflade til de unges sagsbehandlere, og har ifølge projektlederen haft stor betydning for udbredelsen af kendskabet og anvendelsen af tilbuddet.

Det har haft kæmpe betydning, fordi nu sidder jeg jo midt i det hele og kan hele tiden holde fast i det og spørge ind til det. Plus at der også er afsat møder i forhold til både chef og leder. Altså, det har betydet meget, fordi man kan sige, du kan jo ikke få et projekt til at leve, hvis ikke det også er ledelsesmæssigt forankret, sådan at de også går foran. (Projektleder)

Samarbejdet og opbakningen fra ledelsen har samtidig betydet, at kendskabet til projektet er blevet udbredt til resten af organisationen, hvilket ifølge projektlederen har medført, at sagsbehandlerne allerede i forbindelse med overleveringen af en ung fra Børneteam til Ungeteam, er opmærksomme på, om tilbud om værts- eller kontaktfamilie på sigt kan udgøre et relevant tilbud for den unge.

I den anden kommune, der er næsten fem gange så stor, er projektet organisatorisk forankret i tilknytning til Ungdomscenteret i Socialforvaltningen, der udfører en række af de kommunale tilbud til udsatte unge. Indsatsen er placeret inden for en afdeling i Ungdomscenteret, der varetager andre kommunale efterværnsindsatser, herunder et netværkstilbud for tidligere anbragte. Både projektleder og medarbejder har netværkstilbuddet som arbejdsområde parallelt med projektet, og det er besluttet, at de unge, der modtager tilbud om værts- eller kontaktfamilie, i det omfang de selv ønsker det, også kan deltage i de kurser og aktiviteter, som netværkstilbuddet rummer.

Organiseringen betyder, at projektleder- og medarbejder har mulighed for at spotte, om der er unge i netværkstilbuddet, der også kunne

have gavn af en værts- eller kontaktfamilie, og kan foreslå idéen for den unge eller den unges sagsbehandler.

Vi har et par unge der, hvor de også kommer hos os, hvor de faktisk ikke har noget familiært netværk eller er blevet svigtet af deres forældre, og de kan bare ikke så meget. Og så kan vi jo komme med idéen til rådgiveren, og hvis rådgiveren synes, at det lyder faktisk rigtig fornuftigt, så kan vi jo også snakke med den unge om det. Præsenter dem for idéen. (Projektleder)

For at synliggøre projektet skriver projektlederen derudover løbende opslag om projektet på kommunens intranet og har ad flere omgange besøgt kommunens familiekontorer for at fortælle om tilbuddet, ligesom projektlederen, når der har været ledige pladser, har skrevet direkte ud til afdelingslederne på kommunens tre familiekontorer og informeret om tilbuddet. I modsætning til det andet projekt er der dog ikke etableret et direkte og formaliseret samarbejde mellem projektet og bestillerniveauet i form af jævnlige møder med sagsbehandlerne.

I stedet fremhæver projektlederen især Ungdomscenterets fælles visitationsafdeling som en vigtig samarbejdspartner, da de har den primære kontaktflade med sagsbehandlerne på kommunens tre familiekontorer. Visitationsafdelingen fungerer som repræsentant for alle ungdomscenterets tilbud og deltager blandt andet i samrådsmøder i forvaltningen, hvor de fremlægger forslag til, hvilke tilbud der kan være relevante i forhold til den aktuelle unges støttebehov og situation.

Projektlederen beskriver samarbejdet som rigtig godt og fremhæver, at visitationsafdelingen er gode til at tage kontakt til projektlederen forud for samrådsmøder, i forhold til at afklare, om tilbuddet kan være relevant at foreslå i forhold til en konkret ung. I takt med at kendskabet til tilbuddet er blevet udbredt, og flere sagsbehandlere har fået gode erfaringer med at benytte det, er der samtidig flere sagsbehandlere, der henvender sig direkte for at høre nærmere om tilbuddet i forhold til en konkret ung, de sidder med.

PROJEKTLEDER OG MEDARBEJDETS ROLLE

I begge kommuner varetages projektet af en projektleder eller projektkoordinator med socialrådgiverbaggrund samt en projektmedarbejder med specialpædagogisk baggrund. I den ene kommune er projektmedarbejderen sidenhen overgået til at varetage projektet alene. Projektleder og

medarbejder er i begge kommuner blevet delvist frikøbt eller udlånt til projektet og varetager andre arbejdsopgaver i kommunen parallelt med projektet. Projektleder og medarbejder står for alle de praktiske opgaver, der knytter sig til projektet. Dette omfatter rekruttering af værts- og kontaktfamilier, matchning af unge og familie, faglig vejledning, supervision og opfølgende samtaler med den unge og familien.

POTENTIALER

I dette afsnit beskriver vi de potentialer, som er relateret til selve den indsats, som tilbud om værtsfamilie og tilbud om kontaktfamilie rummer.

AT BYGGE PÅ EN EKSISTERENDE RELATION

Som tidligere beskrevet forsøger projektlederne så vidt muligt at finde en værts- eller kontaktfamilie inden for den unges eksisterende netværk. Fordelen ved dette er for det første, at den unge hurtigere får opbygget en tillid til familien, da der allerede er en relation mellem familien og den unge. Den eksisterende relation er, ifølge projektlederen, særlig vigtig, da mange af de unge ofte har oplevet svigt og derfor kan have vanskeligt ved at opbygge tillid:

Fordi mange af vores unge, de har jo alle sammen oplevet svigt, og kan man nu stole på de voksne? Og er det troværdige mennesker? Og som en anden pige, som også har en kontaktfamilie, det var faktisk også igennem nogen, hun kendte, hun så kom til den her familie, hun sagde: 'Jeg har haft så meget brug for at vide, om det er gode mennesker, jeg er hos eller ej. Om jeg kan stole på dem.' (Projektleder)

En projektleder fremhæver, at det har stor betydning for de unge, at de kender familien på forhånd, og de derfor ikke skal bruge kræfter på at opbygge en ny relation:

Jeg spurgte en pige, som har en kontaktfamilie, om, hvad det havde af betydning for hende at have en kontaktfamilie. Så siger hun: 'Det har betydet alt' og 'Nu har jeg endelig fået det fundament, som jeg har manglet hele mit liv'. Det vil sige, at hun har fået noget tryghed og fået nogle mennesker, som hun faktisk stoler på. At hun så også har kendt de her mennesker i forvejen,

det gjorde hun faktisk, der siger hun: 'Det har betydet alt, fordi ellers så tror jeg ikke, jeg havde haft tålmodigheden til at lære dem at kende og turde åbne mig op, som jeg har gjort,' siger hun. Det er meget rørende, synes jeg. (Projektleder)

For det andet er fordelene, at familien hurtigere kan blive godkendt som værtsfamilie, når der er i forvejen en relation til den unge. Dette skyldes, at familien kan blive godkendt efter reglerne for netværksanbringelser. Her godkendes familien udelukkende i forhold til den specifikke unge, og der stilles af samme grund mere lempelige krav til uddannelse af familien.

Endelig for det tredje kan der være et potentiale i, at etableringen af en værts- eller kontaktfamilie inden for den unges netværk typisk rummer et gensidigt tilvalg af relationen, hvor den unge selv har peget på familien. Samtidig peger projektmedarbejderen på, at de familier, der vælger at sige ja, gør det, fordi de ønsker at gøre en forskel for den specifikke unge, som de har haft en særlig relation til. Dette betyder ifølge projektmedarbejderen, at relationen i mange tilfælde varer ved, også efter indsatsens ophør.

Flere af dem, de vil jo have kontakt med dem, måske resten af deres liv. Det kan man ikke forvente, men altså det er alligevel sådan, at i de tilfælde, hvor familien har sagt: 'Jeg vil gerne være kontaktfamilie for dig', det er jo, fordi det har været noget helt særligt med dem (...). Det kan vi jo ikke søge efter eller sådan skrive: at kontaktfamilie er noget, den skal være resten af livet. Det er jo ikke sådan, det er. Det er noget, der opstår. (Projektmedarbejder)

EN FAMILIELIGNENDE INDSATS

De unge giver ifølge projektmedarbejderne ofte udtryk for, at de har brug for et tilbud, der ikke er institutionsagtigt – noget, der er mere familiært:

Kontaktfamilier og værtsfamilier er en rigtig, rigtig god mulighed for også at finde nogle familier, der matcher de unge, og som altså har hjerterum til at tage imod de unge på en anden måde, end de har oplevet ved at være anbragt. Det er i hvert fald det, mange af dem [de unge] siger, at de har brug for. (...) At det ik-

ke er institutionsagtigt, men ligner lidt mere en rigtig familie, de kan være tilknyttet. (Projektmedarbejder)

Det har ifølge projektlederen stor betydning for de unge, at de føler at de hører til et sted hvor de kan være sig selv:

Jeg oplever, at flere af de unge som er i de der kontaktfamilier, de giver udtryk for at det har givet dem ro, og at det har haft stor betydning for dem at de ligesom har kunnet føle at de var hjemme et sted. At det er anderledes end at være anbragt på en institution eller være i en plejefamilie, fordi de føler, at der er sådan noget mere hverdagsagtigt, de er en del af. Så de er ikke sådan gæster. De hører til på en måde og ... (...) Og det er noget af det, som flere har givet udtryk for, at her kan jeg være helt mig selv, og her kan jeg bare komme og lægge mig på en sofa. (Projektmedarbejder)

Netop oplevelsen af at høre til er ifølge projektlederne af stor betydning for de tidligere anbragte unge, der ofte ikke har andet netværk at støtte sig til eller falde tilbage på. Af samme grund har det stor betydning for de unge at få en værts- eller kontaktfamilie, da det giver dem en tryghed at vide, at de ikke står alene, men netop har mulighed for at blive støttet og bakket op i forhold til de udfordringer, de oplever.

Det er en lettelse for dem, og det giver de også udtryk for, for som de siger: 'Jamen, jeg har jo ikke en mor eller far, som jeg lige kan ringe til og spørge, og jeg har stadigvæk brug for det,' og det ved man jo godt. Det er jo næsten ligegyldigt, hvor gammel man bliver. (Projektleder)

EN GRADVIS OVERGANG TIL SELVSTÆNDIGHED

Et vigtigt potentiale ved tilbud om værtsfamilie og tilbud om kontaktfamilie er ifølge projektledere og medarbejdere, at ordningen giver de unge en mere gradvis overgang fra anbringelse til voksenliv.

En projektleder fremhæver, at de unge typisk har et stort ønske om at komme ud og klare sig selv, men at kontrasten mellem at være anbragt og at stå fuldstændig på egne ben ofte overrasker de unge.

Altså mange af dem, de får sgu lidt et chok, når de kommer ud og ser, at der er økonomi og bolig ... Altså og de har som regel næsten aldrig et netværk, der er bærende. (Projektleder)

Her kan værts- eller kontaktfamilien være med til at skabe en blødere og mere glidende overgang, så den unge gradvist lærer at håndtere de udfordringer, som hører med til et selvstændigt voksenliv. Ifølge den ene projektleder kan værts- og kontaktfamilien med fordel indgå som en naturlig forlængelse af en anbringelse, hvor den unge gradvist støttes i selvstændighed.

UDFORDRINGER

I dette afsnit belyser vi udfordringer relateret til indsatsen og til den kommunale kontekst, som projekterne skal fungere i.

BARRIERER FOR NORMALITET

Som tidligere beskrevet er tilbud om værtsfamilie juridisk omfattet af de samme regler, som gælder ved en almindelig anbringelse. Reglerne betyder, at den unge kan blive pålagt en grad af egenbetaling, fx hvis den unge har en indtægt fra et fritidsarbejde. Samtidig er det et strukturelt problem, at man som anbragt ikke kan modtage SU under uddannelse. Dette udgør ifølge projektlederne en barriere i forhold til at opnå den normalitet for ungdomslivet, som de unge ønsker, og som værtsfamiliekonceptet lægger op til, da de unge reelt ikke er ligestillet med jævnaldrende ikke-anbragte unge.

I det øjeblik du er i en værtsfamilie, så har vi stødt ind i, at den unge har et fritidsjob, og der var så noget, der blev trukket. Og det er faktisk også problematisk i forhold til SU. (...) Og jeg ved egentlig ikke, om man er kommet det overens, men jeg ved i hvert fald, at [værts]familien dér, som også havde et ungt menneske boende, sagde: 'Det er jo fuldstændig vanvittigt, at der skal være sådan en forskel, bare fordi man så er i værtsfamilie. At man ikke er ligestillet med andre unge.' (Projektleder)

At de unge, der er i værtsfamilie ikke kan modtage SU under uddannelse, gør ifølge projektlederen, at de unge fastholdes i en identitet som anbragt:

Den der identitet med, at man faktisk stadigvæk er anbragt. Man kan ikke få SU og sådan noget, hvis man er anbragt. Så de vil jo gerne være ligesom de andre. Få SU hvis de går på en uddannel-

se, og så er det måske lidt nederen for dem at sige, jeg får lompepenge. (Projektleder)

FORHOLDET MELLEM DEN UNGE OG VÆRTS- ELLER KONTAKTFAMILIEN

Som tidligere beskrevet er der ifølge projektlederne en række fordele forbundet med at rekruttere kontakt- eller værtsfamilien inden for den unges eksisterende netværk. Der kan dog også være udfordringer forbundet med dette, hvilket er vigtigt at være opmærksom på og være på forkant med. En udfordring, som projektlederne i det ene projekt særligt fremhæver, knytter sig til de tilfælde, hvor etableringen af værtsfamilien bygger på et venskab til familiens biologiske børn. Projektlederen fremhæver, at relationen her kan være særligt sårbar, da den unge har mere på spil:

Hvis der kommer nogle konflikter mellem familien og den unge, så kan det være rigtig, rigtig sårbart, fordi så kan den unge miste både familien og miste sin ven. (Projektleder)

Ifølge projektmedarbejderen kan der opstå konflikter, når familiens forståelse af den unges rolle i familien ikke harmonerer med, hvordan den unge ser sig selv. Hvis familien fx tillægger den unge rollen som 'lillesøster' i forhold til familiens biologiske jævnaldrende børn, mens den unge omvendt ser sig selv som mere moden i kraft af sin opvækst. Selvom det fra familiens side er et udtryk for, at de opfatter den unge som en del af familien, som de gerne vil passe på, kan det ifølge projektmedarbejderen for den unge opleves som en manglende forståelse og anerkendelse.

Samtidig kan der opstå konflikter i familien, hvis forældrene i værts- eller kontaktfamilien i forsøget på at støtte den unge kommer til at tilsidesætte deres biologiske børns behov.

UDFORDRINGER FOR GODKENDELSE AF VÆRTSFAMILIER

Oprindeligt var tanken bag værtsfamilier, at også almindelige familier uden forudgående erfaring med at være plejefamilie kunne rekrutteres til at varetage opgaven. I praksis har dette dog vist sig at udgøre en udfordring, da familierne stadig skal godkendes på lige fod med almindelige plejefamilier, hvilket er en langsommelig og tidskrævende proces. Dette risikerer ifølge den ene projektleder at medføre, at nogle familier fravæl-

ger at blive værtsfamilie, da godkendelsesprocessen opleves for omfattende og ressourcekrævende.

UDBREDELSE AF KENDSKABET TIL TILBUDET

Ingen af projekterne havde på interviewtidspunktet i 2014 formået at opfylde den forventede målsætning for deltagerantal. En af grundene til dette er som tidligere beskrevet, at mange af de unge før udvidelsen af initiativet med tilbud om kontaktfamilie sagde nej til tilbuddet.

Projektlederne fremhæver dog også en anden og væsentlig grund, nemlig at projekterne som udgangspunkt afhænger af, at kommunens sagsbehandlere, der sidder med de unges sager, visiterer til indsatsen. Dette forudsætter, at de unges sagsbehandlere ved, at tilbuddet eksisterer, og er opmærksomme på, om det kan udgøre et relevant tilbud i forhold til de konkrete ungesager, de sidder med. Af samme grund har en vigtig arbejdsopgave i begge projekter været at synliggøre tilbud om værts- og kontaktfamilier inden for kommunens organisation.

Projekterne har dog haft meget forskellige betingelser for at synliggøre og udbrede projektet. I det ene projekt har udfordringen været, at projektet faldt sammen med en større omorganiseringsproces i forvaltningen, hvor også store dele af ledelsesniveauet blev udskiftet. Dette skyggede ifølge projektlederen for projektet:

Vi har haft rigtig svære kår til at starte med. Det har virkelig været op ad bakke. Og så kan man sige, det er jo klart, at en organisation bærer jo også præg af, at der er et chef- og et ledelseslag, der fuldstændig forsvinder. (Projektleder)

I det andet projekt har kommunens størrelse været en udfordring i forhold til at få synliggjort og udbredt projektet. Her fremhæver projektlederen, at et projekt i en stor kommune nemt kan forsvinde i mængden af andre tilbud rettet mod målgruppen. Det kan således være langsommelig proces at få udbredt og sikret en opmærksomhed på projektet hos de kommunale aktører, der skal visitere til indsatsen:

Det har taget tid at få det i gang. Det er det der med, at det glade budskab skal spredes ud, og [det] er en stor kommune, hvor mange tilbud kan måske drukne lidt oven i hinanden. (...) Og det tager tid. (Projektleder)

Opsummerende er der flere udfordringer forbundet med værts- og kontaktfamilier, som både knytter sig til barrierer for normalitet, forholdet mellem den unge og værts- eller kontaktfamilien, udfordringer i forhold til godkendelse af værtsfamilier samt udbredelse af kendskab til tilbuddet.

OPSUMMERING

Projektkommunerne oplever, at tilbud om værts- og kontaktfamilie bidrager til at give de tidligere anbragte unge en blidere og *gradvis overgang til selvstændighed*. Det giver, ifølge de projektansvarlige, de unge en følelse af trykthed at vide, at de ikke står alene i forhold til at lære at håndtere de udfordringer og praktiske opgaver, som et selvstændigt voksenliv rummer.

Særligt tilbuddet om kontaktfamilie fremhæves som et tilbud, der tiltaler de unges ønske om samtidig støtte og selvstændighed. Omvendt opleves de juridiske regler, som tilbud om værtsfamilie er omfattet af, og som betyder, at de unge ikke kan modtage SU, så længe de er anbragt i værtsfamilie, som en barriere i forhold til opnåelsen af et normalt ungeliv på lige fod med andre jævnaldrende. Begge tilbud tænkes dog med fordel at kunne indgå i et naturligt udviklingsforløb på vejen fra anbringelse til selvstændigt voksenliv.

Begge projekter har gode erfaringer med at rekruttere værts- eller kontaktfamilier inden for den unges eksisterende netværk, da det gensidige tilvalg mellem den unge og familien betyder, at der hurtigere opnås en tillidsfuld relation, som samtidig har potentiale til at række ud over indsatsens varighed. Tilbud om værtsfamilie kan samtidig hurtigere sættes i gang, når der er en eksisterende relation, idet familien kan godkendes efter reglerne for netværksanbringelse. Omvendt kan det også være sårbart, når det er forældrene til en af den unges venner, der etableres som værts- eller kontaktfamilie, da den unge kan risikere både at miste familien og en venskabsrelation, hvis der opstår konflikter.

Erfaringen i begge projekter er, at det tager tid at få udbredt kendskabet til tilbuddet blandt de kommunale sagsbehandlere, der skal visitere til indsatsen. Projektet kan let drukne i mængden af andre tilbud, og samtidig kan organisatoriske forandringsprocesser internt i kommunen gøre det vanskeligt at sikre den nødvendige opbakning til projektet.

SOCIALT IVÆRKSÆTTERI

Initiativet 'Socialt iværksætteri' skal sikre, at anbragte unge får kendskab til arbejdslivet, inden de ender deres anbringelse og på den måde udvikler deres identitet i relation til arbejdsmarkedet. Det sker ved at styrke de unges tilknytning til arbejdsmarkedet allerede under anbringelsen. Det kan fx ske ved, at anbringelsesstedet etablerer samarbejde med lokale virksomheder med henblik på job og praktikpladser, der tilgodeser de unges behov. Gennem støttede praktik-, fritids- eller jobforløb skal de unge:

- Motiveres til at få et fritidsjob, job eller praktikophold
- Blive i stand til at varetage et job eller gennemføre et praktikophold, herunder at overholde mødetider og gennemføre en arbejdsdag
- Få opbygget et netværk på arbejds- eller praktikpladsen og dermed få et lokalt tilhørsforhold
- Få udviklet deres praktiske færdigheder og få styrket deres selvværd
- Motiveres til og få styrket forudsætningerne for at kunne gennemføre en uddannelse og opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Idéen i socialt iværksætteri er ikke ny, men initiativet er en måde at systematisere opholdssteders og institutioners arbejde med de unges aktuelle og fremtidige beskæftigelse. I dette kapitel beskriver vi 'Socialt iværk-

sætter' på to opholdssteder. Vi beskriver først deres erfaringer med indsatsen. På den baggrund analyserer vi, hvilke potentialer og udfordringer indsatsen rummer.

Vi fokuserer især på at afdække effektive strategier og god praksis i forhold til at etablere samarbejdsaftaler med lokale virksomheder, kommunale partnere og andre set fra de professionelle perspektiv på de unges udbytte af indsatsen.

INDSATSEN

Målgruppen for projektet er unge i alderen 16-22 år, der er eller tidligere har været anbragt uden for hjemmet, typisk på døgninstitution eller opholdssted. De er enten anbragt inden deres 18. år (§ 52) eller efter deres fyldte 18. år under efterværnsparagraffen (§ 76).

De interviewede ledere og relationskoordinator i projekterne beskriver målgruppen som unge, der ofte er utrygge ved at skulle indgå i en job- eller praktiksituation. Samtidig er de meget uforudsigelige i deres adfærd, hvilket kommer til udtryk i fx kriser i familien eller problemer med kæresten, der betyder, at de ikke møder op på praktikstedet eller jobbet.

PROJEKTERNES ORGANISERING

De to projekter, der indgår i denne undersøgelse, er begge organiseret af to selvejende socialpædagogiske opholdssteder for udsatte børn og unge, der også har unge anbragt i efterværnsforløb. Indsatsen i de to projekter er organiseret forskelligt. Begge projekter har en projektleder ansat, der står for det administrative omkring projektet, men omdrejningspunktet for støtten til de unge og samarbejdet med eksterne aktører er forskelligt:

- I det ene projekt er der ansat en *relationskoordinator*, der har ansvaret for alle de unge, som indgår i projektet, i forhold til deres uddannelses- eller praktikforløb. Dette omfatter etablering af praktikforløb, samt kontakt og samarbejde med den unges uddannelsessted, og de virksomheder og kommunale aktører, der samarbejdes med inden for projektets rammer.
- I det andet projekt anvendes *seniormentorere*. Her matches den enkelte unge med en seniormentor, der står for at finde et job- eller praktik-

sted til den unge samt koordinere med kommunale aktører, som er tilknyttet den unge. Herudover står mentorerne for kontakten og relationsarbejdet med virksomheden, hvor den unge kommer i praktik.

Relationskoordinatoren er ansat på opholdsstedets skoleafdeling. Ud over projektet underviser han i forskellige fag for unge, der er i et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb (STU). Det er relationskoordinatorens rolle at stå for arbejdet med at skabe kontakt til virksomheder, der vil stille en praktikplads til rådighed til en af opholdsstedets unge. Han står derudover for arbejdet med de unge i relation til dels at finde et praktiksted, de har interesse i, og dels at motivere dem til at søge praktik her. Efterfølgende har han ansvar for at sætte rammen for relationen mellem den unge og virksomheden. Han forbereder virksomheden på, hvem den unge er, hvilke problemer den unge kan have, og hvad de kan forvente af vedkommende. Samtidig forbereder han den unge på mødet med virksomheden og de forventninger, han eller hun vil møde her. Han sikrer således en forventningsafstemning mellem den unge og virksomheden. Det indebærer blandt andet, at koordinatoren altid tager med den unge hen på praktikstedet den første dag. Her er han med til at sætte ord på parternes forventninger til hinanden, så der skabes klare linjer fra start. Relationskoordinatoren beskriver, hvordan han arbejder med de unge ved starten af et praktikforløb:

Og oftest så er jeg med den første dag, for at de lige føler sig lidt trygge, fordi ofte så kan de godt være sådan lidt utrygge ved nye ting, så de skal sådan lige hjælpes på plads. Og der skal vi have meget fingerspitzgefühl med, hvad det er for nogle folk. De kan godt være gode nok som praktiksted, men det kan godt være et sted, hvor tonen er lidt anderledes. Der skal vi så være lidt på forkant med situationen og sørge for, at for det første at få forklaret den unge, at det er sådan, forholdene er dér, og det skal du ikke lægge mere i end det. Og så måske være lidt mere til stede i starten. (Relationskoordinator)

Efterfølgende søger relationskoordinatoren at sikre den unges fastholdelse i praktikforløbet. Det sker blandt andet ved, at han laver en aftale med de unge om, at de mindst skal møde op på praktikstedet fire gange, før de kan sige stop og prøve at finde noget andet. Derudover står relationskoordinatoren for kontakten med andre aktører omkring den unge, her-

under fx den unges sagsbehandler og UU-vejleder. Relationskoordinatoren har ansvaret for praktikforløbene for samtlige unge på opholdsstedet.

Seniormentorerne i det andet projekt kommer fra et lokalt senior-netværk. De har alle trukket sig tilbage efter at have været på arbejdsmarkedet i mange år. De repræsenterer forskellige erhverv, som fx ingeniører, arkitekter, sygeplejersker, revisorer. Projektlederen på projektet har tilknyttet dem ud fra en erfaring om, at de sidder inde med kompetencer, som anbragte unge, der skal ud i praktikforløb, kan have stor gavn af. Seniormentorerne kan have et til to mentorforløb ad gangen. Projektlederen fortæller, at en mentor har haft tre forløb på en gang, men de erfarede, at det blev for meget. Ved siden af arbejdet som seniormentor har de andre arbejdsopgaver, og korpset af seniormentorer står på standby, indtil der kommer en ung, som passer til deres kompetencer.

Seniormentorerne har mange af de samme ansvarsområder, som i det andet projekt varetages af relationskoordinatoren. De støtter de unge i alt, der relaterer sig til de unges beskæftigelse. En vigtig del af deres arbejde består i at motivere de unge til for det første at tage kontakt til et relevant praktiksted eller job, hjælpe med ansøgning og siden motivere den unge til at blive i praktikken eller jobbet. Seniormentorernes tilgange er forskellige. Lederne på projektet beskriver en dygtig seniormentors indsats til nogle skrøbelige piger. Seniormentoren skabte en fleksibel ramme, hvor hun var tilgængelig for sine unge på alle tider af døgnet. Det indebar fx, at hun lavede en aftale med en ung, der havde problemer med hash, om, at vedkommende kunne ringe til hende, når hendes behov for det opstod. Det var typisk, når hun var alene sent om aftenen. Den aftale betød, at seniormentoren formåede at snakke den unge fra at ryge, så hun havde lettere ved at komme op om morgenen.

Relationskoordinatoren og seniormentorerne er på den måde omdrejningspunktet for det beskæftigelsesrelaterede arbejde med de unge. De har ansvar for samarbejdet med alle aktører, som den unge er i berøring med på det område, ligesom de har ansvaret for at motivere og støtte den unge i praktik- eller jobforløbet.

ORGANISERINGEN AF SELVE PRAKTIKKEN

De unge forventes ikke at følge en arbejdsuge på fuld tid. I det ene projekt ligger praktikken som udgangspunkt to dage om ugen i ti uger og er tænkt ind i forhold til det 'Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb' (STU), som flere af de unge indgår i ved siden af projektet. Det er individuelt,

hvor mange timer de unge arbejder om dagen i de ti uger, ligesom det er individuelt, hvor meget henholdsvis relationskoordinatoren og praktikstederne udfordrer eller presser de unge. I det andet projekt er længden på praktikperioden individuel og kan svinge fra en måned, hvor den unge arbejder hver dag, til en praktikperiode på over et halvt år, hvor den unge kommer nogle dage om ugen.

SAMARBEJDE MED EKSTERNE AKTØRER

Projekterne samarbejder med en række eksterne aktører. Det gælder blandt andet lokale virksomheder, kommuner og uddannelsessteder samt andre opholdssteder for det ene projekts vedkommende.

SAMARBEJDE MED LOKALE VIRKSOMHEDER

Ledere fra begge projekter har positive erfaringer med samarbejdet med lokale virksomheder. De fortæller, at virksomhederne har været meget positive over for projektet og gerne vil tage imod de unge – hvilket overraskede projektlederen i et af projekterne:

Det har ikke været svært at snakke med virksomhederne. Vi troede, vi skulle ud og lave et kæmpe salgsarbejde. Vi sad faktisk og tænkte på, at det er godt, vi kender så mange selv, fordi så har vi da dem. Men det var faktisk ikke svært. Dem, der slet ikke kendte os, var meget interesserede. (Projektleder)

I begge projekter har lederne fokus på at bruge deres eget netværk blandt lokale virksomheder, dvs. virksomheder, de har et personligt kendskab til. Det personlige kendskab gør samarbejdet lettere, da relationen er skabt på forhånd, og det kræver ikke samme ressourcer at vedligeholde relationen til en virksomhed i de perioder, hvor der ikke er nogen unge tilknyttet.

I det ene projekt beskriver lederne, at de fik en tæt kontakt med en række virksomheder ved projektets start. Siden viste det sig, at der ikke var så stor gennemgang af unge, som de havde forventet, da de startede projektet. Det har betydet, at de har skullet genopbygge relationen til virksomhederne, når der har været en relevant ung med interesse i virksomheden.

I det andet projekt beskriver lederen ligeledes, at det er vigtigt at pleje relationerne til praktikstederne, også i de perioder, hvor de ikke har en ung i praktik. Det består blandt andet i at holde virksomhederne in-

formerede, så de ikke føler sig tilsidesat. Derudover er det vigtigt at følge op umiddelbart efter afslutningen af et forløb.

Krav til virksomheder, der indgår i projektet

Det stiller en række krav til virksomhederne at indgå i projektet og modtage en af de unge fra målgruppen. For det første fleksibilitet. – De skal være afklarede med, at de unge ikke altid møder til tiden, og at de måske ikke kan klare en hel arbejdsdag. For det andet skal de være villige til at investere tid og ressourcer i de unge. Flere af de unge vil sommetider snarere udgøre en belastning end ekstra gratis arbejdskraft:

Det er også et spørgsmål om, at de kan lide rollen og tager den alvorligt med, at vi har en inde, og det er ikke bare gratis arbejdskraft, vi har. Tværtimod så kan det sommetider være lidt en belastning, ikke også. Men de tager den opgave til sig og synes, det giver dem noget at få lov at give det unge menneske en chance for at oparbejde nogle ting, som kan hjælpe ham eller hende frem. (Relationskoordinator)

For det tredje er det en fordel, hvis ledere og/eller medarbejdere i virksomhederne har pædagogisk tæft, som en af de interviewede kalder det. Det vil sige, at de har forståelse for de unges situation og er opmærksomme på, at de har behov for nogle andre vilkår og på den måde får skabt en tryk ramme for de unge, som de kan udvikle sig inden for.

Virksomhedernes udbytte

De virksomheder, der tager imod unge inden for rammerne af projektet 'Socialt iværksætter' vil ikke nødvendigvis opnå et økonomisk udbytte ved at tage unge ind. Til gengæld får virksomhedsejerne og projektledere og medarbejdere mulighed for at anvende deres pædagogiske evner og bidrage til at give de unge et øget selvværd. På den måde styrker projektet virksomhedernes sociale profil, og en af lederne fremhæver, at det er hans oplevelse, at det betyder mere for en række af virksomhederne, end man regner med.

Den centrale forventningsafstemning, rolleafklaring og løbende samarbejde

De særlige krav, som arbejdet med de unge stiller til virksomhederne, betyder, at henholdsvis seniormentorens og relationskoordinatorens indledende forventningsafstemning og rolleafklaring med virksomhederne

er afgørende for praktikforløbenes succes. I begge projekter gør de meget ud af at fortælle virksomhederne om projektet på forhånd, og hvordan de arbejder med de unge. De har et godt forhåndskendskab til den enkelte virksomhed, inden de sender unge derud. Når de unge er startet i praktikforløbet, er samarbejdet forskelligt. Det afhænger dels af den unge, dels af virksomheden. Det løbende samarbejde indebærer, at seniormentoren eller relationskoordinatoren holder virksomheden orienteret, hvis den unge er syg, eller hvis der opstår problemer i den unges liv. En af de interviewede fortæller, at det oftest er en lettelse for de unge at vide, at praktikstedet ved, hvorfor han eller hun har været væk, og det gør det lettere at vende tilbage. Den løbende kontakt til virksomhederne betyder derudover, at de kan tale om, hvordan de skal søge at støtte den unge, hvis vedkommende er ved at miste motivationen for praktikken. Det at projektledere og medarbejdere har tavshedspligt, kan dog gøre det dilemmafyldt at informere virksomhederne:

Der kan være et dilemma i forhold til noget tavshedspligt, men det er selvfølgelig også afklaret med den unge. Forholdsvist hurtigt opstår der jo den her arbejdsidentitet, som de faktisk søger. Så den unge bryder sig faktisk ikke om at møde op igen, hvis ikke jeg har givet information om, hvorfor de ikke er der. Det ligger sådan latent i den type unge mennesker, vi arbejder med, at hvad kan man sige, de ved godt, at de måske ikke er øverst i samfundet. Så de vil gerne have, at der bliver sat ord på til deres arbejdsgiver, hvorfor det er, at de ikke er kommet. (Relationskoordinator)

SAMARBEJDE MED KOMMUNALE PARTNERE OG ANDRE OPHOLDSSTEDER

Samarbejdet med kommunale partnere er hovedsageligt målrettet de unges sagsbehandlere, UU-vejledningen og for det ene projekts vedkommende: de unges kommunale mentorer. Projekternes erfaringer med samarbejdet med kommunale partnere er forskellige. Det ene projekt har oplevet en række udfordringer forbundet med samarbejdet, mens det i det andet projekt ikke er noget, der fylder.

I det ene projekt er en del af indsatsen at skabe et samarbejde med andre opholdssteder, så unge herfra kan få gavn af indsatsen ved, at en seniormentor støtter dem i at komme i praktik. Samarbejdet med andre opholdssteder har dog kun resulteret i, at én ung er kommet i praktik. To af de interviewede ledere fortæller, at de især har forsøgt at samarbej-

de med ét andet opholdssted, hvis målgruppe minder meget om deres. Erfaringen fra det samarbejde er rigtig godt, ikke mindst fordi opholdsstedet er organiseret som deres eget. Her er der fx en tydelig ramme for opholdsstedets kontaktpersons arbejde, hvilket er med til at skabe klare rammer for samarbejdet omkring den unge, og samarbejdet bliver derfor enkelt og nemt. Til gengæld har opholdsstedet en målgruppe, hvoraf størstedelen er det, de interviewede ledere betegner som ”kaosbørn” – dvs. unge, der oplever et stort indre kaos, samtidig med at de er omgivet af kaos i relationerne og forholdene omkring dem. Det betyder, at de ikke er i stand til at indgå i et praktikforløb.

DE UNGES UDBYTTE AF INDSATSEN

Projekterne har fokus på de unges ressourcer. Når de unge kommer i praktik eller fritidsjob, er udgangspunktet derfor at sætte de unges ressourcer i spil, og derved dels gøre de unge mere bevidste om deres egne kvalifikationer og dels udvikle disse kvalifikationer.

Lederne og relationskoordinatoren kommer med en række eksempler på unge, der har opnået konkrete kompetencer, som fx at få knallertkørekort, traktorkørekort, motorsavscertifikat eller brolægningscertifikat gennem deres praktikforløb eller i forbindelse med en fritidsbeskæftigelse. Derudover beskriver de flere eksempler på unge, der har udviklet sig markant igennem praktikforløb. En ung pige kom fx i praktik i restaurationsbranchen, hvor hun til en start havde opgaver væk fra kunderne, fx som runner og opvasker. Hun havde hele dage i caféprojektet og opdagede selv, at hun lærte en masse, udviklede sig og endte med at gå rundt mellem gæsterne og servere. I dag går hun på HF, og relationskoordinatoren er sikker på, at hun nok skal klare det.

Projekterne kan også være med til at give de unge afklaring i forhold til, hvad de gerne vil:

Jeg er helt sikker på, at [den unge] bliver fisker. Og han har faktisk formået i det år, hvor han har været der, at han får ikke medicin mere, og han er ellers blevet proppet med medicin. (...) Men sådan en som ham, der er det jo fedt, at man lige finder den. Han vil bare være fisker, og så er det fint. Han skal lige prøve noget andet en gang imellem. Det er fint, han har fundet det. Og ham, der var i klubben, ham er vi kommet så langt med nu, at nu har vi fundet ud af, at nu skal han i gang med anden halvdel af STU. (...) Vi ved nu, at han gerne vil have noget med ma-

skiner at gøre. Og vi ved, at han helst vil arbejde ude. Han vil gerne være beskidt, når han arbejder, siger han. Og så kortlægger man hele tiden, hvor langt kommer vi med de praktikker, vi har. Så kan man være heldig at ramme en gang imellem, og man rammer plet. Og det er sket et par gange. (Relationskoordinator)

I job- eller praktikforløbene afprøver de unge forskellige muligheder. Det bidrager til at afklare, hvilket job de kan se sig selv i på sigt.

POTENTIALER

Et centralt potentiale ved projektet er, at det medvirker til at skabe en arbejdsidentitet hos de unge. Udviklingen af en arbejdsidentitet øger deres uddannelses- og arbejdsmarkedsparathed. Ifølge de projektansvarlige i projekterne betyder de unges møde med virksomhederne, at de får mulighed for at øve sig i at indgå i forskellige arbejdskulturer. Projekternes fokus på at sætte de unges ressourcer i spil giver de unge en oplevelse af, at deres kompetencer er noget værd, hvilket bidrager til et øget selvværd og tro på egne evner. Ifølge en af lederne øger udviklingen af en arbejdsidentitet desuden de unges lyst til at kunne forsørge sig selv.

Socialt iværksætteri muliggør også, at en kontaktpædagog, en kommunal mentor eller andre relevante professionelle kan arbejde med de unges sociale kompetencer fremfor at arbejde snævert med beskæftigelsessituationen. At relationskoordinatoren har ansvar for alle opholdsstedets unges uddannelses- og beskæftigelsesindsats skaber et større rum for kontaktpædagogernes arbejde med de unges sociale udfordringer. Samtidig har relationskoordinatoren og kontaktpædagogerne et tæt samarbejde, så de i højere grad understøtter hinandens arbejde med de unge.

Socialt iværksætteri-projektet har gjort processen omkring de unges praktikforløb mindre omstændelig. Før havde de unge også muligheden for praktik, hvor opholdsstedet skulle tage kontakt til UU-vejledningen, der skulle stå for praktikforløbet. Med socialt iværksætteri springer man et led over og går i direkte dialog med virksomheder, som de kender på forhånd. Det betyder, at de kan gennemføre flere praktikforløb for flere unge. Derudover giver projektet mulighed for en meget tættere kontakt med henholdsvis virksomheder og uddannelsesinstitutioner, hvilket øger mulighederne for at skabe gode forløb for de unge, hvor de unge gennemfører.

UDFORDRINGER

I det følgende belyser vi de udfordringer, som er forbundet med 'Socialt iværksætter'. Især projektet, der anvender seniormentorer, har været udfordret.

UDSAT MÅLGRUPPE, DER ER SVÆR AT FASTHOLDE

Projekterne oplever, at der er udfordringer forbundet med målgruppen. Især projektet med seniormentorer fremhæver, at de fra projektets start havde forventet langt flere unge i tilbuddet. De har oplevet, at mange unge står over for problematikker, der betyder, at de ikke er parate til at komme ud på en arbejdsplads eller en uddannelsesinstitution:

Med det tidspunkt, de er i deres liv på, de her unge, nu, gør, at det er rigtig svært. Og det er en stor barriere. For de har angst, og de har manglende evne til at danne sig overblik og overskue. Og det betyder også, at deres kognitive niveau faktisk er rigtig dårligt, fordi de er medicinerede, de er ikke stabiliserede. Og det er ikke det samme som, at sådan er de også om fem år, for det her er et øjebliksbillede, og det er ikke, fordi vi ser på dem som nogle mennesker, som ikke har nogen muligheder. (...) Men som de står her og nu, når vi får dem, der er det altså det, der er fremherskende. Og det er sgu ikke lige fritidsarbejde, man tænker på. Eller virksomhedspraktik. (Administrerende leder)

Lederne konkluderer på baggrund af deres erfaringer, at den målgruppe, som de hidtil har anvendt indsatsen på, har for alvorlige udfordringer.

Derudover beskriver lederne fra begge projekter, at det er svært at fastholde de unge i deres arbejds- eller praktikforløb, idet de mister motivationen. De er ustabile og ubeslutsomme og kan på den måde blive deres egen værste fjende i forhold til at få et succesfuldt praktik- eller jobforløb. I det ene projekt fortæller lederen, at de unge, som de har forsøgt at få ind i projektet, har været uligevægtige, ligesom en stor andel har angst. Det betyder, at det i en del tilfælde ikke har været tilstrækkeligt at følge de unge ved at tilknytte en seniormentor til at fastholde dem i praktik- eller arbejdsforløbene. Lederne pointerer derudover, at der ligger et dilemma indlejret i, at de unge fortsat er på kontanthjælp, når de kommer ud på arbejdsmarkedet i praktik. Det demotiverer de unge, at de ikke bliver lønnet for deres arbejdsindsats.

DET UDFORDRENDE SAMARBEJDE MED EKSTERNE AKTØRER

Der er tilknyttet udfordringer til samarbejdet med eksterne aktører. Tidligere har vi beskrevet, hvordan samarbejdet med de kommunale aktører var svært at få i stand, og projektet med seniormentorerne har gjort de samme erfaringer, som flere af de frivilligprojekter for tidligere anbragte, vi har beskrevet i kapitel 4.

Samarbejdet med kommunale aktører opleves for især et af projekterne som udfordrende på flere fronter. Projektet har haft som målsætning at rekruttere unge til projektet gennem kommunen. De har derfor haft behov for at udbrede kendskabet til projektet i kommunen. Strategien har været at starte i toppen af det kommunale hierarki og på den måde få kontakt til cheferne for relevante enheder og gøre dem opmærksom på, at projektet lå inde med økonomiske midler målrettet anbragte unges beskæftigelse. Grundet løbende udskiftning af medarbejdere har det dog vist sig at være en svær vej at gå, og det har ikke rekrutteret unge til projektet.

Lederne beskriver derudover udfordringer i samarbejdet med de unges kommunale mentorer. De oplever, at de kommunale mentorer er skeptiske, og ifølge medarbejderne på opholdsstedet opfatter de kommunale mentorer projektet som en konkurrent og frygter at miste deres job. I starten af projektet har lederen og medarbejdere derfor brugt ressourcer på at gøre deres rolle og formål klart og på den måde skabe tryk for de kommunale mentorer. Det er lykkedes, men til gengæld har projektlederne og seniormentorerne oplevet, at de siden har fået tildelt en for stor del af ansvaret for arbejdet med de unge. Ifølge lederne i projektet burde rollefordelingen mellem den unges kommunale mentor og seniormentoren være klar: Den kommunale mentor står for de sociale aspekter vedrørende den unges liv, mens seniormentoren har ansvaret for de aspekter, der vedrører den unges beskæftigelse. Lederne fra projektet fortæller, at seniormentorerne har oplevet, at de kommunale mentorer trækker sig:

Så i starten har vi brugt meget tid på at forklare de mentorer præcis vores rolle, så de ikke fik denne her utryghed. Når det så var gjort, så vendte bøtten faktisk. At deres mentor trak sig, som i [en ungs] tilfælde. Jamen nu er I der, så behøver jeg jo ikke at være der. Altså ikke dermed sagt, at de ikke fik timerne, men nu er det jo åndssvagt, at jeg kommer og vækker ham, når du også kommer og vækker ham. Så lige pludselig blev vi to, der modar-

bejdede hinanden. Og det er jo der, hvor vi så taber dem på gulvet, fordi vi ikke kan samarbejde. (Projektleder)

Samarbejdsudfordringerne udgør således en risiko for, at den unge bliver tabt mellem to systemer, idet der ikke er klarhed over, hvem der tager hvilket ansvar. Pointen omkring tydelig rollefordeling mellem de parter, der arbejder med den unge, bliver derved understreget endnu en gang. Ikke mindst fordi de tydelige roller også skaber mindre forvirring hos den unge.

Lederen i projektet med en relationskoordinator fremhæver udfordringer i samarbejdet med de lokale virksomheder. For det første er det vigtigt at overveje nøje, hvilke unge projektmedarbejderne sender ud i hvilke virksomheder. Et forkert match kan ødelægge relationen til virksomheden:

Det er svært i forhold til praktikpladserne, fordi man kan godt ødelægge en god kontakt, man har, ved, at der kommer en, der er fuldstændig ligeglad. Og jeg vil skide den praktikplads langt væk. Vi ved, han er ustadig, vi ved, han ikke holder. Og så har de måske lige haft en lang periode på 20 uger med en eller anden af vores STU'er, som (...) de har været så glade for. Og så får de det her tågehorn, der bare tror, at alt, det drejer sig om ham. Det kan være svært. Jeg kan sagtens have forståelse for ham, fordi jeg kender hans problem. Men det er svært at forlange af et praktiksted, at de skal det. Så kan man godt ødelægge en god kontakt ved at sende ham derud. (Projektlederen)

For det andet kan der være udfordringer forbundet med at anvende bestemte typer af virksomheder som praktiksteder til netop denne målgruppe. Det er virksomheder, der hovedsagelig har fokus på den økonomiske bundlinje og ikke er interesserede i at have en praktikant, som kommer til at 'gå i vejen'. Derudover er der bestemte brancher, som det kan være vanskeligt at finde praktikpladser i. Fx er en del mekanikerarbejde erstattet af computerkraft og maskiner, og der er kun få praktikpladser i den branche, som mange af de unge ellers har interesse for.

FORSKELLIGE PROJEKTER – FORSKELLIGE ERFARINGER

Vi har i undersøgelsen af projektet 'Socialt iværksætter' belyst, hvordan projekternes erfaringer med initiativet er forskellige. Vores datagrundlag har taget udgangspunkt i tre leders og en relationskoordinators perspek-

tiver på projektet.¹⁰ Det betyder, at vores resultaters generaliserbarhed skal tages med det forbehold, at der kun er få projekter og få informanter. Projekternes erfaringer giver dog antydninger af, hvad der fungerer i et projekt, der har til hensigt at sikre flere og bedre job- og praktikforløb for anbragte unge. Det ser ud til, at anvendelsen af relationskoordinator er en virkningsfuld strategi for at opnå succes med socialt iværksætteri. At kun en person har ansvaret for alle unge og de tilknyttede virksomheder, betyder, at relationerne bliver mere enkle, det bliver lettere at have et samlet overblik og lettere at sikre det gode match mellem unge og virksomheder.

Hvis man i projektet skal samarbejde med kommunale aktører, fx kommunale mentorer, viser denne undersøgelse desuden, at det har stor betydning, hvordan man præsenterer og betegner projektet. Betegnelsen 'seniormentor' kan fx let forveksles med betegnelsen 'mentor', og ordvalget kan befordre utryghed og konkurrence, når kommunale mentorer i første omgang hører om projektet. Det er derfor vigtigt at være bevidst om de betegnelser, projekterne anvender om deres indsats. De skal være præcise og formuleres, så det er tydeligt, hvordan de adskiller sig fra andre indsatser og funktioner i kommunen for målgruppen.

OPSUMMERING

Projekterne under 'Socialt iværksætteri' sikrer, at der arbejdes målrettet med at skabe muligheder for at få erhvervs erfaring for nuværende og tidligere anbragte unge. Både de anbragte unge og virksomhederne er forberedte på praktikforløbet og de særlige forhold ved at modtage disse udsatte unge i et praktikforløb. Derudover sikrer de, at der løbende bliver støttet op om praktikforløbet, således at misforståelser og konflikter mellem den unge og praktikstedet undgås. Projektet sikrer derudover en mere effektiv proces omkring iværksættelse af praktikforløb, end hvis UU-vejledningen skal indover (som ellers er proceduren, hvis en ung skal i praktik). Det betyder, at der kan gennemføres flere praktikforløb for de unge.

I det ene projekt har de inkorporeret praktikforløbene i de unges øvrige skolegang, hvilket ifølge de professionelle gør praktikforløbene

10. Vi har foretaget to interview: et med hvert projekt, hvor to medarbejderrepræsentanter var med i hvert interview.

meningsfulde for de unge. I det andet projekt har det været en udfordring at motivere og fastholde de unge i praktikforløbet som enkeltstående aktivitet. Praktikforløbene foregår uden løn, hvorfor der ikke er økonomisk incitament for de unge til at indgå i et forløb. Projektet har kun i begrænset omfang formået at skabe mening for de unge ved at gøre det udviklingsmæssige udbytte af praktikforløbet synligt for dem.

Derudover har det ene projekt haft succes med, at én person (relationskoordinatoren) har ansvar for at skabe overblik, stå for kontakten til alle lokale virksomheder og alle unge. Samtidig bliver relationen til projektet og opholdsstedet mere enkel for eksterne aktører, idet de kun skal samarbejde med en person, hvis de ønsker at modtage unge i praktikforløb – men naturligvis også mere sårbar, hvis vedkommende rejser.

DET VIDERE ARBEJDE: OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

I dette afsluttende kapitel vil vi på baggrund af analyserne i de foregående kapitler diskutere nogle tværgående opmærksomhedspunkter i forhold til det videre arbejde med efterværnsinitiativer. Vi stiller skarpt på tre faktorer, som går på tværs af initiativerne, og som hver især er betydningsfulde for at indfri hensigten om at styrke overgangen til en selvstændig voksentilværelse for tidligere anbragte unge:

- Opbakning og prioritering til ny organisering
- Modificering og tilpasning
- En fleksibel og vedholdende støtte.

OPBAKNING OG PRIORITERING TIL NY ORGANISERING

De fire initiativer under efterværnspakken rører i flere henseender ved organiseringen af det sociale arbejde, og hvordan nye måder at organisere sig på kan bidrage til at sikre en bedre overgang for tidligere anbragte unge. Efterværnsinitiativerne, som vi her har undersøgt, sætter alle rammer for nye samarbejdsrelationer, både inden for og på tværs af forvaltninger og på tværs af sektorer.

Børne- og ungeområdet er et område, hvor der hele tiden kommer nye projekter i forsøget på at løse den sociale opgave på bedst mulig vis. På tværs af alle fire efterværnsinitiativer ser vi, at hvis projekterne skal udfolde deres potentialer, kræver det en helhjertet satsning, hvor der er opbakning til projektet fra alle involverede parter i organisationerne. Det gælder både ledelsen og de medarbejdere, der arbejder med de unge til daglig.

OPBAKNING FRA LEDELSEN

Når ledere tager et nyt projekt ind i deres organisation, kan der ske flere ting: Projekter kan gå i stå allerede på ledelsesniveau, således at de aldrig bliver til virkelighed i organisationens praktiske arbejde. Projekter kan også have en lang vej fra det tidspunkt, hvor ledelsen træffer beslutning om, at de skal gennemføres, til de manifesterer sig i praksis i organisationen (Meyer & Rowan, 1977; Brunsson, 2002; Røvik, 2007).

For at projekterne skal lykkes, er det afgørende, at ledelsen bakker op, og at de er parate til at investere tid og ressourcer i projektet. Uden ledelsesopbakning opstår der hurtigt uklarheder om, hvorvidt medarbejderne skal prioritere projektet, og medarbejderne kan få fornemmelsen af, at det blot er 'endnu et forsøgsprojekt'. Når medarbejderne i kommunerne skal løse opgaver på nye måder, er det derudover nødvendigt, at de oplever, at de har ledelsesmæssig opbakning til at afprøve de nye arbejdsgange og begå de fejl, som nye tiltag kan indebære.

I efterværnsinitiativet 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' kommer ledelsens prioritering af projektet til udtryk gennem definering af målgruppen. Vi ser en forskel mellem den omfattende tilgang, hvor alle nuværende og tidligere anbragte unge i kommunen som udgangspunkt betragtes som en del af målgruppen for initiativet, og den selektive tilgang, hvor de unge er blevet udvalgt på baggrund af visse kriterier. I disse tilfælde er der i højere grad opstået uklarhed om, hvilke unge der er kvalificerede til at indgå i initiativet, og i hvor høj grad initiativet prioriteres af ledelsen. Det er ikke i samme grad tilfældet i de kommuner, hvor der fra start har været klarhed omkring, at projektet omfattede alle anbragte og tidligere anbragte unge og dermed også alle relevante fagpersoner.

I initiativet 'Støtte fra frivillige organisationer' skal de kommunale medarbejdere henvise tidligere anbragte unge, der ofte har ganske alvorlige problemer, til frivillige organisationer, som arbejder ud fra en an-

den logik end det kommunale system. Det kræver blandt andet en klar ledelsesmæssig opbakning og prioritering at skabe en tryghed for fagpersonalet i at henvise de unge til et frivilligprojekt. Konkret ser vi, at manglende ledelsesmæssig prioritering af samarbejdet med de frivillige projekter forsinket og udfordrer initiativet, således at det tætte og systematiske samarbejde er svært at få etableret. I de projekter, hvor ledere i kommunen har bakket op om projektet fra start, har samarbejdet været mere velfungerende. Her har parterne hurtigere været i stand til/motiveret til at opdage en af de centrale udfordringer, nemlig at de unge takker nej til tilbuddet om støtte. Derved har de også hurtigere kunnet udvikle alternative forsøg på at nå målgruppen for efterværnsinitiativerne.

Ledelsesmæssig opbakning og prioritering er også afgørende i forhold til synliggørelse og udbredelse af projektet, hvilket blandt andet ses i 'Værts- og kontaktfamilier'.

MOTIVERING OG INDDRAGELSE AF MEDARBEJDERE

Ledelsesmæssig prioritering kan dog ikke stå alene. For at indsætterne skal lykkes, er det ligeledes vigtigt, at medarbejderne motiveres og inddrages i udfoldelsen af projekterne (Kotter & Cohen, 2002). Det er kendt fra forskningen, at fagpersoner ofte udviser modstand mod forandring. Modstanden forstærkes blandt andet, når de involverede aktører ikke kan se meningen med projektet, eller hvis de oplever, at der ikke bliver afsat de nødvendige ressourcer til at implementere det nye projekt (Røvik, 2007). Den tendens gør sig også gældende i relation til implementeringen af efterværnsinitiativerne.

Modstanden mod projekterne kan blandt andet imødekommes ved at inddrage medarbejderne tidligt i udviklingen af projektet, for herved at føle ejerskab. Det er med til at sikre, at projektet opleves som meningsfuldt for dem, der skal udføre det i praksis. Samtidig er involvering i den indledende fase af dem, der skal arbejde med projektet, med til at sikre, at projektet harmonerer med virkeligheden, og at projektets redskaber kan bruges i praksis.

Derudover kan modstanden mindskes, hvis ledelsen fra starten gør det tydeligt, at projektet har høj prioritet, fx ved at udbrede det til alle relevante medarbejdere. I initiativet 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' er samarbejdsmodellen i tre kommuner kun udbredt til en udvalgt skare af medarbejdere, hvorimod ledelsen i den fjerde kommune har valgt at introducere samarbejdsmodellen til alle relevante medarbejdere.

Det har flere fordele. Dels har udbredelsen til alle relevante medarbejdere skabt en fælles forståelse af, ”at det er sådan, vi arbejder her”, hvilket styrker praksisfællesskabet (Wenger, 1998). Dels har det medført, at projektet automatisk er blevet formidlet videre til nye medarbejdere. Endelig mindsker det risikoen for, at projektet løber ud i sandet, hvis en eller flere af de udvalgte medarbejdere stopper i organisationen. Og som et ekstra plus har medarbejdernes engagement smittet af på de unge, som har været mere velvillige til at deltage i samarbejds møderne.

I initiativet ’Støtte fra frivillige organisationer’ skal projektet implementeres samtidig i den frivillige organisation og kommunerne, således at det er muligt at samarbejde på tværs af de to organisationer. I udviklings- og implementeringsprocessen omkring projekterne har man dog hovedsageligt inddraget medarbejdere fra de frivillige organisationer og enkelte steder kommunale ledere. Medarbejdere fra kommunerne har ikke været inddraget. Den manglende inddragelse af de kommunale medarbejdere i projektet kommer især til udtryk ved, at de i mindre grad tager ejerskab over projektet og derfor heller ikke føler nogen særlig forpligtelse på at henvise relevante unge til det frivillige projekt, samt at de helt konkret har begrænset kendskab til projektet.

Pointen er, at hvis man skal sikre samarbejdets forankring i begge organisationer, er man nødt til at have en fælles implementeringsstrategi for medarbejderne i *begge* organisationer. Endvidere skal der skabes reelle muligheder for samarbejde. Ledelsen skal tydeliggøre over for medarbejderne, hvad de forventer af dem i forhold til samarbejdet, og de skal tydeliggøre medarbejdernes handlemuligheder. Medarbejderne i kommunerne er trods alt dem, der skal henvise de unge til de frivillige organisationer, og det er centralt, at de er motiverede for at tage projektet i anvendelse.

SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF SEKTORER

På tværs af efterværnsinitiativer ser vi, at fagpersoner mangler overblik over samarbejdspartnerens kompetencer. God kommunikation mellem de samarbejdende parter kan sikre tydelig arbejdsfordeling og rolleafklaring og således tage højde for overlap i arbejdsområder og minimere risikoen for, at samarbejdet får den konsekvens, at de unge ikke får den fornødne støtte.

To efterværnsinitiativer indebærer et samarbejde på tværs af sektorer: ét mellem den frivillige og den kommunale sektor og ét mellem

den private og den kommunale sektor. Det er hermed samtidig et samarbejde på tværs af institutionelle logikker og fokuser.

I både 'Socialt iværksætter' og 'Støtte fra frivillige organisationer' har projektmagerne oplevet, at der har været udfordringer forbundet med at samarbejde med en kommune, da det kan være en omstændelig proces at få idéen om samarbejde med en frivillig eller privat organisation implementeret hele vejen ned gennem det kommunale hierarki. Projekter kan derfor med fordel tænke i at kombinere en top-down- og en bottom-up-tilgang, hvor man søger at inddrage medarbejdere fra alle relevante niveauer i en organisation i udviklingen af lignende projekter.

Et samarbejde på tværs af sektorer kan let blive udfordret på tillid og ligeværdighed, dels fordi parterne arbejder ud fra forskellige institutionelle logikker, dels fordi den ene part kan have mere på spil i samarbejdet end den anden. I projekterne i denne undersøgelse kommer det til udtryk på flere måder. De frivillige projekter er økonomisk afhængige af det specifikke samarbejdsprojektets succes, mens kommunerne i de konkrete projekter ikke investerer økonomisk. Hertil kommer, at de kommunale samarbejdspartnere i fire ud af seks projekter ikke føler sig forpligtede på at henvise unge systematisk. Disse uoverensstemmelser og misforståelser kan skabe mistillid i samarbejdet, når en af parterne oplever, at samarbejdspartneren ikke lever op til forventninger og den indgåede aftale (Das & Teng, 2001).

Det samarbejde, der er blevet afprøvet mellem de frivillige organisationer og kommunerne, kan vi med udgangspunkt i litteraturen definere som et 'løbende samarbejde'. Projekterne har altså ikke etableret et reelt partnerskab, dvs. *et struktureret, forpligtende, gensidigt fordelagtigt og dialogbaseret frivilligt samarbejde mellem organisationer på tværs af sektorer, der ved at kombinere deres ressourcer og kompetencer arbejder sammen for at udvikle løsninger på sociale problemstillinger* (Mandag Morgen, 2011). Som vi har set af analysen, har de frivillige organisationer et særligt potentiale for at arbejde med tidligere anbragte unge, fordi de blandt andet kan skabe en tryghed hos de unge. Det betyder, at de åbner op og bliver modtagelige over for den støtte og vejledning, som de frivillige organisationer tilbyder. Derved er det lettere for dem at nå ind til de unge og give dem den støtte, som de har behov for, sammenlignet med nogle kommunale efterværnstilbud. Kommunerne kan på den anden side tilbyde en række professionelle indsatser, som kan imødekomme nogle af de tunge udfordringer, som de mest udsatte unge i målgruppen står over for.

Der er begrænset viden og forskning om denne type samarbejde som en måde at skabe efterværnstilbud på. Spørgsmålet er, om de to sektorer ved at indgå i et partnerskab, som defineret ovenfor, i højere grad kunne udnytte hinandens ressourcer til at støtte udsatte unge i efterværn og dermed udvikle langt mere målrettede og effektive indsatser, både sammen og hver for sig.

IMPLEMENTERING OG TILPASNING KRÆVER TID

Det er en naturlig del af implementeringen af ethvert projekt, at projektidéen modificeres og tilpasses den konkrete organisation, før man opnår succes med idéen. Det er en proces, der kan være tidsmæssigt krævende (Røvik, 2007).

Efterværnsinitiativerne i denne undersøgelse har også i løbet af projektperioden gennemgået modificeringer af forskellig karakter. Der er dog grænser for, hvor radikale ændringer man kan lave og stadig være trofast mod metoden. Hvis tilpasningen bliver så radikal, at der ændres i kerneelementerne, som fx at de unge deltager på samarbejds møderne, som vi så i nogle kommuners implementering af 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', kan der sættes spørgsmålstegn ved, om det stadig er det oprindelige projekt, der er implementeret, hvilket gør det svært at evaluere.

Det er en generel oplevelse i alle fire efterværnsinitiativer, at det har været svært at nå at udvikle et velfungerende projekt inden for projektperioden. Særligt de frivillige projekter ligger under et betydeligt pres, da de hurtigt skal kunne dokumentere virkningen af deres indsats for at opnå den finansiering, der er nødvendig, hvis projekterne skal kunne fortsætte efter projektperiodens afslutning.

Det er vigtigt at anerkende og tage højde for, at det tager tid at implementere et nyt projekt, og at der ofte vil være behov for løbende at tilpasse projektet, så det både passer til praksis og favner målgruppen. Dette gælder ikke mindst, når projektet kræver samarbejde mellem flere organisationer eller sektorer.

EN FLEKSIBEL OG VEDHOLDENDE STØTTE

Gruppen af anbragte unge er en uhomogen gruppe, som befinder sig i forskellige livsomstændigheder, når de står til at skulle afslutte en anbringelse. Nogle er i stand til at klare sig selv i selvstændig bolig. Andre har alvorlige problemer at slås med som misbrug, psykiske lidelser og kriminalitet. På baggrund af de meget forskellige livsomstændigheder er det ikke alle, som er i stand til at påbegynde en uddannelse eller varetage et job. Forskningen på området viser, at tidligere anbragte unge kan være forsinkede i deres udviklingsforløb i forhold til deres jævnaldrende på grund af deres ofte kaotiske opvækst. Det gælder modenhedsmæssigt, men også i forhold til at færdiggøre folkeskolen, starte på en uddannelse, få et job og stifte familie og så videre (Bakketeig & Backe-Hansen, 2008). Der er ikke tale om, at 'løbet er kørt' for de tidligere anbragte unge, hvis de ikke afslutter folkeskolen eller kommer i gang med en uddannelse på samme tid som deres jævnaldrende. Det er nærmere en forventelig forsinkelse som følge af en opvækst med problemer og ofte afbrudte skoleforløb. Og netop derfor er det vigtigt, at efterværnsindsatsen er så fleksibel, så den kan rumme de unges forskellige modenhedsgrader og aktuelle livssituationer og støtte den enkelte unge i at komme godt videre i voksenlivet i et tempo, hvor han eller hun kan være med. På samme måde er det afgørende, at fagpersonerne er vedholdende i deres kontakt til de unge og bliver ved med at tilbyde støtte, selvom den unge i første omgang siger nej, da det kan tage tid, før den unge er klar til at tage imod tilbuddet.

Med præciseringen af efterværnsparagraffen i forbindelse med Barnets Reform blev det muligt at tilbyde 'andre former for støtte' i forbindelse med efterværn, hvilket åbnede op for en bredere palet af efterværnsindsatser. Denne lovændring var med til at danne baggrunden for Efterværnspakken og de fire efterværnsinitiativer, som her er evalueret. Ud fra denne evaluering kan vi konkludere, at det med de fire typer af initiativer er lykkedes at skabe større variation i paletten af efterværnstilbud. De fire efterværnsinitiativer er eksempler på en øget fleksibilitet i tilbuddene til de unge samt en øget grad af medbestemmelse til de unge. Med 'Værts- og kontaktfamilier', 'Socialt iværksætteri' og 'Støtte fra frivillige organisationer' det at fange nogle af de unge, som ellers ville stå uden støtte. Medarbejderne i de tre tilbud giver udtryk for, at tilbuddene har stor værdi for de unge, der tager imod tilbuddene. De unge fra de frivilli-

ge projekter giver ligeledes udtryk for, at de har stort udbytte og glæde af den støtte, de får her. Samtidig er der med 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse' kommet fokus på de unge allerede fra 15-årsalderen, og det har sikret bedre koordinering af samarbejde mellem alle involverede fagpersoner og øget inddragelse af den unge og den unges netværk.

Der er dog fortsat behov for at udvikle tilbud om støtte, som kan favne de unge, der ikke nås inden for rammerne af disse fire efterværnsinitiativer eller andre eksisterende efterværnsindsatser. Unge, som ifølge nogle af de interviewede medarbejdere kan være dem, der har de mest omfattende udfordringer og det største behov for støtte.

BILAG

BILAG 1 MÅL- OG AFTALESKEMA

REDSKAB: MÅL- OG AFTALESKEMA



Dette redskab indeholder et mål- og aftaleskema samt en køreplan for at nå målene.

HVAD ER FORMÅLET?

Mål- og aftaleskemaet giver både den unge, fagpersonerne og den unges voksen et samlet overblik over den unges mål og aftaler i forhold til uddannelse og beskæftigelse. Det sikrer, at der eksisterer klare aftaler for, hvem der gør hvad i forhold til at nå disse mål samt hvordan den konkrete opfølgning foregår.

HVEM SKAL BRUGE DET?

Det er koordinatoren, som har ansvaret for, sammen med den unge, at udfylde og opdatere *mål- og aftaleskemaet*. Skemaet bruges af både den unge, fagpersonerne og "den unges voksen". *Mål- og aftaleskemaet* kan ligeledes anvendes af den unge og øvrige relevante fagpersoner, som med den unges samtykke får adgang til oplysningerne i skemaet.

HVORNÅR BRUGES DET?

Mål- og aftaleskemaet bruges i det løbende samarbejde med den unge, i dialogen med den unge på og uden for de tværfaglige møder. Skemaet udfyldes første gang sammen med koordinatoren i opstarten af forløbet. Skemaet udfyldes og tages op til revision på de tværfaglige møder, som minimum når den unge er 16 år, 17½ år og 18½ år. På de tværfaglige møder kan deltagerne, med den unges samtykke få indblik i de mål, der arbejdes efter, samt hvem der er ansvarlig for at iværksætte handlinger, som skal nå målene. Koordinatoren har ansvaret for at supplere med mål og aftaler/handlinger fra de fagpersoner, som ikke deltager på mødet.

Mål- og aftaleskemaet er således et dynamisk værktøj, der løbende opdateres i takt med, at der formuleres nye mål eller eksisterende mål revideres.

HVORDAN BRUGES DET?

Koordinatoren har ansvaret for, sammen med den unge, at udfylde og opdatere nedenstående skema. Ved ændringer i mål orienterer de pågældende fagpersoner koordinatoren herom, så skemaet kan opdateres. Derefter orienteres det tværfaglige team om de ændringer, der er sket. Koordinatoren – og i sidste ende fagpersonernes ledere - har ansvaret for at få fagpersonerne til at orientere om ændringerne.

Brug følgende trin i udfyldelsen af skemaet:

1. På møderne er det en god ide at udpege en referent, der udfylder skemaet, gerne direkte på en pc
2. Skemaet kan eventuelt blæses op på en væg via en projektor, så alle kan se, hvad der bliver skrevet. Eller koordinatoren kan skrive målene og aftalerne på en flipover
3. *Mål- og aftaleskemaet* indledes med de mål, der er aftalt for den unges uddannelse og beskæftigelse samt bolig og økonomi. Det er vigtigt, at den unge selv er med til at definere målene og at målene er formulerede med udgangspunkt i den unges ønsker. Dette er for at sikre ejerskab og motivation hos den unge

4. De fagpersoner, som får ansvar for at iværksætte specifikke handlinger, som bidrager til, at den unge når sine mål, noteres i skemaet
5. Løbende og på de efterfølgende møder følges op på, om målene er nået, herunder hvorfor
6. Nye delmål og handlinger indsættes i skemaet med dato, så det er tydeligt, hvornår målet er gældende fra og hvornår der følges op
7. Efter selve *mål- og aftaleskemaet* er udfyldt, udfyldes køreplanen for at nå målene
8. I skemaet er der plads til at skrive et kort resume af mødet
9. De i *mål- og aftaleskemaet* anførte personer forpligter sig til at følge de indgåede aftaler om handlinger, der skal til for at nå målene i skemaet, herunder reagere og følge op, såfremt der opstår ændringer i den unges situation.

Mål- og aftaleskema							Opfølgning på aftaler og mål	
Tema	Dato	Mål På lang sigt Hvad er den unges drømme og ønsker på lang sigt?	Deilmål På kort sigt Hvad er skridtene på vejen mod det langsigtede mål? Hvad skal der opnås, før det langsigtede mål kan nås? (brug evt. temaerne fra § 50-undersøgelse eller VJUM-temaerne (hvis over 18 år)	Aftaler/handlinger Handlinger, som bidrager til at nå målene - som både den unge og fagpersoner skal gennemføre Angiv hvilke aftaler og konkrete løsninger samt næste skridt der skal til for at nå målene	Ansvarlig Hvem er ansvarlig for at iværksætte de handlinger, der skal til for at nå målene? Den unge er obligatorisk under hvert mål, da den unge som minimum har ansvaret for at målet nås	Hvornår og hvordan følges der op? Angiv tidspunkt og måden der følges op på (telefon, e-mail, møde med videre)	Er målene nået Ja/Nej? Årsag?	
Uddannelse (skole)								
Arbejde								
Bolig og økonomi								

KØREPLAN FOR AT NÅ MÅLENE

Opgave	Ansvarlig
Hvad har det tværfaglige team besluttet at gøre for og sammen med den unge for at nå målene i planen?	
Hvis der er ventetid på indsats (for eksempel behandling, udredning med mere), hvem gør hvad i mellemtiden?	
Konkrete mål for den unges overgang til voksenlivet jævnfør servicelovens § 140	
Hvem er ansvarlig for opfølgning på målene og aftalerne?	
Hvem giver den unge tilbagemelding på aftalerne fra mødet? (senest 2 dage efter mødet)	
Hvem har "øje-på-den-unge", indtil det tværfaglige team mødes igen og hvem kan den unge kontakte, hvis planen skrider og/eller der opstår noget akut?	
Hvornår tages den unges situation op igen?	

NB: Ved nye mål indsættes dato ud fra målet, så det er tydeligt, hvornår målet blev defineret.

Resumé af møde, som ligger til grund for målene og aftalerne i aftaleskemaet

LITTERATUR

- Bakketeig, E. & E. Backe-Hansen (2008): Forskningskunnskap om ettervern. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, NOVA Rapport 17/2008.
- Bakketeig, E. & A.S. Mathisen (2008): "Ungdommenes egne stemmer." I: E. Bakketeig & A.S. Mathisen (red.): Forskningskunnskap om ettervern Oslo: Nordisk institutt for forskning om oppvekst, velferd og andring, NOVA Rapport 17/2008, s. 122–158.
- Bowlby, J. (1994): En sikker base - tilknytningsteoriens kliniske anvendelser. Frederiksberg: Det Lille Forlag.
- Brunsson, N. (2002): The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations. (2. udg.) Copenhagen Business School Press.
- Clausen, S.-E. & L.B. Kristofersen (2008): Barnevernsklinter i Norge 1990-2005. En longitudinell studie. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, NOVA Rapport 3/2008.
- Cour, A. La (2014): Frivillighedens logik og dens politik. En analyse af den personrettede frivillige sociale indsats og statens frivillighedspolitik. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

- Das, T.K. & B.-S. Teng (2001): "Trust, Control, and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework." *Organization Studies*, 22(2).
- Drewsen, J. & A. Kierkgaard (2014): Et spørgsmål om relationer. Aalborg Universitet.
- Egelund, T., D. Andersen, A. Hestbæk, M. Lausten, L. Knudsen, R. Fuglsang & F. Gerstoft (2008): Anbragte børns udvikling og vilkår. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:23.
- Egelund, T., P.S. Christensen, T.B. Jakobsen, T.G. Jensen & R.F. Olsen (2009): Anbragte børn og unge - en forskningsoversigt. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 09:24.
- Egelund, T., T.B. Jakobsen, I. Hammen, M. Olsson & A. Høst (2006): Sammenbrud i anbringelser - en forskningsmæssig belysning. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:06.
- Egelund, T. & S.A. Thomsen (2002): Tærskler for anbringelse. En vignet undersøgelse om socialforvaltningernes vurderinger i børnesager. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 02:13.
- Ejernæs, M. (2006): Faglighed og tværfaglighed: vilkårene for samarbejde mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere. (2. udg.) København: Akademisk Forlag.
- Gotthardsen, D.N. (2009): Frivilligpolitikker og samarbejde. Odense.
- Horrocks, C. (2002): "Using Life Course Theory to Explore the Social and Developmental Pathways of Young People Leaving Care." *Journal of Youth Studies*, 5(3), s. 325–336.
- Ibesen, B. & U. Habermann (2005): "Definition af den frivillige sektor i Danmark." *Frivillighedsundersøgelsen*.
- Jakobsen, T.B., I. Hammen & L. Steen (2010): Efterværn - Støtte til tidligere anbragte unge. Midtvejsevaluering af forsøg med efterværn under handlingsprogrammet "Lige muligheder". København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:31.
- Karmsteen, K. & S.B. Hansen (2014): Ny vej for effektive alliancer mellem den offentlige og den frivillige sektor. Københavns Universitet.

- Kotter, J.P. & D.S. Cohen (2002): *The heart of change: real-life stories of how people change their organizations*. Boston: Harvard Business School Press.
- LOS – De private sociale tilbud (2014): “10 stærke historier om efterværn.”
- Luckow, S.T., T. Böcker Jakobsen, A.P. Langhede & J.H. Pejtersen (2013): *Bedre overgange for udsatte unge. Midtvejsevaluering af efterværnsinitiativet “Vejen til uddannelse og beskæftigelse”*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:20.
- Mandag Morgen (2011): *Guide til fremtidens velfærdsalliancer, gode råd til samarbejde og social forebyggelse*. Mandag Morgen Innovations Aps.
- Meyer, J.W. & B. Rowan (1977): “Institutionalized Organizations - Formal-Structure as Myth and Ceremony.” *American Journal of Sociology*, 83(2), s. 340–363.
- Mølholt, A., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen (2012): *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsmling*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:04.
- Olsen, R.F., T. Egelund & M. Lausten (2011): *Tidligere anbragte som unge voksne*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:35.
- Røvik, K.A. (2007): *Trender og translasjoner, ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Servicestyrelsen (2011): *Håndbog om barnets reform*.
- Stein, M. (2006): “Research Review: Young people leaving care.” *Child and Family Social Work*, 11, s. 273–279.
- Vinnerljung, B., M. Berlin & A. Hjern (2011): “School Performance in Primary School and Psychosocial Problems in Young Adulthood Among Care Leavers from Long Term Foster Care.” *Children and Youth Services Review*, 33(12), s. 2489–2497.
- Wenger, E. (1998): *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge University Press.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2015

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 15:01 Ottosen, M.H., M. Lausten, S. Frederiksen & D. Andersen: *Anbragte børn og unges trivsel 2014*. 122 sider. ISBN: 978-87-7119-276-6. e-ISBN: 978-87-7119-277-3. Pris: 120,00 kr.
- 15:02 Benjaminsen, L., T. Dyrvig & T. Gliese: *Livet på hjemløseboformer*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-278-0. e-ISBN: 978-87-7119-279-7. Pris: 140,00 kr.
- 15:03 Gorinas, C. & V. Jakobsen: *Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-280-3. e-ISBN: 978-87-7119-281-0. Pris: 170,00 kr.
- 15:04 Niss, N.K., A. Kierkgaard, A.-K. Højen-Sørensen & A.Aa. Hansen: *Barrierer for tidlig opsporing af alkoholproblemer i børnefamilier. En analyse af barrierer for frontpersonalet*. 145 sider. e-ISBN: 978-87-7119-282-7. Netpublikation
- 15:05 Bengtsson, S., A.L. Rasmussen & S. Gregersen: *Metoder i botilbud*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-283-4. e-ISBN: 978-87-7119-284-1. Pris: 200,00 kr.

- 15:06 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2014*. 240 sider. ISBN: 978-87-7119-285-8. e-ISBN: 978-87-7119- 286-5. Pris: 240,00 kr.
- 15:07 Dietrichson, J., M. Bøg, T. Filges & A.-M.K. Jørgensen. *Skolerettede indsatser for elever med svag socioøkonomisk baggrund*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-287-2. e-ISBN: 978-87-7119-288-9. Pris: 140,00 kr.
- 15:08 Østergaard, S.V., A.B. Steensgaard, A.T. Hansen, S. Henze-Pedersen & J. Østergaard: *På vej mod ungdomskriminalitet. Hvilke faktorer i barndommen gør en forskel?*. 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 289-6. Netpublikation.
- 15:09 Keilow, M. & A. Holm: *Udvikling af måleinstrument for elevadfærd og -holdninger. Baseline data fra evaluering af folkeskolereformen*. 56 sider. e-ISBN: 978-87-7119-290-2. Netpublikation.
- 15:10 Albæk, K., H.B. Bach, R. Bille, B.K. Graversen, H. Holt, S. Jensen & A.B. Jonassen: *Evaluering af mentorordningen*. 144 sider. e-ISBN: 978-87-7119-291-9. Netpublikation.
- 15:12 Christensen, E. & S. Baviskar: *Unge i Grønland. Med fokus på seksualitet og seksuelle overgreb*. 128 sider. ISBN: 978-87-7119-293-3. e-ISBN: 978-87-7119- 294-0. Pris: 120,00 kr.
- 15:13 Christensen, E. & S. Baviskar: *Kalaallit nunaanni inuusuttut. Kinguaassiutitut tunngasut kinguaasiutitigullu innarliisarnerit qitinnegarlutik*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-295-7. e-ISBN: 978-87-7119-296-4. Pris: 140,00 kr.
- 15:14 Rangvid, B.S., V.M. Jensen & S.S. Nielsen. *Forberedende tilbud og overgang til ungdomsuddannelse*. 99 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 297-1. Netpublikation.
- 15:15 Amilon, A. (red.): *Inkluderende skolemiljøer – elevernes roller*. 288 sider. ISBN: 978-87-7119-304-6. e-ISBN: 978-87-7119- 300-8. Pris: 280,00 kr.
- 15:16 Amilon, A.: *Evaluering af lokale initiativer for førtidspensionister*. 96 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 301-5. Netpublikation
- 15:17: Jakobsen, V.: *Uddannelses- og beskæftigelsesmønstre i årene efter grundskolen. En sammenligning af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og etniske danskere*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-305-3. e-ISBN: 978-87-7119- 306-0. Pris: 140,00 kr.
- 15:18 Christensen, G., A.G. Jeppesen, A.A. Kjær & K. Markwardt: *Udsættelser af lejere – Udvikling og benchmarking. Lejere berørt af foged-*

- sager og udsættelser i perioden 2007-13.* 178 sider, e-ISBN: 978-87-7119-307-7. Netpublikation
- 15:19 Christensen, C.P. & C. Scavenius: *Et felteksperiment med Kærlighed i Kaos. Et forældretræningsprogram til familier med ADHD eller ADHD-lignende vanskeligheder.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-308-4. e-ISBN: 978-87-7119-309-1. Pris: 90,00 kr.
- 15:20 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2014. Regionale forskelle.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-310-7. e-ISBN: 978-87-7119-311-4. Pris: 90,00 kr.
- 15:21 Nielsen, C.P., M.D. Munk, M.T. Jensen, K. Karmsteen & A.-M.K. Jørgensen: *Mønsterbryderindsatser på de videregående uddannelser. En forskningskortlægning.* 168 sider. e-ISBN: 978-87-7119-312-1. Netpublikation.
- 15:22 Sievertsen, H.H. & C.J. de Montgomery: *Børn i lavindkomstfamilier.* 105 sider. e-ISBN: 978-87-7119-313-8. Netpublikation.
- 15:23 Wendt, R.E. & A.-M.K. Jørgensen: *Forskningskortlægning, kvalitetsvurdering og analyse af udviklingen i skandinavisk dagtilbudsforskning for 0-6-årige i året 2013.* 98 sider. E-ISBN:978-87-7119-314-5. Netpublikation.
- 15:24 Termansen, T., T. Dyrvig, N.K. Niss, J.H. Pejtersen: *Unge i misbrugsbehandling.* 176 sider. ISBN: 978-87-7119-315-2. e-ISBN: 978-87-7119-316-9. Pris: 170,00 kr.
- 15:25 Christensen, E.: *Det har vi lært af NAKUUSA.* 56 sider. e-ISBN: 978-87-7119-317-6. Netpublikation.
- 15:26 Christensen, E.: *Nakuusamit makku ilikkarpavut. NAKuusap meeqqanut isummorsorfiani ulaasortanik apersuineq.* 62 sider. e-ISBN: 978-87-7119-318-3. Netpublikation.
- 15:27 Keilow, M. & A. Holm: *Skalaer til måling af elevtrivsel på erhvervsuddannelserne. En analyse af data fra tidligere trivselsmålinger. Bidrag til Undervisningsministeriets udvikling af elevtrivselsmålinger på erhvervsuddannelserne.* 92 sider. e-ISBN: 978-87-7119-319-0. Netpublikation.
- 15:28 Andersen, D. & B.S. Rangvid: *Skolendevikling med fokus på sprog i al undervisning. Implementering og elevresultater af udviklingsprogram til styrkelse af tosprogede elevers faglighed i de 2 første år.* 116 sider. e-ISBN: 978-87-7119-320-6. Netpublikation.
- 15:29 Baviskar, S: *Grønlandere i Danmark. En registerbaseret kortlægning.* 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-321-3. Netpublikation.

- 15:30 Siren, A., R.N. Brunner, R.C.H. Jørgensen: *"Øvelse gør mester" i Næstved Kommune. Evaluering af livskvalitet i forbindelse med et rehabiliteringsforløb på plejecentre.* 71 sider. e-ISBN: 978-87-7119-322-0. Netpublikation.
- 15:31 Holt, H., M. Larsen, H.B. Bach & S. Jensen: *Borgere I fleksjob efter reformen.* 208 sider. ISBN: 978-87-7119-323-7. e-ISBN: 978-87-7119-324-4. Pris: 200,00 kr.
- 15:32 Keilow, M., M. Friis-Hansen, R.M. Kristensen & A. Holm: *Effekter af klasseledelse på elevers læring og trivsel.* 176 sider. ISBN: 978-87-7119-325-1. e-ISBN: 978-87-7119-326-8. Pris: 170,00 kr.
- 15:33 Christensen, E: *3-5 år efter ophold i Mælkebøtten – en opfølgning af 26 børn og unge.* 64 sider. ISBN: 978-87-7119-327-5. e-ISBN: 978-87-7119-328-2. Pris: 60,00 kr.
- 15:34 Christensen, E: *Meeqqanik inuusuttunillu 26-nik malinnaaqinneq - Mælkebøttenimit nuunnerinit ukiut 3-5 kingorna.* 64 sider. ISBN: 978-87-7119-329-9. e-ISBN: 978-87-7119-330-5. Pris: 60,00 kr.
- 15:35 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2015. National kortlægning.* 208 sider. ISBN: 978-87-7119-333-6. e-ISBN: 978-87-7119-334-3. Pris: 200,00 kr.
- 15:36 Nielsen, C.P., A.T. Hansen, V.M. Jensen & K.S. Arendt: *Folkeskolereformen. Beskrivelse af 2. dataindsamling blandt elever.* 137 sider. E-ISBN: 978-87-7119-335-0. Netpublikation.
- 15:37 Jensen, M.T., K. Karmsteen, A.-M.K. Jørgensen & S.B. Rayce: *Psychosocial function and health in veteran families - A gap map of publications within the field.* 220 sider. e-ISBN: 978-87-7119-336-7. Netpublikation.
- 15:38 Sievertsen, H.H: *En god start – betydningen af alder ved skolestart for barnets udvikling.* 83 sider. e-ISBN: 978-87-7119-337-4. Netpublikation.
- 15:39 Mehlsen, L., H. Holt, H.B. Bach & C. Törnfeldt: *Ressourceforløb. Koordinerende sagsbehandlers og borgeres erfaringer.* 108 sider. ISBN: 978-87-7119-338-1. Pris: 200,00 kr.
- 15:40 Kjer, M.G., S. Baviskar & Winter S.C.: *Skoleledelse I folkeskolereformens første år. En kortlægning.* 140 sider. e-ISBN: 978-87-7119-340-4. Netpublikation.
- 15:41 Benjaminsen, L., S.B. Andrade, D. Andersen, M.H. Enemark & J.F. Birkelund: *Familiebaggrund og social marginalisering i Danmark.*

- En registerbaseret kortlægning.* 336 sider. ISBN: 978-87-7119-341-1. e-ISBN: 978-87-7119- 342-8. Pris: 330,00 kr.
- 15:42 Lausten, M., S. Frederiksen, R.F. Olsen, A.A. Nielsen & T.T. Bengtsson: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer – del II. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995.* 128 sider. ISBN: 978-87-7119-343-5. e-ISBN: 978-87-7119- 344-2. Pris: 120,00 kr.
- 15:43 Niss, N.K. & I.S. Rasmussen: *Evaluering af satspuljen forebyggende indsatser for overvægtige børn og unge.* 129 sider. e-ISBN: 978-87-7119-345-9. Netpublikation.
- 15:44 Jakobsen, V., M. Larsen & S. Jensen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2015.* 272 sider. ISBN: 978-87-7119-346-6. e-ISBN: 978-87-7119- 347-3. Pris: 270,00 kr.
- 15:45 Christensen, G., R.C.H. Jørgensen & M.R. Larsen: *Erfaringer med at ændre socialt mix i udsatte boligområder. Evaluering af brugen af anvisnings- og udlejningsredskaber som led i Landsbyggefondens 2006-10-midler.* 208 sider. ISBN: 978-87-7119-348-0. e-ISBN: 978-87-7119- 349-7. Pris: 200,00 kr.
- 15:46 Mehlsen, L., M.T. Jensen, A.-M.K. Jørgensen, R.E. Wendt & G. Christensen: *Effektfulde indsatser i boligområder til forebyggelse af kriminalitet. En systematisk forskningsoversigt, nr. 1 af 4.* 112 sider. ISBN: 978-87-7119-350-3. e-ISBN: 978-87-7119- 351-0. Pris: 110,00 kr.
- 16:01 Skårhøj, A., A.-K. Højen-Sørensen, K. Karmsteen, H. Oldrup, J.H. Pejtersen: *Anbragte unges overgang til voksenlivet. Evaluering af fire efterværnsinitiativer under efterværnspakken.* 160 sider. ISBN: 978-87-7119-352-7. e-ISBN: 978-87-7119- 353-4. Pris: 160,00 kr.

ANBRAGTE UNGES OVERGANG TIL VOKSENLIVET

EVALUERING AF FIRE EFTERVÆRNSINITIATIVER UNDER EFTERVÆRNSPAKKEN

Denne rapport er en evaluering af fire efterværnsinitiativer under Efterværnspakken, som er igangsat af Socialstyrelsen i forbindelse med satspuljeaftalen for 2011-2014.

Det overordnede formål med evalueringen er at undersøge, om de fire efterværnsinitiativer er med til at støtte tidligere anbragte unge mellem 18 og 22 år i deres overgang til voksenlivet. De fire initiativer er:

'Vejen til uddannelse og beskæftigelse', som er en kommunal samarbejdsmodel, der lægger op til en ny tværfaglig organisering af det professionelle samarbejde.

'Systematisk tilbud om støtte fra de frivillige organisationer til tidligere anbragte', hvor frivillige organisationer samarbejder med kommuner om, at tidligere anbragte unge får støtte.

'Forsøg med værts- og kontaktfamilier', som giver tidligere anbragte unge mulighed for enten at bo i en værtsfamilie eller få tilknyttet en kontaktfamilie, der kan yde støtte i overgangen fra anbringelse til selvstændig bolig.

'Forsøg med socialt iværksætteri', hvor opholdssteder samarbejder med lokale virksomheder om at skabe praktikpladser til anbragte unge.