

Skitse til faglig sparring, indføring i metoden, uddannelse

Nedenstående gives nogle overvejelser og en skitse til spørgsmålet vedrørende uddannelse og løbende supervision / sparring for medarbejdere i et projekt efter 'U-turn modellen'. Afsnittet har følgende underpunkter:

- 1.1. *Indledende arbejde*
- 1.2. *Konceptualisering af U-turn metoden*
- 1.3. *Dokumentation*
- 1.4. *Praktikforløb*
- 1.5. *Opstart og introduktionsprogram*
- 1.6. *Faglige/Uddannelsesmæssige baggrund for projektmedarbejdere*
- 1.7. *Uddannelse undervejs*
- 1.8. *Løbende faglig sparring i projektperioden*
 - 1.8.1. *Supervision*
 - 1.8.2. *Metode, tilgang og redskaber*
- 1.9. *Løbende ledelses- og organisationstilpasning*
- 1.10 *Løbende samarbejde med proceskonsulent, tværgående seminarer m.v.*
- 1.11. *Samlet ressourceforbrug leveret af U-turn*

Notatet er tilrettet tidligere fremsendt notat okt. 2010 (som blev lavet pba oprindeligt notat vedr. Model U-turn s. 15-18) – dette notat er lavet pba drøftelser ved møde i U-turn omhandlende ressourcebehov for U-turn med henblik på at sikre tilstrækkelig kvalitet og læring i forbindelse med at "Model U-turn" skal implementeres i andre kommuner.

Der er indregnet følgende forudsætninger: En sjællandsk og en jysk kommune deltager, hvilket betyder større rejseomkostninger ifm besøg i kommunen. Dernæst forudsættes det, at der ansættes 5-6 medarbejdere i hvert projekt.

Evt. transport, overnatning og forplejning for projektmedarbejdere betaler projekterne selv.

Endvidere er det en forudsætning, at projekterne selv bekoster en indledende grundlæggende uddannelse i det systemiske tankesæt (evt. med deltagelse fra U-turn) jf. 1.7 – dersom de ikke har dette i forvejen.

I tabellerne angives forventet timeforbrug.

1.1. Indledende arbejde, anslåede rejseomkostninger, materialeomkostninger

U-turn har allerede forbrugt et vist antal timer til forberedende arbejde (f.eks. dette dokument m.fl.). Dertil afsættes et anslået beløb til rejser, ophold og forplejning samt udarbejdelse af diverse skriftlige materialer m.v.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
FREM TIL 12. OKTOBER	82				82

1.2. Konceptualisering af U-turn metoden

Projekterne skal tilbydes støtte til design af projekterne ud fra hensyn til økonomi, lokale ressourcer, medarbejderressourcer og særlige hensyn til den lokale organisation og evt. særlige problematikker, der måtte gælde for kommunen.

Der skal udarbejdes personalehåndbog, behandlingshåndbog og metodehåndbog. Der skal udarbejdes koncepter for rådgivning, individuel behandling, gruppebehandling og forældrekurser.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
PERSONALEHÅNDBOG *	0				0
RÅDGIVNINGSHÅNDBOG	280		72		352
DAGBEHANDLINGSHÅNDBOG	280		72		352
REDSKABSBOG	72	72	72		216
GRUPPEMETODER		72			72
FORÆLDREKURUS		140			140

* Det er vigtigt, at der ud over forandringsteori bliver udarbejdet en personalehåndbog med div. politikker samt grundprincipper som hele personalet arbejder ud fra og forpligter sig til – U-turn kan inspirere hertil, men der er ikke direkte beregnet timer til dette, da det forudsættes at arbejdet primært foretages af kommunerne og tager udgangspunkt i kommunernes egne personalepolitikker.

1.3. Dokumentation

Der skal udarbejdes dokumentationsmateriale og –praksis jf. de ovenfor beskrevne retningslinjer.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
DELTAGELSE I DOKUMENTATION, EVALUERING *	200	90	90	150	530

* Det er et krav at U-turn deltager i udarbejdelsen af forandringsteorien for at sikre, at både mål og vejen dertil stemmer overens med U-turns tilgang til arbejdet med unge og rusmidler

1.4. Praktikforløb

Det vil være væsentligt at tilrettelægge projekterne, så den rigtige 'U-turn ånd' kommer til at præge dem. Derfor indlægges praktikforløb i U-turn (med i rådgivning, behandling, kurser, læsning af sager m.v.)

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
RÅDGIVNING 2 MAB X 4 DG	60				60
DAGBEH 2 MAB X 4 DG	60				60
OPSAMLING 2 MAB X 4 DG		60			60
FORÆLDRE 2 MAB X 3 DG		45			45
KONSULENT 2 MAB X 4 DG			60		60

U-turn afsætter 2 medarbejdere til at forestå praktikforløb for medarbejdere fra kommunerne. Forløbene tematiseres omkring de forskellige elementer i U-turns behandling.

1.5. Opstart og introduktionsprogram

Projektleder bør ansættes som den første, dernæst medarbejderne. Projektleder bør være en respekteret fagperson, som har samarbejde med det lokale netværk af professionelle ungearbejdere (Ungdomsskole, Ungdommen Uddannelsesvejledning, sagsbehandlere fra myndighedssiden, folkeskolerne m.v.). Projektlederen bør være rimelig stærk teoretisk, skriftligt og have en behandlingsmæssig baggrund.

Et introduktionsprogram designes med projektleder, og bør bl.a. indeholde:

- Introduktion af fælles værdigrundlag, arbejdskultur, organisationens opbygning m.v.
- Introduktion til systemisk, løsningsorienteret og anerkendende tilgang
- Viden om stoffer og stofedukation
- At designe aktiviteter, så de er kompetencegivende og sjove for alle
- Behandlingskoncepter
- Samtaleteknikker
- Lokalt kendskab - besøg hos/af vigtigste samarbejdspartnere
- Med mere...

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
4 DG + 2 X 4 DG	210				210

** 4 dage afholdes i U-turn fælles for begge kommuner. Dertil 4 dage lokalt i kommunerne, hvor det enkelte projekt er forankret. Tiden i U-turn står ledelse og medarbejdere i U-turn for. De øvrige dage er projektet er vært. U-turn deltager med 3 personer (ledelse og medarbejdere) for så vidt angår tiden i U-turn. Ved introduktionsforløbene i kommunerne deltager U-turn med 2 medarbejdere. Hele programmet designes med den enkelte projektleder og afholdes særskilt med hver kommune, når medarbejderne er ansat. Forberedelse i samarbejde med projektleder er ikke indregnet.*

1.6. Faglige/uddannelsesmæssige baggrund for projektmedarbejdere

Projektmedarbejdere bør have relevant faglig uddannelse svarende til minimum bachelorniveau. Endvidere bør de have solid erfaring i arbejde med socialt udsatte unge, herunder erfaring i tæt relationsarbejde.

Medarbejderne skal være friske på at deltage, og initiere forskellige aktiviteter som unge mennesker synes om at deltage i. Der skal være tale om "overskudsmennesker", der er kreative, ordholdne og handlende. De skal være stærke personligheder og autentiske.

De skal være indstillet på skæve arbejdstider i mindre omfang og skriftligt arbejde og dokumentation. I U-turn vægtes flerfaglighed og tværfaglighed, der sikre helhedssyn og forskellige perspektiver på både udfordringer og løsninger.

Det teoretiske udgangspunkt er med afsæt i en systemisk, anerkendende og løsningsorienteret tilgang. Det forudsættes derfor at projektmedarbejderne enten allerede har eller snarest erhverver sig en tilstrækkelig viden indenfor disse tilgange.

Til inspiration har vi i U-turn har vi primært benyttet os af, at få undervisere udefra til at undervise hele organisationen (frem for at tage uddannelse enkeltvis).

På denne måde har vi hele tiden kunne tage praksis ind i undervisningen med den synergieffekt, at medarbejderne både får et teoretisk- og et praksisfællesskab. Eksempelvis startede vi med en fælles systemisk coachuddannelse, der var specielt tilrettelagt for U-turn.

I U-turn bliver efteruddannelse prioriteret højt, og således bør de nye projekter efteruddanne medarbejderne under hele perioden. En del af efteruddannelsen er indlagt i U-turns medvirken jf. nedenstående.

1.7. Uddannelse undervejs

Med udgangspunkt i medarbejdernes (forudsatte) grundlæggende viden om systemiske, anerkendende og løsningsorienterede tilgange tilrettelægges 2 korte uddannelsesforløb i løbet af første og andet år, hvor fokus vil være at anvende disse tilgange overfor den specifikke målgruppe. Det vil bl.a. sige i relation til at skabe behandlingsalliancer med de unge samt motivere de unge til selv at ønske at ændre på deres livsvilkår og skabe tro på at de kan lykkes med dette.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
UDDANNELSE *	74	74			148

* Udgangspunkt: 2 medarbejdere fra U-turn i 5 dage hvert år.

1.8. Løbende faglig sparring i projektperioden

1.8.1 Supervision

Arbejdet med unge (og deres familier) der har alvorlige misbrugsproblemer er både kompliceret og meget intensivt. Det kræver tæt supervision. I U-turn tilbydes medarbejderne næsten al den supervision de magter. Daggruppe-medarbejderne har eksempelvis haft både sags-supervision og metode-supervision, således at de modtog supervision ugentlig de første år.

Som nævnt bør der tilbydes supervision ugentligt – grundet geografi tilbydes supervision af U-turn hver 14. dag svarende til en hel dag. Dette omhandler både sags- og metodesupervision.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
GRUPPESUPERVISION *	168	336	336	336	1.176

* Der regnes normalt med 12-1600 kr. pr time / pr. supervisor ved gruppesupervision. U-turn stiller imidlertid med to medarbejdere pr. gang indenfor tilsvarende beløbsramme. Der er lagt et gennemsnit på 6 timers transport pr. gang ind f.s.a. en evt. jysk kommune. Der regnes med 12 gange á 4 timer pr. år i løbet af 2. 3. og 4. år samt halvt omfang af supervision første år, grundet tidspunkt for start af projekt samt megen uddannelse første år.

1.8.2. Metode, tilgang og redskaber

Anerkendende tilgang (relationspædagogik)

- Etablering af den gode relation som grundlag for motivationsarbejdet (set, hørt og forstået)
- Arbejde med drømme og mål (det heliotropiske princip)
- Afdækning af positive erfaringer og ressourcer

Misbrugsbehandling i et anerkendende perspektiv tager udgangspunkt i at unge, i første omgang, skal opleve sig set, hørt og forstået. Herigennem vil "parader sænkes", så det bliver muligt at forstyrre de unges logikker omkring rusmiddelforbruget, skabe refleksion og nye holdninger.

I dette perspektiv starter et behandlingsforløb ikke kun når unge er motiverede og sætter ind med ophør af et rusmiddelforbrug, men vil ofte allerede begynde som motiverende samtaler med unge, der måske aldrig før har overvejet om deres forbrug er et problem - eller om der ville være gevinster ved at stoppe dette forbrug.

Motiverende samtaleteknik (MI) – Motiverende interview Miller og Rollnicks teorier om forandringsarbejdet.

- Udviser empati (anerkendelse), tydeliggør diskrepans (mellem nuværende og ønskede adfærd), gå med modstanden, understøtte mestlingsforventninger.
- Forandringshjulet.
- Mål og delmålsskemaer.
- Skaleringsredskaber (skalering af målsætning ud fra vigtighed og tiltro)
- Afklaring af ambivalens – arbejde med fordele / ulempe skema.

Stofødduktion

- Viden om rusmidler (til at stille gode spørgsmål)
- Akut og kronisk rus
- Afgiftningsfaser, abstinenser m.v.
- Påvirkning af kognitive evner, sociale evner m.v.

Vekselvirkning mellem teori og praksis

- Kurser i at holde forældrekurser
- Kurser i at holde oplæg der involvere deltagerne (til brug for konsulentopgaver)
- Kurser i gruppedynamik
- Inspiration til iscenesættelse af aktiviteter (rammepædagogik)
- Kurser i den narrative behandlingsform
- M.m.

Der vil opstå behov for indføring i diverse metoder og metodikker, mulighed for træning i praksis med videre. Selve kursusplanlægningen laves for et år ad gangen og de to kommuner kommer på kursus sammen. Kurserne vil foregå i U-turn.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
3 ÅRLIGE KURSER A 2 DAGE *		330	330	330	990

* Der regnes med to undervisere på hvert kursus. Hvert kursus varer to dage. Der tillægges tid til forberedelse samt udarbejdelse af kursusmateriale. Grundet introprogram samt start på uddannelse er der intet kursus første år.

1.9. Løbende ledelses- og organisationssparring

Der vil være behov for løbende ledelses- og organisationssparring.

Der bør gives støtte til projektledelse i almen forstand – herunder med særlig vægt på interessant- og kompetenceanalyse givet den vægt der lægges på netværksdannelse og samarbejdsrelationer i U-turns tilgang.

Der bør gives hjælp til at overkomme 'systembarrierer'. U-turn har igennem årene identificeret forskellige barrierer, der kan være væsentlige at håndtere. Dels for at opnå et succesfuldt individuelt forløb, men også mere generelt for at indsatsen finder den bedst mulige organisatoriske placering indenfor kommunens større sammenhæng.

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
1 DG HVER 2. MD *	84	84	84	84	336

* Denne sparring gives af U-turns ledelse – der 4 timer pr. gang + 6 timer transport f.s.a. evt. jysk kommune.

1.10. Løbende samarbejde med proceskonsulent, tværgående seminarer m.v.

Nedenfor opgøres det forventede ressourceforbrug jf. tilsendt materiale af 14. oktober fra Mie Carstensen, Rambøll-Management.

På tværs af de to kommuner for hver metode:

- ½ dags opstartsmøde med politisk og administrativ ledelse
- Heldags opstartsmøde med lokal projektledelse
- Heldags forankringsseminar
- Heldagsmøde til formulering af mål og indikatorer
- Heldags arbejdsseminar til udvikling af dokumentationsmodel
- Halvdags temadag vedr. med fokus på undervisning og øvelser i at gennemføre processer, der kan anvendes til at definere rammer, regler og rutiner for anvendelse af data i den enkelte pilotkommune

I hver projektkommune:

- Forandringsteoriworkshop (hel dag)
- Implementeringsworkshop (hel dag)
- Halvårslige møder i læringsnetværk (projektledere)

Beregning af ressourceforbrug på baggrund af ovenstående:

OPGAVE	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	TOTAL
PÅ TVÆRS AF KOMMUNERNE 5 DAGE	110				110
I HVER KOMMUNE 2X2 DAGE	88				88
HALVÅRLIGE MØDER	44	44	44	44	176

* Der forudsættes deltagelse af 2 personer fra U-turn pr gang a 11 timer inkl. transport og forberedelse.

November 2010
Unna Madsen
Centerchef