



# Model for mentorindsats til unge med udadreagerende adfærd, herunder ADHD

---

Mentor- og støttekontaktpersonsordninger til unge  
med udadreagerende adfærd, herunder ADHD  
Socialstyrelsen

Januar 2018

## Forord

I denne pjece præsenteres en model for mentorindsats til unge med ADHD eller ADHD-lignende adfærd. Modellen er udviklet som led i projekt Mentor- og støttekontaktpersonsordninger til unge med udadreagerende adfærd, herunder ADHD, og er afprøvet i Odsherred, Faaborg-Midtfyn, Næstved og i nogen grad i Aarhus Kommune. Afprøvningen løb fra november 2016 til november 2017.

Modellen er det "bedste bud på bedste praksis", som er beriget af erfaringer og er blevet justeret frem mod projektets afslutning, hvor den færdige model er blevet offentliggjort med denne modelbeskrivelse.

Nærværende pjece er således en beskrivelse af den model, der i varierende omfang har været afprøvet i de fire kommuner, med de justeringer, som dette har givet anledning til. Anbefalingerne i modellen er, hvor det har været muligt, ledsaget af eksempler fra praksis i de tre kommuner, der har arbejdet mest med modellen. Eksemplerne er udvalgt på baggrund af afprøvningskommunernes konkrete erfaringer med anbefalingerne.

Med henblik på at gøre anbefalingerne i modellen så umiddelbart anvendelige som muligt har vi søgt at lave en model:

- Der er bredt anvendelig i flest mulige kommuner
- Der så vidt muligt baserer sig på eksisterende viden
- Der er så lettilgængelig som muligt

Det betyder, at det er søgt at holde teksten kortfattet, og at anbefalingerne er relativt generelt formuleret.

# Indholdsfortegnelse

---

Forord .....	1
1. Rammer og afgrænsninger .....	3
1.1 Generelle betragtninger om modellens anvendelse .....	3
1.2 Målgruppen for indsatsen, der beskrives i modellen .....	3
1.3 Mentorer, kontaktpersoner eller SKP'er? .....	3
1.4 Forudsætninger for vellykket implementering .....	4
2. Modellens struktur.....	4
3. Mentor – kompetencer og organisering .....	5
3.1 Mentors kompetencer .....	6
3.2 Organisatorisk understøttelse af mentorindsatsen .....	8
4. Mentorforløbet.....	11
4.1 Bekymring .....	12
4.2 Beslutning .....	13
4.3 Opstart .....	15
4.4 Mentorindsatsen .....	18
4.5 Afslutning .....	23
5. Bilag: Metode .....	25
5.1 Vidensindsamling .....	25
5.2 Samskabelsesprocessen .....	27
6. Bilag: Litteratur.....	28

## 1. Rammer og afgrænsninger

### 1.1 Generelle betragtninger om modellens anvendelse

Modellen er udviklet, så den kan anvendes inden for alle lovmæssige og organisatoriske rammer (herunder SEL § 52, stk. 3, § 11, stk. 3, beskæftigelseslovgivningen og frivillige mentorer).

Modellen består af en række anbefalinger til praksis og organisering af denne praksis. Modellens anbefalinger er baseret på indsamlet viden om virksomme elementer i mentorindsatser i en række af landets kommuner, blandt frivillige organisationer og i forskningsartikler.

Anbefalingerne bygger endvidere på kvalitative udsagn fra især mentorer og i nogen grad sagsbehandlere, der har deltaget i afprøvningen af modellen. Anbefalingerne er således ikke systematisk effektevalueret. Tilsammen kan anbefalingerne betragtes som en model, hvor det på baggrund af afprøvningen er sandsynliggjort, at den har en positiv virkning.

Den beskrevne model er generisk, og hovedparten af indholdselementerne er fleksible. Udgangspunktet er, at modellen skal kunne anvendes på tværs af forskellige kommuners praksis og organisering. Samtidig er udgangspunktet, at modellen skal tilbyde individuelle og fleksible indsatser, der tager udgangspunkt i den enkelte unges konkrete behov og forudsætninger.

Det er kommunens opgave at konkretisere metoder og procedurer, der kan understøtte udmøntningen af anbefalingerne med udgangspunkt i de konkrete forhold og rammer i kommunen. Der er i nærværende beskrivelse af modellen givet en række eksempler, der kan give inspiration til arbejdet. Det betyder dog alligevel, at arbejdet med modellen forudsætter kommunespecifikke overvejelser om, hvordan den enkelte kommune vil omsætte anbefalingerne.

### 1.2 Målgruppen for indsatsen, der beskrives i modellen

Målgruppen for den mentorindsats, som modellen henviser til, er børn og unge i alderen 12-23 år med udadreagerende adfærd – herunder som følge af ADHD. Der refereres i modellen til målgruppen under fællesbetegnelsen "de unge" uanset alder. Der er i den beskrevne model taget udgangspunkt i, at modtagerne af indsatsen – de unge – har en *adfærd*, der kan beskrives ved symptomer på ADHD. Det vil sige unge, hvis adfærd er præget af *hyperaktivitet*, *opmærksomhedsvanskeligheder* og *impulsivitet* i højere grad end jævnaldrende børn og unge. Således er det ikke afgørende, om der er blevet stillet en egentlig diagnose eller ej.

### 1.3 Mentorer, kontaktpersoner eller SKP'er?

I modellen anvendes ordet mentor som en fællesbetegnelse for mentorer, støttekontaktpersoner og kontaktpersoner. Mentorerne kan være professionelle i en kommune, hos anden aktør eller frivillige. De anbefalinger, der beskrives i modellen, kan omfatte alle de nævnte aktører. Det er op til den enkelte kommune at vurdere, hvilke dele af modellen der kan sættes i spil med hvilke aktører. Er det anden (ikke-kommunal) aktør, der varetager mentorindsatsen i forhold til de unge,

vil det være nødvendigt med en særlig opmærksomhed på koordination, kvalitetssikring og opfølgning fra kommunens side.

## 1.4 Forudsætninger for vellykket implementering

Erfaringerne med afprøvning af modellen – eller delelementer fra denne – peger på en række punkter, som bør nyde særlig opmærksomhed i forbindelse med en eventuel implementering af modellen.

Først og fremmest står det klart, som i alle øvrige forandringsprocesser, at det er helt afgørende, at der er et tydeligt og fortsat ledelsesfokus på omstillingen til ny praksis. I den konkrete sammenhæng er det vigtigt, at der er ledelsesfokus såvel på udførerområdet som på myndighedsområdet. Kun gennem et samtidigt fokus på begge områder kan der skabes de rette forudsætninger for at implementere anbefalingerne i modellen.

Der er endvidere behov for aktiv stillingtagen til hver af modellens anbefalinger, i forhold til hvordan de oversættes til konkret praksis i den enkelte kommune. Der bør udarbejdes en egentlig plan for formulering og iværksættelse af nye procedurer.

På tværs af de kommuner, hvor modellen har været afprøvet, har det været tydeligt, at modellens ambition om ikke at knytte sig entydigt til på forhånd givne organisatoriske enheder (som fx børnefamilieafsnittet) eller specifikke lovparagraffer har udfordret forståelsen af, hvilke borgere modellen er rettet mod. Det er derfor vigtigt, at den enkelte kommune laver en egen definition af, hvilke borgere der er i fokus for modellen, og dermed hvilket organisatorisk ophæng modellen bør have. Ambitionen med modellen har været at skabe et fundament, der kan anvendes både i jobcenter, børnefamilieafsnittet og eventuelt på voksenalderområdet.

I forlængelse af dette er det endvidere vigtigt, at den enkelte kommune træffer beslutning om, hvilke mentorer der skal arbejde med modellen. Ligeledes er det vigtigt at tydeliggøre, hvilke forudsætninger de forskellige mentorer har (fx internt kontaktpersonkorps, eksterne jobmentorer eller måske frivillige ungementorer). De forskellige modeller skaber forskellige muligheder og begrænsninger, og modellens forskellige dele skal tilpasses – eller måske tilvælges og fravælges med dette for øje.

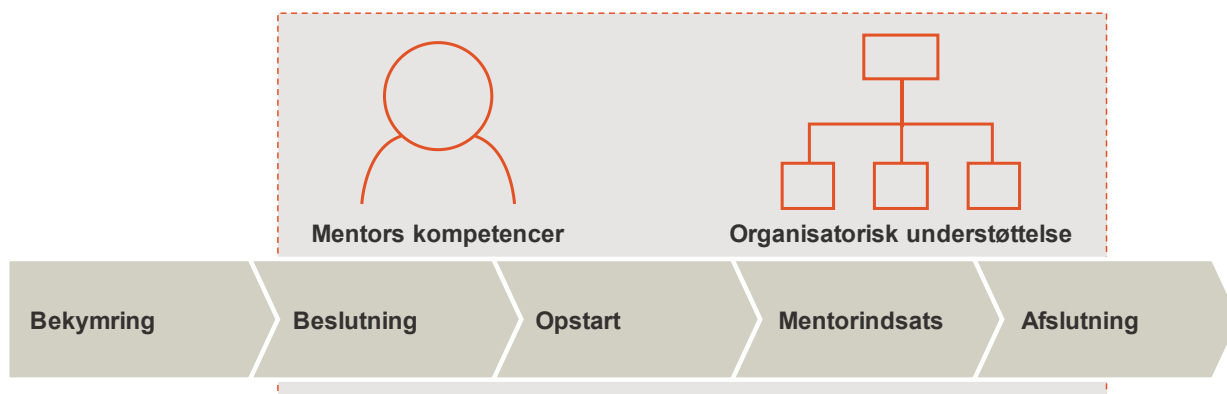
Helt afgørende er det i denne forbindelse at tage stilling til, hvordan eksterne mentorer (leveret af anden aktør) kan arbejde med modellen. Kan modellen eventuelt fungere som element i de kontrakter, der indgås med anden leverandør?

## 2. Modellens struktur

Modellen består af 15 konkrete anbefalinger til mentorindsatsen for unge med ADHD og ADHD-lignende adfærd. Anbefalingerne er struktureret i to hovedelementer. Det ene hovedelement beskriver anbefalingerne til mentors kompetencer og til, hvilke organisatoriske tiltag der kan støtte mentor i opgaveløsningen. I det andet hovedelement er anbefalingerne struktureret om mentorindsatsen set som et forløb, fra en bekymring for en ung opstår, til mentorforløbet afsluttes.

Indholdet i hovedelementerne er præsenteret som en række anbefalinger, hvor der er fokus på de vigtigste elementer for en virksom praksis. Det vil også sige, at modellen ikke er en totalbeskrivelse af den samlede mentorpraksis, men en beskrivelse af netop de elementer, som er fundet særligt vigtige i indsatsen.

Modellen er blevet tilpasset i dialog med kommuner og Socialstyrelsen i den indledende del af projektet. Modellens struktur fremgår af nedenstående model.



Nedenfor præsenteres og uddybes de konkrete anbefalinger under de to hovedelementer.

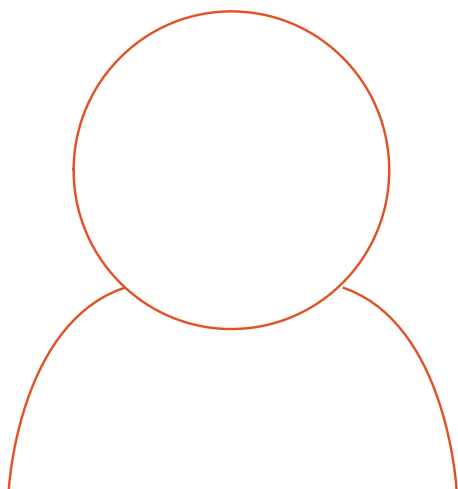
Under hver anbefaling angives et formål, en beskrivelse af anbefalingens indhold samt en række vejledende eksempler på understøttende praksis til inspiration for den enkelte kommunes arbejde. Endvidere er der et kortfattet afsnit, der beskriver, hvilke kilder der ligger til grund for anbefalingen. Endelig opridses de centrale erfaringer med afprøvning af anbefalingen.

### 3. Mentor – kompetencer og organisering

Mentorskab i forhold til målgruppen forudsætter både en professionel og faglig relation – hvor målgruppespecifikke kompetencer og viden er en forudsætning – og en personlig og relationsopbyggende tilgang. Begge dele skal være til stede, og det gælder både for frivillige og lønnede mentorer.

Endvidere skal kommunen kunne sikre den nødvendige støtte til mentorerne, så disse kan levere en virksom indsats. Anbefalingerne er opsummeret i nedenstående figur og præsenteres nærmere nedenfor.

## Mentor – kompetencer og organisatorisk understøttelse



Mentors kompetencer:

- **Anbefaling M1: Mentor har omfattende faglige og relationelle kompetencer**

Det anbefales at mentors arbejde understøttes af følgende organisatoriske elementer:

- **Anbefaling M2: Der etableres et tværorganisatorisk koordinationsforum**
- **Anbefaling M3: Der tilbydes supervision**
- **Anbefaling M4: Relevante oplysninger kan deles**

### 3.1 Mentors kompetencer

Mentorskabet rummer to forskellige og lige vigtige typer relationer:

- Mentor skal kunne agere i en professionel relation til den unge. Mentor skal give retning, sætte grænser og på realistisk vis understøtte den unges ønsker.
- Mentor skal være relationsopbyggende og skabe en tillidsfuld og personlig relation med den unge.

#### **Anbefaling M1: Mentor har omfattende faglige og relationelle kompetencer**

##### **Formål**

- At sikre, at mentors indsats tager udgangspunkt i den unges konkrete forudsætninger, funktionsevne og behov.
- At sikre, at den unge tager ejerskab for og forstår sin egen rolle i indsatsen.
- At understøtte den unges egen mestring.
- At sikre, at den unge får de bedste og mest relevante tilbud i forhold til en konkret problematik.
- At sikre opbygning af den tryghed og tillid hos den unge, der er en forudsætning for, at mentorindsatsen kan lykkes.

##### **Beskrivelse**

Følgende kompetencer bør som minimum være til stede hos mentorer, der arbejder med målgruppen:

- *Viden om unge med ADHD's* forudsætninger og behov. Herunder viden om udfordringer og muligheder for mestring i et familieperspektiv.

- Refleksiv *relationskompetence*: Evnen til bevidst at reflektere løbende og systematisk over relationen mellem mentor og mentee og at tage højde for borgerens relationskompetencer.
- *Kommunikationskompetence* med henblik på at etablere en ligeværdig kommunikation med den unge og dennes familie.
- *Coachende og motiverende kompetence* med henblik på at støtte den unge i at udvikle egen mestring.
- *Indsigt i det kommunale system*, lovgivning, tilbud og muligheder på det sociale område.
- Mentor skal have følgende *personlige kompetencer* med henblik på at skabe en positiv samarbejdsrelation til den unge:
  - Evnen til tillidsopbygning og nærvær
  - Evnen til at være fleksibel
  - Evnen til at være empatisk og lyttende

Udgangspunktet for modellen er således, at mentorer, der arbejder med denne målgruppe, skal have *en række specifikke kompetencer*. Det anbefales således, at mentorer ikke *alene* udvælges på baggrund af:

- En personlig relation til borgeren
- At mentor selv er ung
- At mentor har egne erfaringer med ADHD

Dette uagtet at disse mentortyper også kan være af stor værdi for den unge.

### **Baggrund**

De i projektperioden deltagende kommuner og de interviewede kommuner beskriver, at ovenstående beskrevne faglighed hos mentorerne er afgørende for succes med målgruppen, samtidig med at mentoren skal have de beskrevne personlige kompetencer. De frivillige organisationer og mentorer giver udtryk for samme behov for personlige egenskaber.

#### *Uddrag fra faglitteraturen:*

Når der er tale om frivillige, er det nødvendigt, at der er professionelle ansatte, som screener, matcher, oplærer, støtter og superviserer de frivillige mentorer (H.N. Christiansen, 2012).

Effekt af mentorindsats kræver uddannet personale med redskaber til at støtte unge med store problemer (Holmboe, 2014).

Mentoren skal kunne bidrage med en grad af struktur og styring, selv i den mest uformelle og åbne form for støtte, som er mere fritidsaktivitetsbaseret (Spencer & Rhodes, 2014).

En succesfuld mentorindsats kræver også egenskaber som empati, respekt, varme, ærlighed – men også kommunikative kompetencer og lederskab (Stewart & Openshaw, 2014).

Mentorer skal rekrutteres strategisk og kunne dække etniske, personlige og kompetencemæssige variationer (Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare, 2014).



Endelig viser flere studier (dog ikke af svært ADHD-ramte) positiv effekt af at matche børn og unge med ADHD og indlæringsproblemer med ældre, som har haft samme udfordringer (N.K. Glomb, L.D. Buckley, E.D. Minskoff & S. Rogers, 2006).

Mentorerne bør gennemgå et grundigt træningsprogram og have løbende kontakt og supervision fra fastansatte/eksperter (Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare, 2014).

For at kontaktpersoner skal kunne skabe forandring, skal deres kompetenceudvikling og faglige støtte fortsættes og være en del af designet af ydelsen (C4EO, 2016).

### **Erfaringer fra projektperioden**

Det er erfaringen fra projektperioden, at der kan indgå en række forskellige mentorer i indsatsen, og at rammerne for disse er afgørende forskellige. Mentorer kan være ansat direkte af kommunen, være købt hos private leverandører eller være frivillige.

Uagtet hvilken tilknytning mentorerne har til kommunen, er det vigtigt, at mentorerne har kompetencer i forhold til den specifikke målgruppe. Derfor bør kommunen tage stilling til, hvordan det sikres, at de relevante kompetencer er til stede og anvendes af de til opgaven tilknyttede mentorer.

I en enkelt kommune har det været afprøvet at knytte to mentorer til samme unge, hvor den ene mentor alene havde fokus på behovet for ADHD-specifik støtte. Der er ifølge kommunen positive erfaringer med dette i forhold til:

- Relevant udnyttelse af specialistkompetencer
- Tydeliggørelse af opgaven for den unge
- Mentoren/støttestøtteren, der ikke er specialiseret i ADHD-problematikker, kan fokusere på andre udfordringer i samarbejde med den unge

Samlet set er det i projektperioden blevet bekræftet, at målgruppespecifik viden er vigtig i indsatsen. Endvidere bekræftes det, at evnen til at skabe en positiv samarbejdsrelation til borgeren er afgørende for et vellykket forløb.

## **3.2 Organisatorisk understøttelse af mentorindsatsen**

Ligeledes hvordan den konkrete mentorindsats er organisatorisk forankret, hvad enten det omfatter mentorer fastansat i kommunen, hos anden aktør eller hos en frivillig organisation, anbefales en række understøttende tiltag.

### **Anbefaling M2: Der etableres et tværorganisatorisk koordinationsforum**

#### **Formål**

At sikre en koordineret og effektiv indsats på tværs af de kommunale tilbud.

### Beskrivelse

Der kan med fordel etableres et forum for tværorganisatorisk, faglig drøftelse og koordination på tværs af kommunens mentorindsatser til målgruppen. De kan fx være på tværs af børnefamilieafsnittet, Beskæftigelsesforvaltningen og det sociale voksenområde. I dette forum følges der jævnligt op på hele gruppen og indsatserne, og det drøftes, hvordan de forskellige tilbud til målgruppen spiller sammen.

### Inspiration

*I en kommune er der – for at styrke den helhedsorienterede og tværfaglige tilgang – etableret en fælles ungevisitation. Her samles visitationer til unge fra det 16. år på tværs af børnefamilieområdet, beskæftigelsesområdet og voksenalområdet.*

*I flere kommuner er der endvidere erfaringer for, at det kan styrke den tværgående sammenhæng, hvis de forskellige forvaltningsområder er placeret i fysisk nærhed af hinanden.*

### Baggrund

De i projektperioden medvirkende kommuner har forskellige erfaringer med at arbejde på tværs af organisatoriske skel. De kommuner, der har formaliserede rammer for tværorganisatorisk samarbejde eller endda tværfaglige/-organisatoriske enheder, tillægger disse designs en stor værdi. Samtidig efterlyses der overblik over alle de relevante mentorindsatser for målgruppen både blandt de i projektperioden deltagende kommuner og blandt de interviewede kommuner.

### Erfaringer fra projektperioden

Det er i afprøvningsperioden blevet bekræftet, at det er helt afgørende, at der er et tværgående, ledelsesmæssigt, strategisk blik på særligt forholdet mellem børnefamilieområdet og beskæftigelsesområdet, hvor der ofte savnes sammenhæng i indsatsen og gensidig forståelse for, hvilke tilbud der kan gives i de respektive forvaltningsafdelinger.

Endvidere har alle kommuner, der deltog i afprøvningen af modellen, fremhævet det positive i at mødes på tværs af organisatoriske enheder i kommunen og drøfte mentorer, støttekontaktpersoner, jobkonsulenter og sagsbehandlers opgaver og handlemuligheder.

### Anbefaling M3: Der tilbydes supervision

#### Formål

At sikre, at mentorenes støtte altid er kvalificeret og fagligt funderet, og at mentorer får støtte i forbindelse med tvivlsspørgsmål.

### Beskrivelse

Der skal tilbydes løbende supervision og faglig sparring af både frivillige og fastansatte mentorer fra kompetente fagpersoner. Der er såvel et generelt sigte som et situationsspecifikt sigte i supervision og sparring.

### Inspiration

*En gruppe bestående af fem mentorer/støttekontaktpersoner modtager gruppebaseret supervision fast hver sjette uge ved en ekstern supervisor.*

*I en række kommuner mødes mentorerne på området endvidere til intern sparring med faste intervaller.*

### Baggrund

De i projektperioden medvirkende og de interviewede kommuner beskriver, at supervisionen og den løbende opfølgning både på en enkelt sag og den samlede målgruppe er medvirkende til både kvalitetssikring i indsatsen og vigtig faglig sparring.

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Mentorerne bør gennemgå et grundigt træningsprogram og have løbende kontakt og supervision fra fastansatte/eksperter (Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare, 2014).

Når der er tale om frivillige, er det nødvendigt, at der er professionelle ansatte, som screener, matcher, oplærer, støtter og superviserer de frivillige mentorer (H.N. Christiansen, 2012).

For at kontaktpersoner skal kunne skabe forandring, skal deres kompetenceudvikling og faglige støtte fortsættes og være en del af designet af ydelsen (C4EO, 2016).

### Erfaringer fra projektperioden

Kommunerne beskriver et løbende behov for forskellige typer af supervision.

Gruppesupervision gennemføres med henblik på tværgående sparring grundet kompleksiteten i indsatsområdet. Individuel supervision kan opnås fra ekstern supervisionsfaglig eller i nogle tilfælde også fra nærmeste leder. I en kommune arbejder man hen imod ekstern sparring med ADHD-diagnosticerede voksne, da disse har særlig indlevelse i de ADHD-specifikke udfordringer.

Betydningen af at sidde geografisk tæt på hinanden fremhæves som afgørende i forhold til den løbende dialog om konkrete sager.

Til mentorer fra eksterne leverandører tilbydes som udgangspunkt ikke supervision. Dette, sammenholdt med at de ikke indgår i et fast miljø med andre mentorer, kan have som konsekvens, at mentoren står alene med bekymringer og udfordringer i forhold til barnet/den unge.

#### **Anbefaling M4: Relevante oplysninger kan deles**

##### **Formål**

At sikre let adgang til data for de relevante parter med henblik på at undgå dobbeltarbejde og samtidig mindske behovet for flere gange at skulle indhente samme oplysninger fra den unge og den unges familie.

##### **Beskrivelse**

Det anbefales, at der – i det omfang, det er muligt, og under hensyn til behovet for informeret samtykke – er adgang til at dele relevante oplysninger om den unge på tværs af relevante forvaltninger og organisatoriske enheder.

I det omfang, det er muligt, understøttes dette af it-baserede dokumenthåndteringssystemer.

##### **Inspiration**

*I en fælles ungeenhed er der lavet samarbejdsaftaler med de relevante forvaltningsområder, der betyder, at Ungeenheden kan tilgå al relevant kommunalt data, herunder fx skolehistorik. Denne mulighed anvendes under hensyn til krav om informeret samtykke og relevans.*

##### **Baggrund**

Det fremgår meget tydeligt hos de i projektet medvirkende og de interviewede kommuner, at mentorer og (støtte)kontaktpersoner ofte oplever, at de mangler information om den samlede indsats for borgeren og borgerens familie. Samtidig er det en udbredt oplevelse, at der ikke følges op og koordineres på tværs af indsatser, og at den samme information skal indhentes fra den unge igen og igen til stor gene for den unge og den unges familie.

##### **Erfaringer fra projektperioden**

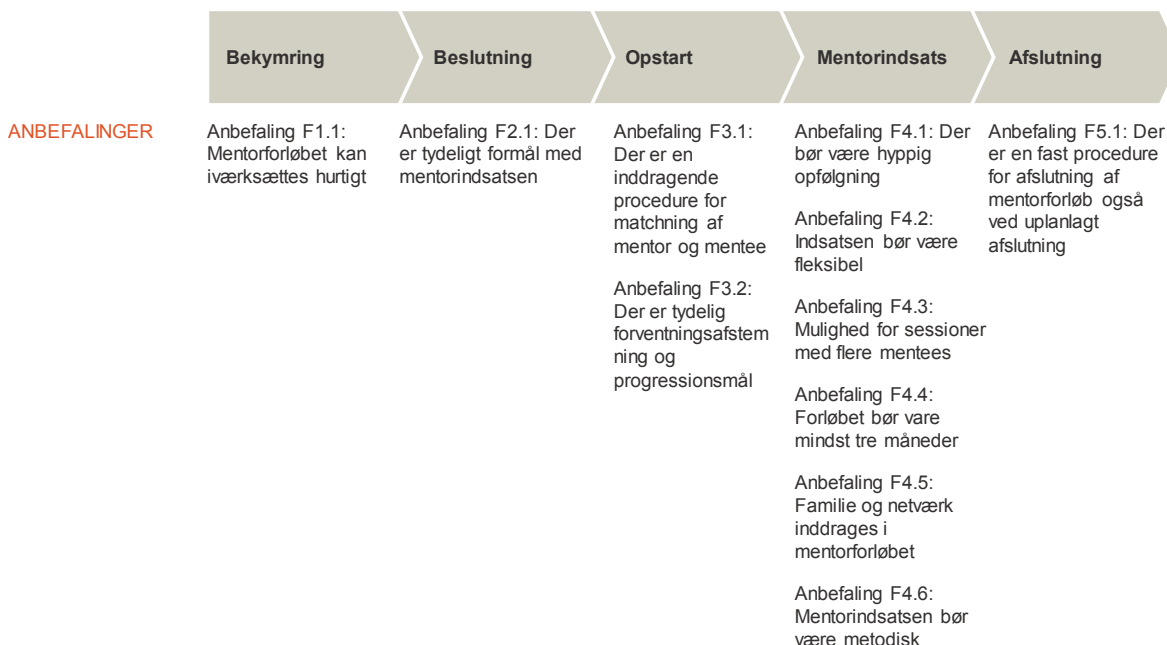
Manglende elektronisk understøttelse af muligheden for at tilgå oplysninger om den unge på tværs af de kommunale fagsystemer kan betyde forsinkelse af selve indsatsen. Endvidere kan tekniske udfordringer med systemintegration betyde, at selv hvor der er adgang på tværs af de forskellige fagsystemer, bliver udveksling af oplysninger unødigt tidskrævende.

## **4. Mentorforløbet**

Der gives en række anbefalinger til praksis i de konkrete mentorforløb. Som udgangspunkt skal forløbet tilrettelægges, så det tilpasses den unge. Målgruppen er kendetegnet ved ofte at være i kontakt med flere kommunale forvaltninger eller organisationer, og mentorforløbet skal bidrage til fælles retning og mening for den unge og kommunen. Derfor indeholder modellen også en række anbefalinger til organisatorisk forankrede procedurer for samarbejde, inddragelse, opstart, match og afslutning.

For at sikre størst muligt overblik og logisk sammenhæng er de konkrete anbefalinger præsenteret på baggrund af et idealtypisk mentorforløb. Anbefalingerne er opsummeret i nedenstående forløbsmodel og præsenteres nærmere nedenfor inden for hver fase i forløbet.

## Forløbsanbefalinger



### 4.1 Bekymring

Alle mentorforløb starter med, at nogle aktører – professionelle eller andre – får øje på et muligt behov for støtte hos et ungt menneske. I sammenhæng med nærværende anbefalinger handler det om en bekymring for, at en ung får mindsket muligheden for job og uddannelse, får øget risikobetonet adfærd og får et øget støttebehov, hvis der ikke sættes en indsats i værk for den pågældende unge.

#### Anbefaling F1.1: Mentorforløbet kan iværksættes hurtigt

##### Formål

At sikre, at der hurtigt kan iværksættes en relevant indsats for unge, der står i særligt sårbare situationer, som fx ved ophør af skolegang, hvor den hurtige indsats kan forhindre en yderligere problemudvikling for de unge.

##### Beskrivelse

Det anbefales, at beslutning om iværksættelse af mentorforløb kan tages inden for 10 dage fra, at behovet for støtte er identificeret.

## Inspiration

*Ved at etablere opstartsforløb forud for det egentlige mentorforløb kan man give borgeren en opfattelse af at komme i gang på trods af ventetid. Opstartsforløbet kan anvendes til at forberede borgeren på mentorforløbet.*

## Baggrund

De i projektperioden medvirkende og de interviewede kommuner beskriver, at det ofte kan være et spørgsmål om få uger, hvor en ung er sårbar og har brug for støtte, før den unge fx involverer sig med grupper med kriminel eller øvrig risikobetonet adfærd.

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Der er ikke nogen "gylden" alder at starte coaching af unge med ADHD (J. Sleeper-Triplett, 2007). Det skal ske ved de rette omstændigheder. Der er et klart krav om motivation fra den unge – som dog oftest er opfyldt (Holmboe, 2013).

## Erfaringer fra projektperioden

Kommunerne har store udfordringer med at imødekomme en hurtig igangsættelse af mentorforløbet, og i nogle tilfælde kan der gå flere måneder, før en borger er visiteret til en mentor.

Skal anbefalingen om at påbegynde en indsats inden for 10 dage efterleves, vil dette ske, ved at der fx rekvireres en privat indkøbt mentor. Disse har som udgangspunkt ikke målgruppespecifikke kompetencer og har heller ikke den anbefalede mulighed for supervision eller faglig sparring. Opfyldelse af anbefaling om en hurtig indsats kan således have som konsekvens, at flere af de øvrige anbefalinger ikke opfyldes.

Kommunerne har meget begrænset – eller ingen – erfaring med anvendelse af mentorer på tværs af B&U og jobcenteret med henblik på at sikre hurtig igangsættelse af indsatsen. Kommunerne finder det problematisk, at mentorer fra jobcenteret sættes til arbejde, der reelt forudsætter en støttekontaktperson.

Kommunerne har ikke afprøvet modellen som SEL § 11.3-forløb, der ellers kunne muliggøre hurtig iværksættelse af indsatsen.

## 4.2 Beslutning

Når et eventuelt behov for støtte er identificeret, skal der træffes beslutning om, hvorvidt der skal iværksættes et mentorforløb. Hvis beslutningen er positiv, bør den konkretiseres i en række punkter.

### Anbefaling F2.1: Der er tydeligt formål med mentorindsatsen

#### Formål

At sikre, at indsatsen understøtter den unges udvikling og selvstændiggørelse, og at der løbende kan følges op på resultatet af indsatsen. At der fra opstart af indsatsen tænkes i en mulig udvikling af indsatsen mod øget selvstændiggørelse og udfasning fra et visiteret tilbud som slutmål.

### Beskrivelse

Kommunen skal ved opstart af mentorindsatsen sikre, at der er formuleret tydelige mål for indsatsen. Disse kan med fordel indeholde elementer om:

- Mål for den unges egen mestring med særligt fokus på konkret problemløsning.
- Mål for inddragelse af den unges netværk, så netværket i videst muligt omfang kan understøtte den unges udvikling – også når mentorforløbet ophører.
- Støtte i forbindelse med overgange i den unges liv. Mentorforløb kan igangsættes særligt i forbindelse med svære overgange i den unges liv, fx overgangen fra Børn- og Ungeforvaltningen til Voksenforvaltningen, når den unge fylder 18 år.
- Konkrete mål vedrørende uddannelsesstart, fortsættelse/fastholdelse af uddannelse eller beskæftigelse.

### Inspiration

*I flere kommuner arbejdes der med afholdelse af netværksmøder i forbindelse med udformningen af den konkrete plan for mentorforløbet. Her kan der på tværs af alle relevante aktører i den enkelte unges liv formuleres en samlet plan, hvor de specifikke formål med mentorindsatsen formuleres.*

### Baggrund

De i projektperioden medvirkende og de interviewede kommuner beskriver, at det er nødvendigt konstant at være ambitiøs og have målsætninger – der så omsættes til mere konkrete og praktiske målsætninger, der er til at håndtere for den unge. Der er således også erfaring for, at de unge ikke altid er sikre på formålet med mentor-/kontaktpersonindsatsen.

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Der skal være en klar og forståelig strategisk og operationel plan for mentorindsatsen, som skal formidles til alle mentorer og samarbejdspartnere (Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare, 2014).

### Erfaringer fra projektperioden

Afprøvningen af modellen bekræfter, at fokus på formålet er vigtigt – både for mentorerne og for de unge selv. Dog er der blandede erfaringer med, i hvor høj grad de unge finder formålet vigtigt/relevant. Nogle af de unge giver således udtryk for, at det vigtigste er at have en stabil voksenrelation.

I afprøvningen af modellen har en borger understreget behovet for, at forløbet fokuserer på overgangen fra børne og ungeområdet til voksenområdet:

*”Jeg har brugt mit syttende år på at være skræmt over, hvad der skal ske ’lige om lidt...’ Hvad skal der ske med mig, når jeg fylder 18 år?” 17-årig pige*

Afprøvningen viser også, at i det omfang, mentorindsatsen er frivillig, bør der være mindre fokus på meget konkrete formål og mere plads til en løbende dialog og tilpasning af formålet med det enkelte forløb.

### 4.3 Opstart

Når beslutningen er truffet om, at der skal iværksættes et mentorforløb, bør en række elementer igangsættes. Det anbefales, at der i kommunerne er faste procedurer for, hvordan hver af disse elementer gennemføres, og beskrivelser af, hvad de skal indeholde.

#### **Anbefaling F3.1: Der er en inddragende procedure for matchning af mentor og mentee**

##### **Formål**

At sikre en kvalificeret matchning af mentor og mentee som forudsætning for en vellykket indsats.

##### **Beskrivelse**

Der bør formuleres konkrete procedurer for, hvornår og hvordan et eventuelt rematch mellem mentor og mentee gennemføres i de tilfælde, hvor det viser sig, at der ikke kan etableres en konstruktiv samarbejdsrelation mellem mentor og mentee.

Det anbefales, at der skabes mulighed for, at der i udvælgelsen af, hvilken mentor den enkelte unge tilbydes, tages højde for:

- Mentors specifikke kompetencer i forhold til målgruppen og den konkrete opgave.
- En grad af interessefællesskab mellem mentor og mentee.
- Den emotionelle relation mellem mentor og mentee – også kaldet "kemi", "resonans" eller "affinitet".

##### **Inspiration**

*"Det er rigtig vigtigt, at man kan vælge om, hvis man ikke kan lide sin mentor."*  
– 15-årig pige

De unge kan få indirekte medindflydelse, ved at den unge fortæller om egne fritids- og personlige interesser, hvorefter kommunen kan kvalificere matchet med en relevant mentor bedst muligt.

##### **Baggrund**

Alle i projektperioden medvirkende kommuner og interviewede kommuner giver udtryk for, at matchet og relationen mellem den unge og mentoren er altafgørende.

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Matchning skal ske på baggrund af personlighed, men også personlig erfaring – mentor skal kunne relatere (N.K. Glomb, L.D. Buckley, E.D. Minskoff & S. Rogers, 2006).

Det rette match mellem mentor og mentee er afgørende for både et vellykket mentorforløb og for opfyldelse af de ønskede mål (Big brothers, big sisters, 2016).



Et studie viser ingen signifikant effekt af, at mentor og den unge er samme køn (Kanchewa et al., 2014).

Matchet skal tilgodeses både den unge og mentorens (hvis frivillig) behov og interesse, men skal gennemføres af professionelle (H.N. Christiansen, 2012).

Det er afgørende, at den unge får en mentor, hvis der er tale om lettere problemer, og en faguddannet, fast kontaktperson, hvis den unge har tungere problemer (Socialstyrelsen, Sverige, 2016).

### **Erfaringer fra projektperioden**

Det bekræftes i afprøvningsperioden, at det er vigtigt for både mentor og mentee, at der er mulighed for at vælge en anden mentor, hvis samarbejdet ikke er konstruktivt.

En ambition om i højere grad at lade mentee vælge egen mentor vurderes af de i projektet deltagende kommuner ikke at være hensigtsmæssigt af praktiske og faglige hensyn.

### **Anbefaling F3.2: Der er tydelig forventningsafstemning og progressionsmål**

#### **Formål**

At tydeliggøre formålet med mentorforløbet og etablere en fælles retning i forløbet. Ved at opsætte konkrete progressionsmål – eller delmål – gøres det samtidig muligt at vurdere den unges fremdrift i forhold til de fastsatte mål.

Forventningsafstemningen betyder også, at risikoen for misforståelser, der kan påvirke relationen mellem parterne negativt, mindskes.

#### **Beskrivelse**

Der bør etableres en fælles forståelse af forløbet, der afspejler den unges ambitioner og ønsker og samtidig afspejler mentorforløbets muligheder og begrænsninger. Der bør være tydelighed om, hvad der kan og ikke kan hjælpes med inden for rammerne af mentorforløbet.

I den indledende fase af mentorforløbet bør der ske en "oversættelse" og prioritering af målsætningerne for mentorforløbet i tæt dialog med den unge. Målsætningerne formuleres som konkrete progressionsmål, der løbende kan følges op på. Der skal være et tydeligt formål, også for borgeren, samt en plan for, hvordan den unge kan hjælpes til at nå målsætningerne. Herunder er det væsentligt at tydeliggøre indsatsens tidsbegrænsede karakter. Særligt skal det forberede den unge på en positiv overgang til en hverdag uden mentorindsatsen.

Ved opstart af mentorforløb orienteres den unge altid om, hvor længe forløbet forventes at vare, og hvordan det afsluttes. Den unge orienteres ligeledes om proceduren, hvis forløbet afbrydes før planlagt.

## Inspiration

*I flere kommuner arbejdes der aktivt med at anvende Feedback Informed Treatment i mentorforløb med unge. Dette giver en umiddelbar mulighed for at få tilbagemelding på den unges oplevelse af forløbet og dermed mulighed for dialog om dette. Her kan mål og forventninger tydeliggøres, drøftes og tilpasses.*

## Baggrund

Der er en variation blandt de i projektperioden medvirkende og de interviewede kommuner, i forhold til hvor "formålsrettet" man allerede iværksætter mentorindsatser. Men for alle gælder det, at de påpeger, at større målsætninger bør brydes ned i mindre skridt, som kan håndteres af den unge.

Alle inddragede parter i kommuneinterviews og samskabelsesprocessen påpeger vigtigheden af tydelig forventningsafstemning.

Endelig blev det i samskabelsesforløbet påpeget af flere aktører, at den unge er særligt sårbar i forbindelse med ophør af indsatsen, og at det er vigtigt at rammesætte varighed og eventuelt ophør af indsatsen fra indsatsens start.

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Kvantitativt studie viser, at mentorer, der først arbejder med den voksne ADHD-ramtes selvindsigt, derefter kan skabe effekt med en mere målorienteret tilgang. En række gruppeworkshops, der starter med uddannelse i ADHD og copingmetoder og indeholder blandt andet angst-, relations- og familie- og planlægningsøvelser, har vist effekt (S.J. Lane & S. Reynolds, 2004).

Casestudie viser effekt af individuelt forløb aftalt mellem mentor og hovedperson, hvor en langsigtet målsætning fastsættes på forhånd, men hvor formen er åben og ikke-dømmende, og indholdet er hverdagsorienteret (S.K. Swartz, F. Prevatt & B.E. Proctor, 2005).

Der skal laves en "kontrakt" omkring målsætninger, opfølgning, belønninger (hvis muligt) (J. Sleeper-Triplett, 2007).

Evaluering af mentorindsats viser, at der er størst effekt, når mentoren også kan fungere som "oversætter" i forhold til systemet og kan sikre samklang mellem systemmål og den unges egne mål og ønsker (Rambøll, 2014).

Mentorer og de unge skal være klar over krav, forventninger, omfang og de forventede udbytters karakter i forbindelse med mentorforløbet (Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare, 2014).

Det er afgørende, at der ikke opstår en vanskelig situation ved afslutning, samt at den unge ikke gøres afhængig af mentoren. Mentorforløbet skal have en klar strategi for nedtrapning/afslutning og en klar tidshorisont (Holmboe, 2013).

## Erfaringer fra projektperioden

I en kommune peges der på gode erfaringer med at arbejde med et konkret progressionsværktøj sammen med den unge. Med dette værktøj kan den unges udvikling visualiseres, og dette kan danne udgangspunkt for en god dialog med den unge om udviklingen.

Det påpeges endvidere, at det er vigtigt, at formål og progressionsmål tager udgangspunkt i en eventuel handleplan, og at delmål formuleres sammen med den unge.

Erfaringsmæssigt er det endvidere vigtigt at finde den rette balance mellem på den ene side at opstille konkrete mål, men på den anden side også kunne give borgeren en oplevelse af succes, også ved mindre eller ikke-målsatte fremskridt.

#### 4.4 Mentorindsatsen

Omfanget af en mentorindsats og de aktiviteter, der igangsættes, skal til enhver tid tage udgangspunkt i den unges konkrete behov og interesser. Der bør minimum i de første tre måneder være fokus på relationsopbyggende aktiviteter mellem mentor og den unge. Målet for indsatsen bør altid have fokus på mestring af hverdagslivet hos den unge, og arbejdet med den unges udvikling bør således ikke kun finde sted, når mentor er til stede. Derfor anbefales det også at inddrage den unges netværk som en del af indsatsen.

##### Anbefaling F4.1: Der bør være hyppig opfølgning

###### Formål

At parterne løbende vurderer, om målene for indsatsen fortsat er relevante i forhold til den unges aktuelle situation og behov, eller om indsatsen skal justeres, og nye mål formuleres.

Særligt kan en hyppig opfølgning være med til at sikre kontinuitet i forhold til indsatsen på tværs af identificerede, svære overgange, således at indsatsen for den unge ikke tabes mellem forskellige lovgivninger, forvaltninger og tilbud.

###### Beskrivelse

Der bør være en fast procedure for hyppig opfølgning (anbefalet mindst hver 6. uge) mellem sagsbehandler, mentor og mentee. Ved opfølgningen kan der med fordel tages udgangspunkt i de konkrete progressionsmål. Når der er tale om frivillige indsatser, bør også den frivillige involveres i denne proces. Ved den unges skift mellem forvaltninger eller tilbud bør mentor inddrages i overgangen. Det kan fx ske i form af 17½-års møder mellem børnefamilieafsnittet og jobcenter og Voksenhandicapforvaltningen med gennemgang af sagen for unge, der fylder 18 år.

###### Baggrund

Socialstyrelsen og en lang række kommuner arbejder med en omlægning af indsatsen for udsatte børn og unge. Omlægningen handler om at indføre en tidligere forebyggende og mere effektiv indsats for udsatte børn og unge.<sup>1</sup>

Et væsentligt element i dette arbejde er at indføre en hyppig opfølgning på iværksatte indsatser. Den hyppige opfølgning tillader, at der kan ske en løbende

---

<sup>1</sup> Socialstyrelsen, 2017: *Strategisk ramme og faglig retning – Koncept for omlægning til en tidligere forebyggende indsats for børn og unge i udsatte positioner*

tilpasning af indsatsen, og samtidig at der kan ske en relationsopbygning mellem sagsbehandler og den unge. Flere evalueringer har peget på positive effekter af dette.

### **Erfaringer fra projektperioden**

Der er ikke i nogen af de deltagende kommuner arbejdet med en hyppigere opfølgning end normalt.

### **Anbefaling F4.2: Indsatsen bør være fleksibel**

#### **Formål**

At indsatsen tager udgangspunkt i den unges faktiske og konkrete dag-til-dag-behov.

At sikre overensstemmelse mellem den unges behov for støtte og mentors behov for arbejdstilrettelæggelse.

#### **Beskrivelse**

Mentorer bør så vidt muligt have mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af deres arbejdstid for at sikre fleksibilitet i aktivitetsniveauet og mødetidspunkter for fx samtaler med mentee.

Omfanget af indsatsen skal være variabel. Behov for op- eller nedskalering af omfanget af indsatsen sker på baggrund af løbende opfølgning og dialog med den unge – som minimum ugentligt.

#### **Inspiration**

*Den enkelte unge tildeles et antal ugentlige støttetimer, som kan tilrettelægges med udgangspunkt i den unges behov. Der er således mulighed for at anvende flere eller færre timer afhængigt af behov i den enkelte uge. Dog skal det gennemsnitlige timetal overholdes.*

*Unge udtaler, at det er vigtigt at vide, at man har adgang til støtte, også selvom behovet opstår uden for almindelig arbejdstid. Muligheden er vigtig at have, også selvom den unge ikke benytter sig af den.*

### **Erfaringer fra projektperioden**

Det bekræftes, at der er behov for en fleksibel indsats. Ofte er de unge optaget af uddannelse eller øvrig beskæftigelse i dagtimerne – hvorfor der er behov for, at mentorindsatsen kan tilbydes i andre tidsrum.

Graden af fleksibilitet er afhængig af ansættelsesforholdet. På beskæftigelsesområdet arbejder mentorerne i højere grad med faste arbejdstider end inden for socialområdet. Her kan den unge således typisk kun modtage støtte mellem kl. 8 og 16. Traditionen for mindre fleksible rammer inden for beskæftigelsesområdet giver mindre fleksible rammer for den unge.

I gruppen af frivillige er der fleksibilitet, i forhold til på hvilket tidspunkt de kan yde støtte til borgeren, men dog en begrænsning på antallet af timer, som den unge

samlet set modtager. Der stilles dog i mange tilfælde krav fra kommunen om, at en mentor skal levere fx minimum 10 timer månedligt for at kunne indgå i mentorkorpset.

#### **Anbefaling F4.3: Mulighed for sessioner med flere mentees**

##### **Formål**

At skabe mulighed for at udvikle fællesskab blandt flere unge, der modtager mentorstøtte, som et alternativ til andre fællesskaber, som den unge kan blive tiltrukket af, der kan forøge risikoen for risikobaseret adfærd.

##### **Beskrivelse**

Et mentorforløb starter som et individuelt forløb med en-til-en-sessioner mellem mentor og mentee. Efter den indledende fase (ca. tre måneder) kan muligheden for at afholde sessioner, hvor flere mentees deltager, indtænkes. Dette kan eventuelt bygges op om en progressionsplan, hvor en-til-en-sessioner gradvist suppleres med en-til-flere-sessioner, og den bevilligede støtte til sidst afløses helt af frivilligbaseret hjælp.

Sessioner, hvor der deltager flere mentees, bør sammensættes af et mindre antal unge med samme mentor og have et tydeligt formål, der er relevant for alle de deltagende mentees.

*I en kommune er der gode erfaringer med at arbejde gruppebaseret i de jobrettede mentorforløb i jobcenterregi.*

##### **Baggrund**

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Kvantitativt studie viser større effekt for voksne med ADHD af gruppecoaching/-mentoring end en-til-en (S.J. Lane & S. Reynolds, 2004).

##### **Erfaringer fra projektperioden**

Det bekræftes af de deltagende kommuner, at gruppeforløb er et relevant supplement til mentortilbuddet, der vurderes at kunne anvendes i højere grad end i dag. Det påpeges også, at anvendelsen af gruppeforløb vil kunne bidrage til at skabe større fleksibilitet i indsatsen (fx i forhold til hurtig opstart). Gruppeforløb kan således medvirke til at minimere ventelister.

Nogle steder arbejdes der med tematiske gruppeforløb.

Erfaringen er, at gruppeforløb også opleves relevante af borgerne. Der er positive erfaringer med inddragelse af netværk i gruppeforløb.

Det fremhæves, at det er vigtigt, at der laves en individuel vurdering af, hvorvidt det for den enkelte unge er hensigtsmæssigt at indgå i et gruppeforløb.

#### **Anbefaling F4.4: Forløbet bør vare mindst tre måneder**

##### **Formål**

At have den fornødne tid til at etablere en god relation mellem mentor og mentee og omvendt undgå, at mentorindsatsen virker modsat i forhold til den unges tillid til at blive hjulpet.

##### **Beskrivelse**

Mentorindsatser bør have en varighed på minimum tre måneder. Mentorindsatser kan kun ophøre inden tre måneder, såfremt den unge ønsker at afbryde forløbet, eller hvis der er tungtvejende faglige grunde herfor.

##### **Inspiration**

*En ung, der har indgået i afprøvningen af modellen, peger på, hvorfor det er vigtigt at give mentor-/støttekontaktpersonindsatsen tid til at udvikle sig: "Jeg gad ikke have en støttekontaktperson. Jeg syntes, at det var noget fis. Der skulle gå lidt tid, før jeg fik tillid." – 15-årig pige*

##### **Baggrund**

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Mentorindsatsen skal være mindst et år. Hvis den er under tre måneder, er den direkte skadelig (H.N. Christiansen, 2014).

Kvantitativt studie af mentorforløb viser større effekt, jo længere relation (slutevaluering efter tre år er bedst) (Spencer & Rhodes, 2014).

##### **Erfaringer fra projektperioden**

Det bekræftes af de i projektperioden deltagende kommuner, at det relationelle arbejde med den unge forudsætter et minimum på tre måneder.

Det fremhæves dog, at forløbet stoppes før de tre måneder, hvis den unge ikke ønsker at deltage.

#### **Anbefaling F4.5: Familie og netværk inddrages i mentorforløbet**

##### **Formål**

At sikre, at mentorindsatsen ikke står alene, og at der arbejdes med de opsatte progressionsmål, også når mentor ikke er til stede.

At arbejde for, at mentees udvikling i større og større omfang kan understøttes af den unges familie og nære netværk med henblik på et mindre støttebehov efter mentorforløbets afslutning.

### Beskrivelse

I mentorforløbet skal centrale netværkspersoner – herunder familierelationer – omkring borgeren kortlægges. Det skal herefter vurderes og beskrives sammen med den unge, hvordan netværkspersoner kan understøtte mentorindsatsen.

Der bør være etableret en fast systematik for familie- og netværksinddragelse. Systematikken bør indeholde overvejelser om, hvordan det afklares, hvordan og i hvilket omfang forældre og øvrig nær familie inddrages i støtten til den unge.

### Inspiration

*Der kan anvendes genogrammer eller netværksskort i forbindelse med kortlægningen af den unges netværk.*

*Ved inddragelsen af familie og netværk kan der anvendes inddragende netværksmøder – hvor også den professionelle indsats kan være repræsenteret.*

### Baggrund

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Et studie viser positiv effekt af ugentlige opdateringer til forældre (J. Sleeper-Triplett, 2007).

### Erfaringer fra projektperioden

Det bekræftes af de deltagende kommuner, at inddragelse er vigtig, men at det kræver en individuel vurdering af, hvordan og i hvor høj grad familien bør inddrages. Dette afhænger meget af familiens ressourcer. Nogle familier kan meget, andre kan kun lidt. Nogle gange er relationen til familien en del af den unges udfordringer, og inddragelsen skal derfor ske under hensyntagen til dette.

Borgere påpeger, at mentor har en vigtig rolle i mentees relation til forældre, hvor mentor kan have en rolle i at oversætte ønsker og krav fra forældre til mentee og omvendt.

Borgere kan opleve, at det er vigtigt, at der er et fortroligt rum med mentor, hvor der skal være sikkerhed for, at informationer ikke går videre fra mentor til forældre.

### Anbefaling F4.6: Mentorindsatsen bør være metodisk

#### Formål

At mentorindsatsen er funderet i kendte, virksomme metoder.

#### Beskrivelse

Der bør løbende foretages reflekterede, metodiske overvejelser om indsatsens karakter. Udgangspunktet for den valgte metode bør være de for mentorindsatsen opsatte mål. Ved afslutning af det enkelte mentorforløb vurderes værdien af den valgte metode.

Det vigtigste er ikke, hvilken metode der vælges, men at der er et bevidst metodevalg.

### Inspiration

*I en kommune anvendes "stalkemetoden" som den metodiske tilgang. Den sigter efter at skabe kontakt til den unge tidligt i forløbet og beskrives som et vedholdende forsøg på kontakt ved at ringe til, skrive til og besøge den unge.*

*I en kommune sikres en systematisk vurdering af de metodiske valg ved halvårslige sags gennemgange. Alle sager gennemgås af den faglige ledelse og drøftes med mentor.*

### Baggrund

Enkelte af de i projektperioden deltagende kommuner påpeger positive erfaringer med en meget metodespecifik tilgang.

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Mentoren skal være vejledende guide, stille coachende spørgsmål og give narrative svar. Mentoren skal ikke indprente eller overføre mål, men sørge for at den unge tager ejerskab over sin egen historie (Holmboe, 2014).

### Erfaringer fra projektperioden

Kun meget begrænset, eksplicit metodeanvendelse og metodeovervejelser. Det påpeges, at der kun i begrænset omfang er tradition for nærmere betegnelse for de anvendte metoder, men at det vurderes som vigtigt i indsatsen. I en af de i projektet deltagende kommuner har man taget fat på at kortlægge og beskrive de metoder, der anvendes, med henblik på at blive bevidst om og kvalificere indsatsen over for borgeren.

## 4.5 Afslutning

### Anbefaling F5.1: Der er en fast procedure for afslutning af mentorforløb, også ved uplanlagt afslutning

#### Formål

At sikre, at forløbet omkring afslutningen af indsatsen er tydelig for alle involverede parter, så der undgås misforståelser og usikkerhed om varighed af indsatsen – særligt for den unge.

At sikre, at der er taget aktiv stilling til det videre forløb for den unge efter mentorindsatsens ophør. Det skal således også ved uplanlagt ophør i indsatsen sikres, at borgeren ikke efterlades uden støtte, eller at der opstår yderligere problemudvikling for borgeren.

#### Beskrivelse

Både kommunale forvaltninger og frivillige organisationer bør udarbejde faste procedurer for afslutning af mentorforløb. Denne procedure bør den unge



informerer om allerede i forløbets opstart (se anbefaling F3.2). I proceduren for afslutning af mentorforløb bør følgende elementer berøres:

- Vurdering af borgerens behov for fortsat støtte
- Information til borgerens netværk og familie
- Overlevering til anden støtte, hvis dette er relevant
- Evaluering af forløbet med mentee
- Vurdering af de anvendte metoder i forløbet

Der bør endvidere tages stilling til en minimumsprocedure for ophør i indsatsen, der ikke er planlagt. Denne kan med fordel omfatte involvering af – eller som minimum information til – den unges relevante netværk. Endvidere bør alternative støttemuligheder drøftes med den unge.

### **Baggrund**

*Uddrag fra faglitteraturen:*

Der skal være en procedure for afslutning af mentorforløb, både hvis de afsluttes efter planen, og hvis det sker før tid (Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare, 2014).

### **Erfaringer fra projektperioden**

Anbefalingen vurderes relevant af de deltagende kommuner, men der har ikke eksplicit været arbejdet med denne i projektperioden. Det påpeges dog, at kommunen sikrer, at det er tydeligt for mentee, hvorfor forløbet stopper, og øvrige handlemuligheder tydeliggøres for borger og pårørende.

Der har i de borgerforløb, der har været omfattet af projektet, ikke forekommet uplanlagt ophør af indsatsen, og der er derfor ikke indhentet erfaringer om dette.

## 5. Bilag: Metode

I dette bilag gives en kortfattet beskrivelse af, hvordan den præsenterede model for mentor- og støttekontaktpersonordninger er udviklet.

Der lægges i projektet stor vægt på, at modellen samskabes af alle involverede og afprøves og tilpasses løbende i tæt dialog med de professionelle (og unge), der afprøver modellen. Det øger sandsynligheden for, at den endelige model bliver relevant og vedkommende.

Det er samtidig centralt, at modellen bygger på allerede kendt viden og gode erfaringer. Udviklingsarbejdet har derfor taget afsæt i en vidensindsamling.

Med udgangspunkt i en tidlig version af modellen blev der afholdt en indikatorworkshop med deltagere fra tre af de deltagende kommuner (11 personer) og med repræsentant fra den eksterne evaluator SFI. På denne workshop blev der givet input til relevante indikatorer, jf. bilag om indikatorer.

### 5.1 Vidensindsamling

Vidensindsamlingsfasen har bestået i:

1. **Et overordnet litteraturreview af dansk og international faglitteratur omhandlende mentor- og SKP-indsatser over for unge med ADHD, der bygger videre på et review gennemført af SFI.**

Litteraturreviewet er gennemført på tværs af danske og internationale videnskabelige databaser og biblioteksdata-baser og har som udgangspunkt kun haft mentorindsatser målrettet målgruppen som fokus.

På engelsksprogede databaser er der søgt med følgende udgangspunkt efter artikler fra 2006 eller senere:

adhd ELLER conduct disorder ELLER antisocial behaviour  
OG mentor ELLER support person

På dansksprogede sider er der søgt på følgende nøgleord efter artikler fra 2006 eller senere:

adhd ELLER udadreagerende adfærd ELLER adfærdsforstyrrelse  
ELLER opmærksomhedsforstyrrelse  
OG mentor ELLER støttekontaktperson ELLER kontaktperson

Herunder følger en oversigt over de benyttede databaser:

#### 1. Biblioteker

Det Kongelige Bibliotek REX  
Danmarks Pædagogiske Bibliotek  
Den Sociale Højskoles bibliotek  
Bibliotek.dk

#### 2. Artikelbaser

Social Care Online (engelsk)  
ChildData (engelsk)

PsycINFO (international)  
 CINAHL Plus (international)  
 Social Work Abstracts (international)  
 Social Services Abstracts (international)  
 SocINDEX (international)  
 Sociological Abstracts (international)  
 Applied Social Sciences Index and Abstracts (international)  
 LIBRIS (svensk)  
 Norart (norsk)

### **3. Netsteder og tidsskrifter**

California Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare (CEBC) (USA)  
 Database of Abstracts of Reviews of Effects (DARE) (international)  
 MetodGuiden ([www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik](http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik)) (svensk)  
 Nordens Vælfærdscenter ([www.nordicwelfare.org](http://www.nordicwelfare.org)) (nordisk)  
 Campbell Collaboration C2 Library (international)  
 Cochrane Library (international)  
 C4EO (engelsk)  
 Barnados (engelsk)  
 Socialvetenskaplig Tidskrift (<http://svt.forsa.nu/>) (nordisk)  
 Nordisk Sosialt Arbeid ([www.idunn.no/ts/nsa](http://www.idunn.no/ts/nsa)) (nordisk)  
 "UDEN FOR NUMMER" (udgives af socialrådgiverne)  
 Vera (dansk)  
 Nordic Social Work Research (nordisk)

Da litteraturen på dette område er meget begrænset, er scope efterfølgende udvidet gennem snowballing, så det delvist omhandler mentorindsatser til unge generelt og delvist andre typer af indsatser over for ADHD-ramte unge. Dette har betydet bred søgning ud over de nævnte nøgleord.

Endelig er der – også gennem snowballing eller desk research i bredere forstand – identificeret en række ikke-akademiske ("grå") kilder, der tæller evalueringer af danske og internationale indsatser, anbefalinger fra og til mentorprogrammer, praktiske håndbøger, rapporter med videre.

Endelig er de overordnede anbefalinger eller konklusioner fra kilderne skrevet ind i en tidlig version af modellen som et første forståelsesmæssigt udgangspunkt for videre vidensindsamling.

## **2. Telefoninterviews med 12 kommuner på tværs af forvaltninger samt organisationer.**

Interviewene med 12 kommuner og to organisationer har afdækket gode og dårlige erfaringer med mentorindsatser over for unge med ADHD. Interviewene har dækket en bred vifte af udførere, myndighedspersoner og ledere i både B&U-forvaltninger, socialforvaltninger og beskæftigelsesforvaltninger.

**3. Erfaringsworkshop med frivillige organisationer, der leverer mentortilbud, samt erfaringsworkshops om mentorindsatser til målgruppen i hver deltagende kommune.**

Erfaringsworkshopperne har udgjort opstarten af forløbet i de medvirkende kommuner og har dermed givet kommunerne et overblik over nuværende egen praksis som udgangspunkt for projektet.

## **5.2 Samskabelsesprocessen**

På baggrund af vidensindsamlingen er mentormodellen blevet udviklet og forfinet i en række **samskabelsesworkshops** i hver kommune, hvor der i sidste ende er blevet formuleret konkrete anbefalinger til en fremtidig praksis.

I hver af de deltagende kommuner blev der afholdt to samskabelsesworkshops, hvor kommunale sagsbehandlere, udførere, ledere og ungekonsulenter fra B&U-, social- og beskæftigelsesforvaltninger samt lokale produktionsskoler/EGU og UU har deltaget.

På disse workshops arbejdedes der i forlængelse af de afholdte erfaringsworkshops. Projektets formål og den foreløbige model blev præsenteret og drøftet, og på baggrund af denne kom hver enkelt kommune ad to omgange med bud på forbedringsmuligheder og anbefalinger til indsatsen. Det er sket i en række iterationer, hvor der med fokus på kvantitet er udviklet prototyper på idéer, som efterfølgende er blevet kvalificeret, prioriteret og bearbejdet, til de har en form, hvor de kan være gældende for alle kommuner.

## 6. Bilag: Litteratur

Albæk et al.	2012	Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige
Albæk et al.	2015	Evaluering af mentorordningen (beskæftigelse)
Arbejdsmarkedsstyrelsen	2014	Mentorkorps – Håndbog om etablering, opkvalificering og vedligeholdelse af mentorkorps i beskæftigelsesindsatsen
Bo, Inger Glavind	2014	Kontaktpersonordningen – eksempler på professionaliseret venskab
Burk & Eby	2010	What keeps people in mentoring relationships when bad things happen? A field study from the protégé's perspective
C4EO	2016	Anbefalinger til indsats
CABI	2007	Evaluering af Projekt Mentor (for unge med særlige behov)
Cavell et al.	2009	Relationship Quality and the Mentoring of Aggressive, High-Risk Children
Chan et al.	2013	Pathways of influence in school-based mentoring: The mediating role of parent and teacher relationships
Christiansen, H.N.	2012	Effekten af mentor- og fritidsindsatser for unge i risiko. En systematisk kortlægning. <i>Det Kriminalpræventive Råd</i> , 2012
Clearinghouse California Evidence-Based Clearinghouse for Child Welfare	2014	Best Practice for Mentoring - Friends for Youth
Degner, Jürgen, Anna Henriksen, Lia Ahonen & Lars Oscarsson	2014	Young residents' view of support persons' involvement in the institutional treatment programme: a one-year follow-up
Evans, S.W., J.M. Langberg, B.K. Schultz, A. Vaughn, M. Altaye, S.A. Marshall & A.K. Zoromski	2015	Evaluation of a School-Based Treatment Program for Young Adolescents With ADHD
Eye to Eye	2016	Evaluering af Eye to Eye
Garringer et al.	2015	Elements of effective practice for mentoring
Glomb, N.K., L.D. Buckley, E.D. Minskoff & S. Rogers	2006	The learning leaders mentoring program for children with ADHD and learning disabilities
Hansen, Anette & Carsten Kjærgaard	2015	Notat om anvendelse af mentorordninger i beskæftigelsen
Harrison, K.B.	2015	The impact of mentoring adolescents with ADHD on life satisfaction in adulthood
Holmboe, Lars	2014	Inkluderende mentorering – roller, frirum og dilemmaer
Holmboe, Lars	2012	Inkluderende mentorering – at skabe sig en verden at leve i

Kanchewa et al.	2014	An Investigation of Same- versus Cross-gender Matching for Boys in Formal School-based Mentoring Programs
Karen L. Bierman, John D. Coie, Kenneth A. Dodge, Mark T. Greenberg, John E. Lochman, Robert J. McMahon, & Ellen E. Pinderhughes	2011	The Effects of the Fast Track Preventive Intervention on the Development of Conduct Disorder Across Childhood
Kupersmidt, J. & Rhodes	2013	Mentor training. In D. L. DuBois & M. Karcher (Eds.). <i>The Handbook of Youth Mentoring, Second Edition</i>
Københavns Kommune	2012	Evaluering af den korte snor
Lane, S.L. & S. Reynolds	2004	Efficacy of ADHD Coaching for Adults With ADHD
Mentoring Central (US)	2016	Anbefalinger og kurser (privat)
m-ploy	2011	Mentorer i beskæftigelsesindsatsen – En analyse af kommunernes anvendelse af mentorordningen i beskæftigelsesindsatsen
Oxford Resarch	2015	Evaluering af Headspace
Parker, D.L.	2012	A mentoring program through play therapy for children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder: A grant proposal
Peak to Peak	2015	Evaluering af Eye to Eye på Peak
Plumer, P.J. & G. Stoner	2005	The relative effects of class-wide peer tutoring and peer coaching on the positive social behaviors of children with ADHD
Prevatt, F. & J.L. Young	2014	Recognizing and treating attention-deficit/hyperactivity disorder in college students
Randle et al.	2014	A psychological profile of potential youth mentor volunteers
Rhodes, Jean E. et al.	2016	Relational Experiences in School-Based Mentoring: The Mediating Role of Rejection Sensitivity
Richardson M., Moore D.A., Gwernan-Jones R., Thompson-Coon J., Ukoumunne O., Rogers M., Whear R., Newlove-Delgado T.V., Logan S., Morris C., Taylor E., Cooper P., Stein K., Garside R. & Ford T.J.	2015	Non-pharmacological interventions for attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD) delivered in school settings: systematic reviews of quantitative and qualitative research
Roberts et al.	2004	Mentoring to reduce antisocial behaviour in childhood
Schwartz et al.	2013	Youth Initiated Mentoring: Investigating a New Approach to Working with Vulnerable Adolescents
Schwartz et al.	2014	Mentoring in the digital age: Social media use in adult-youth relationships

Shucksmith J., Summerbell C., Jones S. & Whittaker V.	2007	Mental wellbeing of children in primary education (targeted/indicated activities)
Sleeper-Triplett, J.	2007	The effectiveness of coaching for children and teens with AD/HD
Smith, Cindy	2011	Building an Effective School-Based Mentoring Program
Socialstyrelsen, Sverige	2016	Socialstyrelsens metodguide (Sverige)
Spencer & Rhodes	2014	Growth-promoting relationships with children and youth
Spencer et al.	2016	“Somebody Who Was on My Side”: A Qualitative Examination of Youth Initiated Mentoring
Stewart & Openshaw	2014	Youth Mentoring: What Is It and What Do We Know?
Swartz, S.K., F. Prevatt & B.E. Proctor	2005	A coaching intervention for college students with attention deficit/hyperactivity disorder
Thomas, Roger E., Lorenzetti Diane & Spragins Wendy	2011	Mentoring adolescents to prevent drug and alcohol use
Vilardo, B.A., G.J. DuPaul, L. Kern & R.J. Hojnoski	2013	Cross-age peer coaching: enhancing the peer interactions of children exhibiting symptoms of ADHD