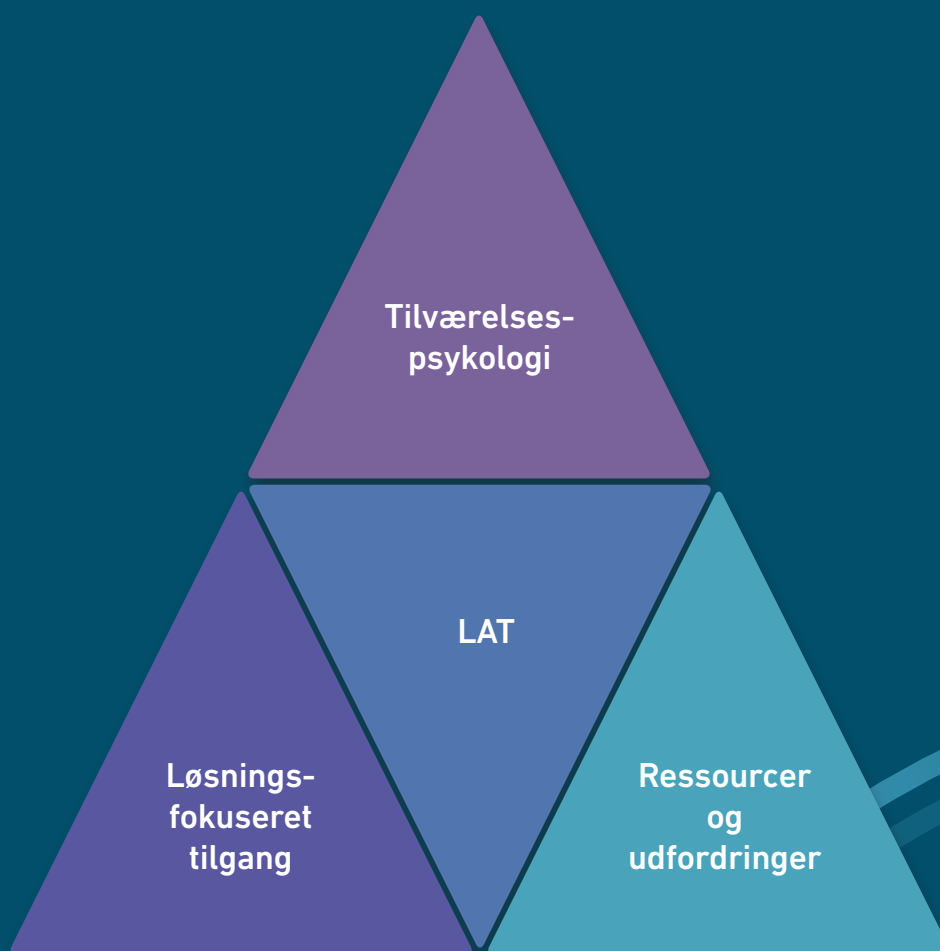


# Implementeringsvejledning til kommuner om opstart og implementering af lokal mentor- og forældrecoachindsats

2020





# Indhold

<b>INTRODUKTION</b> .....	4
<b>LÆSEVEJLEDNING</b> .....	5
<b>1 FORBEREDELSE OG ETABLERING AF ET MENTOR- OG FORÆLDRECOACHKORPS</b> .....	6
1.1 ANALYSE AF BEHOV FOR INDSATSEN .....	6
1.2 KLARGØR ROLLER OG ANSVAR .....	8
<b>2 DEN LØBENDE IMPLEMENTERING AF INDSATSEN</b> .....	10
2.1 UDARBEJDELSE AF EN IMPLEMENTERINGSPLAN .....	10
2.2 LØBENDE ANVENDELSE OG FASTHOLDELSE AF KOMPETENCER .....	11
2.3 KOMMUNIKATION OM MENTOR- OG FORÆLDRECOACHINDSATSEN .....	11
<b>3 VIGTIGE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER AT VÆRE BEVIDSTE OM</b> .....	12
3.1 LØBENDE VIDENSDELING .....	12
3.2 RUM FOR LÆRING OG FORBEDRING .....	12
<b>BILAGSMATERIALE</b> .....	15
HUSKELISTE I IMPLEMENTERINGSARBEJDET .....	15
SKABELON TIL IMPLEMENTERINGSPLAN .....	17

# Introduktion

Denne implementeringsvejledning skal hjælpe kommuner med at opstarte og etablere en lokal mentor- og forældrecoachindsats samt indgå som del af det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches til forebyggelse af ekstremisme.

Af den grund er vejledningen målrettet to grupper:

1. Kommuner, som *ønsker at etablere en lokal mentor- og forældrecoachindsats* til forebyggelse af ekstremisme. Her er fokus på den gode forberedelse, etablering og opstart.
2. Kommuner, som *allerede er en del af det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches*, og som dermed har en lokal indsats. Her er fokus på forankring af indsatsen som del af den kommunale tilbudsvifte rettet mod målgruppen af sårbare borgere og borgere i risiko for ekstremisme.

Indholdet heri baserer sig på foreløbige resultater og erfaringer med at implementere mentor- og forældrecoachindsatsen til forebyggelse af ekstremisme, suppleret med viden fra implementerings-forskningen.

## Udbytte



### Oxford Research gennemførte i 2018 en evaluering af mentor- og forældrecoachindsatsen

I evalueringen fortæller ledelse, koordinatore, mentorer og forældrecoaches fra de kommuner, hvor korpset er etableret, og hvor man anvender metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer (LAT-metoden), at de oplever metoden som relevant og meningsfuld i arbejdet med borgere, hvor der er en bekymring for ekstremisme. De fortæller, at metoden er "i tråd" med deres eksisterende socialfaglige tilgange, at den understøtter arbejdet med den kommunale handleplan for forebyggelse af ekstremisme, og at den er efterspurgt bredere i kommunen.

Samtidig fremgår det af evalueringen, at mentorer og forældrecoaches giver udtryk for, at arbejdet med metoden understøtter udviklingen af et fælles fagligt sprog på tværs af relevante medarbejdere i kommunen. De fortæller også, at de føler sig bedre rustet til at løfte deres arbejde med målgruppen.

Erfaringerne tegner ligeledes et billede af, at borgere i målgruppen oplever en positiv udvikling i trivsel og mestring af egen tilværelse. Dette bekræftes af mentorer og forældrecoaches, som i evalueringen vurderer, at indsatsen virker i forhold til at mindske risikoen for ekstremisme.

*Kilde: Evaluering af mentor- og forældrecoachindsatsen: Et initiativ til forebyggelse af radikaliserings og ekstremisme under satspuljeaftalen fra 2015.*

Implementeringsvejledningen er målrettet ledere i kommunen, som er ansvarlige for implementering af mentor- og forældrecoachindsatsen og for den organisatoriske forankring.

Den er også målrettet koordinatorene for de lokale korps i kommunerne, der har en central rolle i dagligt at drive implementeringsprocessen.

## Læs mere i de øvrige delpublikationer



Denne vejledning er én ud af seks publikationer, som til sammen udgør den understøttende formidling til det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches til forebyggelse af ekstremisme.

Den samlede formidlingspakke består af:

- **Delpublikation 1:** Vejledning om LAT-metoden; Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer - Mindset og metode for mentor- og forældrecoachindsatsen.
- **Delpublikation 2:** Vejledning til mentorer i metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer.
- **Delpublikation 3:** Vejledning til forældrecoaches i metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer.
- **Delpublikation 4:** Vejledning til koordinatore i det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches.
- **Delpublikation 5: Implementeringsvejledning til kommuner om opstart og implementering af lokal mentor- og forældrecoachindsats.**
- **Delpublikation 6:** Information til de unge, som indgår i et mentorforløb.

## Læsevejledning

Vejledningen indeholder følgende kapitler:

1. Hvordan man som kommune **forbereder sig på at etablere** et lokalt mentor- og forældrecoachkorps.
2. Hvordan man som kommune arbejder med at **implementere og vedligeholde indsatsen løbende** og forankre den bredt i kommunen.
3. **Vigtige opmærksomhedspunkter** man skal være bevidst om og drøfte både hos nye og veletablerede kommuner.

Implementeringsvejledningen kan fungere som et opslagsværk, som ledere og koordinatore løbende kan gøre brug af i implementeringsarbejdet.

I vejledningen er der forskellige værktøjer, gode råd, faglige opmærksomhedspunkter samt huskelister til anvendelse i implementeringen af mentor- og forældrecoachindsatsen og LAT-metoden. De er markeret med ikoner, som ses nedenfor.



### 1. VÆRKTØJER



### 2. GODE RÅD



### 3. HUSKELISTER



### 4. VIDEN

I bilagsmaterialet findes følgende:

- To huskelister; en til forberedelse før deltagelse i korpset, og en til hvordan indsatsen løbende implementeres.
- Skabelon til en implementeringsplan, der kan bruge undervejs i implementeringsarbejdet.

# 1

## Forberedelse og etablering af et mentor- og forældrecoachkorps

Når kommunen beslutter at indgå i det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches og dermed at etablere en lokal mentor- og forældrecoachindsats, er det vigtigt at skabe nogle gode rammer for indsatsen og overveje følgende:

- Hvor mange mentorer og forældrecoaches er der behov for?
- Fra hvilke områder eller forvaltninger?
- Hvilke borgere forventes de at skulle arbejde med?
- Hvem skal fungere som koordinator?

### Gode råd



#### Organisering af arbejdet med indsatsen

- **Udpeg en koordinator:** Koordinatoren giver faglig sparring til mentorer og forældrecoaches og sikrer, at de forskellige indsatser, borgeren modtager, koordineres og er sammenhængende. En koordinator er samtidig med til at fastholde et ledelsesmæssigt fokus på arbejdet med metoden og implementering af indsatsen.
- **Sikre den bedst mulige forankret af indsatsen:** Den mest effektive forankring vil afhænge af kommunens interne organisering. Det anbefales at forankre indsatsen et sted, hvor der i forvejen arbejdes med indsatser for målgruppen – fx i Social- eller Beskæftigelsesforvaltningen eller som en tværfaglig forankring i relevante forvaltninger. Herved sikres størst mulige faglig synergi og erfaringsudveksling, ligesom det understøtter koordinering af forskellige indsatser til borgere i målgruppen.
- **Udpeg og uddan min. to-tre mentorer/ forældrecoaches:** Det skaber et rum for faglig sparring omkring arbejdet med indsatsen og borgerne, ligesom det understøtter den løbende faglige udvikling af indsatsen lokalt. Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme står for uddannelsen.

For at få en forståelse for LAT-metoden og det metodiske fundament bag, anbefales det at læse Delpublikation 1:

*Vejledning til LAT-metoden; det Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer - Mindset og metode for mentor- og forældrecoachindsatsen.*

### 1.1 Analyse af behov for indsatsen

En analyse af behovet for indsatsen er væsentlig for at vurdere efterspørgslen i kommunen efter mentor- og forældrecoachindsatsen. Det er også et element i at vurdere opbakningen til og motivationen for implementering af indsatsen, både fra ledelsen, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Derfor bør ledelsen og den udpegede koordinator planlægge et møde, hvor følgende spørgsmål drøftes:

- Hvilke væsentlige problemer kan mentorer og forældrecoaches bidrage til at løse i jeres kommune?
- Hvem ser I, der kan drage størst nytte af indsatsen?
- Hvordan tænker I, at LAT-metoden passer sammen med eksisterende værdier, strategier og kultur?
- Hvordan passer LAT-metoden ind i jeres nuværende tilbudsvifte?
- Hvilke fordele kan I se ved LAT-metoden?
- Hvor motiverede er I for at implementere en mentor- og forældrecoachindsats?

I en behovsanalyse er det samtidig vigtigt, at I gør jer overvejelser om, hvordan sammenhæng mellem indsatsen og øvrige eksisterende initiativer i kommunen sikres. Det kan gøres med afsæt i spørgsmålene nedenfor:

- Kan indsatsen skrives ind i jeres handlingsplan til forebyggelse af ekstremisme? Hvordan gør I det konkret?
- Hvordan tænkes indsatsen i sammenhæng med blandt andet sociale, beskæftigelsesrettede og integrationsindsatser?
- Hvordan sikrer I, at I arbejder i samme retning og har et fælles mål med indsatsen?

## Gode råd



### Inviter ledere og samarbejdspartnere til opstarts- og behovsanalyse-workshop

Flere af de kommuner, som indgår i det nationale korps, har gode erfaringer med en tidlig involvering i fasen med analyse af behov og parathed til implementering. Det opleves som understøttende for at udvikle et konstruktivt tværfagligt samarbejde, både på ledelsesplan og mellem medarbejdere.

Derfor er det en god idé at invitere samarbejdspartnere fra kommunen, også på ledelsesplan, til en dialog om det at indgå i det nationale korps, som arbejder med LAT-metoden.

Formålet med workshoppen kan være at få afdækket, hvilke behov de forskellige samarbejdspartnere har for en mentor- og forældrecoachindsats samt, hvilke roller de kan se sig selv i. Et formål kan også være at give alle parter et indblik i LAT-metoden, dens potentielle udbytte og gevinster og dermed også styrke rekruttering af borgere til indsatsen.

### Gode ideer til planlægning af workshoppen:

- 1) Rammesæt formålet med dagen
- 2) Introducer til mentor- og forældrecoachindsatsen herunder LAT-metoden
- 3) Del deltagerne op i mindre grupper og bed dem:
  - a. Identificere, hvor der kunne være behov for mentor- og forældrecoachindsatsen (jf. spørgsmålene ovenfor)
  - b. Gå i dialog om udbytte og mulige gevinster ved indsatsen, herunder LAT-metoden
  - c. Tal om en plan for, hvordan budskabet om indsatsen kan spredes i kommunen
  - d. Reflektere over hvilken rolle de kan se sig selv i, dels ift. at understøtte indsatsen og dels i arbejdet med LAT-metoden
- 4) Der samles op på hver gruppes pointer i plenum og gives feedback på tværs
- 5) Der uddelegeres opgaver og roller, som afspejler forventninger i forhold til de næste skridt

## 1.2 Klargør roller og ansvar

Opstart af en indsats og dermed brugen af en ny metode kræver klarhed over, hvilke roller ledelsen, koordinator samt mentorer og forældrecoaches har i implementeringen, herunder hvilket ansvar der følger med hver af disse roller.

Det vil ofte være en fordel at invitere udvalgte nøglepersoner, fx de personer som skal være mentorer og forældrecoaches, og som derfor har interesse for metoden, til et møde, hvor roller og ansvar drøftes. Her kan leder og koordinator, der er ansvarlige for implementeringsarbejdet, i samarbejde med mentorer og forældrecoaches udforme en oversigt over, *hvem der gør hvad, hvornår og med hvilket formål*.

Det kan variere fra kommune til kommune, hvordan en sådan oversigt ser ud. I tabellen nedenfor er skitseret et eksempel på en rolle- og ansvarsfordeling.

ROLLER	ANSVAR OG OPGAVER
LEDELSEN	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har det overordnede ansvar for korpset</li><li>• Understøtte kendskabet til korpset på tværs af områder og forvaltninger</li><li>• Bære resultater opad i det kommunale system</li><li>• Give medarbejderne ressourcer til at arbejde med metoden og få tænkningen ind under huden</li><li>• Sikre opbakning til de medarbejdere, der i praksis arbejder med metoden, så de har efteruddannelse, tid og ressourcer til at arbejde med redskaber i metoden</li><li>• Søge rådgivning til at forankre indsatsen lokalt gennem den rette implementeringsstøtte</li></ul>
KOORDINATOR	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udarbejde en implementeringsplan og følge op på mål og resultater</li><li>• Have grundigt kendskab til metoden på et niveau, som gør det muligt at oplyse kolleger mv. for derved at sikre et kendskab og anvendelse af korpset</li><li>• Sikre den korrekte anvendelse af LAT-metoden, herunder sparring til mentorer og forældrecoaches</li><li>• Sikre, at kommunens mentorer og forældrecoaches får tildelt forløb – og at de støttes igennem forløbet</li><li>• Motivere kolleger på relevante fagområder, dele de gode historier og korpsets formål samt drøfte udfordringer mv.</li><li>• Skabe ejerskab og motivation hos medarbejderne gennem anerkendelse, løbende inddragelse og fastholdelse.</li><li>• Opsamling på dokumentationen på borgerniveau samt sikre muligheder for videndeling om det borgerrettede arbejde med metoden, eksempelvis via faste og tilbagevendende refleksionsmøder</li></ul>
MENTORER OG FORÆLDRECOACHES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Have indgående kendskab til og viden om ekstremisme</li><li>• Have og vedligeholde et grundigt kendskab til LAT-metoden via opkvalificering, dvs. holde sig ajour med den teoretiske og metodiske fundering af LAT-metoden samt have en god forståelse for LAT-metoden og dens forskellige elementer, herunder de fire redskaber</li><li>• Gøre brug af tilgængelige materialer om LAT-metoden og være tro mod LAT-metoden</li><li>• Løbende sparring med koordinator</li><li>• Have og gennemføre forløb med mentee eller forældre</li><li>• Løbende tilføres ny viden, øve sig i brugen af redskaberne og dele erfaringer på tværs af kommunerne.</li><li>• Opstille mål og lave løbende opfølgning i samarbejde med borgeren og eventuelt pårørende</li><li>• Dokumentere borgerens løbende progression og udvikling på længere sigt</li><li>• Sikre sammenhæng til målene i bestilling fra myndighed og borgerens §141-handleplan via løbende samarbejde og dialog med myndighedsområdet</li></ul>



Det er centralt, at ledelsen går forrest og prioriterer implementeringsarbejdet med mentor- og forældrecoachindsatsen og anvendelsen af LAT-metoden. Dette er afgørende for, at indsatsen forankres organisatorisk og bredt i kommunen – og implementeringen ikke kun bliver båret af enkeltpersoner.

## Gode råd



### Gå forrest som leder og sæt retning

Ledelsen – og koordinatoren på vegne af ledelsen - skal gå forrest og kontinuert sætte retning for implementering af indsatsen.

- Kerneelementerne i indsatsen bør flettes ind i organisationen og blive en del af kulturen. Det er derfor vigtigt, at ledelsen og koordinator holder fast i visionen – også når den første begejstring stopper.
- Det kan være en stor udfordring at skabe en kulturændring, men skal det lykkes, er ledelsen en central forandringsagent. Ledelsen bør derfor sætte retning i det socialfaglige arbejde ved, at udvise nysgerrighed om tilgang, metode, systematik og redskaber, og signalere dette for mentorer / forældrecoaches.
- Mindset og metode bag mentor- og forældrecoachindsatsen har en mere eller mindre universel karakter, og kan bruges i meget socialfagligt arbejde. Ledelsen bør derfor have arbejdet med metoden for øje i deres kollegiale relationer, så de er med til at understøtte, at tankegangen i indsatsen bliver dominerende hos såvel lederkolleger som hos mentorer / forældrecoaches.

# 2 Den løbende implementering af indsatsen

Når kommunen har fået uddannet én eller flere mentorer og forældrecoaches i regi af Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme, er det essentielt, at kommunen understøtter mentorerne og forældrecoaches i at fastholde og udvikle deres kompetencer løbende.

Det betyder, dels at ledelsen skal sikre de rette rammer for, at koordinator kan drive det daglige implementeringsarbejde og deltage i korpsets aktiviteter, dels at koordinator sikrer, at mentorer og forældrecoaches kan mødes kontinuerligt, øve sig og drøfte brugen af LAT-metoden. Det betyder dog også, at mentorer og forældrecoaches får mulighed for at have reelle forløb med borgere, hvor der er en sårbarhed eller bekymring ift. ekstremisme, eller deres forældre.

Koordinator skal understøtte brugen af data fra den elektroniske platform [www.tilværelsesmestring.dk](http://www.tilværelsesmestring.dk) til at sikre løbende refleksion, læring og forbedring af indsatsen. Det kræver, at mentorer og forældrecoaches sørger for at dokumentere indsatsen på platformen, og at koordinator (og ledelse) kan trække data ud, bearbejde det og facilitere gode drøftelser med afsæt i data. Mere om det findes i vejledningen til koordinatorene.

## 2.1 Udarbejdelse af en implementeringsplan

Koordinatoren bør, i tæt samspil med ledelsen, udarbejde en implementeringsplan, som sikrer systematisk overblik over de aktiviteter, der er centrale i implementeringsarbejdet.

Implementeringsplanen kan præcisere de aktiviteter, som knytter sig til forskellige fokusområder, fx visitering til et mentor- eller forældrecoachforløb, gennemførelse af indsats og opfølgning på et forløb. Planen kan også skitsere, hvordan der følges op på og drøftes, hvordan det går med implementeringen undervejs i implementeringsprocessen.

I bilagsmaterialet findes en skabelon til udarbejdelse af implementeringsplan.

## 2.2 Løbende anvendelse og fastholdelse af kompetencer

Det er vigtigt at sikre et fokus på at fastholde de kompetencer, som mentorer og forældrecoaches har fået på uddannelsen, og at understøtte dem i brugen af LAT-metoden og dens redskaber. Det er afgørende for at holde korpset forankret i en fælles tilgang til målgruppen og tryk ved anvendelsen af både mindset og metode.

### Grundlæggende er det centralt at sikre:

- At ledere, koordinatorene, mentorer og forældrecoaches ser nytten af det, de lærer, og at det kan bruges i praksis.
- At ledere, koordinatorene, mentorer og forældrecoaches har en selvstændig og gerne ambitiøs målsætning i forhold til deres egen læring og udvikling.
- At ledere, koordinatorene, mentorer og forældrecoaches kan se progression i deres egen læring og udvikling.

Arbejdet med metoden kræver, at ledelsen sikrer tid og ressourcer, dels til selve *opkvalificeringen*, særligt for nye kommuner, som ønsker at være en del af det landsdækkende mentor- og forældrecoachkorps, dels til at øve sig i at anvende LAT-metoden og redskaberne på fiktive eller reelle forløb for at *fastholde* kompetencerne. Det vil kræve kontinuerlige møder, hvor koordinator, mentorer og forældrecoaches kan sparre med hinanden. Det kan også være løbende kollegial og faglig sparring med fokus på, hvor og hvordan de forskellige elementer i metoden kan afprøves og omsættes i konkret faglig praksis.

## 2.3 Kommunikation om mentor- og forældrecoachindsatsen

I al implementering er kommunikation en væsentlig brik for at tillære nye metoder – særligt for at forandringen når ud i alle led i organisationen. Samtidig skal kommunikationen øge forståelse for indsatsen, metoden og konsekvenserne heraf for alle involverede parter.

### Gode råd



#### Skab en kernefortælling om mentor- og forældrecoachindsatsen

Med kernefortælling menes en fortælling om, hvorfor indsatsen er sat i værk, hvorfor man tror på den, og hvorfor ens omgivelser, fx ledelseskolleger, medarbejderkolleger og samarbejdspartnere bør interessere sig for den.

Kort fortalt er en kernefortælling en kommunikation, der samler indsatsens *essens*. Det vil sige summen af indsatsens historie, kultur, viden og værdiskabelse. Men en kernefortælling er mere end bare en historie. Det er indsatsens *ankersted*, der skal sikre, at der er bund, attraktionsværdi og troværdighed i kommunikationen om indsatsen.

Koordinatoren og ledelsen i kommunen kan med fordel arbejde på en kernefortælling om indsatsen, der viser retningen for kommunikation herom. Kernefortællingen bliver således et strategisk værktøj, der sikrer sammenhæng i stil, tone og indhold på tværs af alt, hvad der foretages i arbejdet med mentor- og forældrecoachindsatsen.

Det er vigtigt, at ledelsen og særligt koordinatoren drøfter følgende sammen med mentorer og forældrecoaches:

- **Hvilke personer skal der kommunikeres til?** Fx ledelse, mentorer og forældrecoaches, myndighedssagsbehandlere, politi, borgere og pårørende m.v.
- **Hvad skal der kommunikeres?** Fx overordnet om korpsets kompetencer, om LAT-metoden og dens mindset, metodens forventede betydning for borgere og pårørende, metodens betydning for arbejdet i den daglige praksis, metodens mål organisatorisk og for borgere m.v.
- **Hvordan og hvornår skal der kommunikeres?** Fx på ledermøder, personalemøder, informationsmøder, nyhedsbreve, møder i Infohus Kommune m.v.

Kommunikationen tilpasses de forskellige aktørers forudsætninger. Det vil være en naturlig forskel i, hvad der skal kommunikeres til ledelsesniveauet, samarbejdspartnere internt og eksternt, mentorer og forældrecoaches, borgere, forældre og pårørende. Der kan også være forskel på, hvad der er relevant at informere samarbejdspartnere om, afhængigt af om de er direkte involveret i arbejdet med borgeren, fx myndighedssagsbehandleren, eller kun indirekte berøres af implementeringen af den nye metode.

# 3 Vigtige opmærksomhedspunkter at være bevidste om

## 3.1 Løbende vidensdeling

Implementeringen af en ny metode kræver, at man tør sætte sin egen faglighed i spil og se på tingene på en ny måde. Derfor er det vigtigt at sparre med kolleger. Alle koordinatore, mentorer og forældrecoaches har hver deres styrker og svagheder, så det kan være gavnligt at bruge kolleger i faglig refleksion. Det vil i sidste ende styrke implementeringen og allervigtigst den faglige indsats og borgernes trivsel.

Formålet med vidensdeling og sparring kan være:

- Erfaringsudveksling om, hvad der lykkes - de små succeser i hverdagen - og hvad der ikke lykkes i arbejdet med metoden og i forløbene med mentees og forældre.
- Løbende kvalitetsudvikling og justering af praksis i forhold til arbejdet med metoden.
- Faglig vedligeholdelse af kompetencer og konkrete øvelser i brug af metoden og dens redskaber.

Vidensdeling og kvalitetsudvikling sker dog ikke af sig selv. Det stiller krav til både ledelse, koordinatore samt mentorer og forældrecoaches. Ledelsen må prioritere og skabe det nødvendige rum i kommunen til systematisk refleksion og læring - og mentor og forældrecoach skal turde blotte egne usikkerheder og byde ind med erfaringer og forslag til løsninger på nye problemer og udfordringer.

## 3.2 Rum for læring og forbedring

Det er en fagligt givende proces at arbejde struktureret med læring og forbedring, hvor arbejdet med metoden og metodens resultater drøftes. Det kan gøres via mere systematiske lærings- og refleksionsmøder, men også via hyppigere og kortere sparringsessioner.

### Værktøjer



#### Platformen tilværelsesmestring.dk

I arbejdet med den løbende kvalitetsudvikling af LAT-metoden og en effektiv implementering, er det vigtigt, at koordinatoren sammen med ledelsen sikrer, at data fra platformen tilværelsesmestring.dk bringes ind i læringsrum og informerer refleksionsprocesser.

Data kan blandt andet bruges til:

#### Refleksion som mentor og forældrecoach:

- Afsæt i egne data for enkeltforløb og på tværs af egne forløb.
- Egne refleksioner over, hvad der fungerer godt og mindre godt.

#### Drøftelser lokalt i kommuner:

- Afsæt i fælles data på tværs af forløb i kommunen lokalt (hvis tilstrækkeligt data, fx data på fem forløb eller derover).
- Teamet i kommunen reflekterer over egen praksis og drøfter, hvordan det går med indsatsen.
- Fælles kommunalt læringsperspektiv.

### Drøftelser på tværs af kommuner i korpset:

- Afsæt i fælles data på tværs af kommuner i korpset (hvis tilstrækkeligt data, fx data på fem forløb eller derover).
- Fælles refleksioner og drøftelser på tværs af kommunerne med afsæt i, hvad data fortæller.
- Forbedring og læring som kan inspirere på tværs af kommuner, informere nye tiltag og forbedre måden at arbejde på i det samlede korpset.

### Systematiske lærings- og refleksionsmøder

Det kan være en fordel, at der afsættes god tid de første gange, hvor et længerevarende systematisk lærings- og refleksionsmøde afholdes. På den måde kan de emner, ledelse, koordinator samt mentorer og forældrecoaches ønsker at drøfte, komme på dagsordenen. Det kan fx være relevant at afsætte en hel arbejdsdag eller planlægge et halvdagsarrangement.

Som ramme for de faglige refleksionsmøder kan en mødeguide (se boksen nedenfor) anvendes. En mødeguide kan inspirere til, hvordan man helt konkret kan tilrettelægge og afholde faglige refleksionsmøder, som har til formål at uddrage læring og faglig udvikling på baggrund af indsamlet dokumentation og viden.

Da de faglige drøftelser tager udgangspunkt i de resultater, som kommunen har dokumenteret på [www.tilværelsesmestring.dk](http://www.tilværelsesmestring.dk), er det vigtigt, at kommunen har en god afrapportering af progressions- og resultatdata for arbejdet med metoden. På den måde sikres et godt grundlag for de faglige drøftelser på dagen. Samtidig kan det være en god idé at udpege en mødeleder, fx koordinatoren, hvis rolle er at facilitere en proces via refleksionsspørgsmål.

### Værktøjer



#### Mødeguide til gennemførelse af strukturerede refleksions- og læringsmøder

Det kan være en god idé, at koordinatoren strukturerer et lærings- og refleksionsmøde efter en række faser:

- Refleksion over kvalitet i arbejdet med mindset, metode og redskaber i metoden
- Refleksion over resultater for borgerne
- Opsamling og beslutninger

#### Refleksionsspørgsmål over resultater, som mødeleder kan gøre brug af:

- Er der overensstemmelse mellem jeres reelle målgruppe og den målgruppe, som indsatsen er rettet mod?
- Har I opnået de forventede resultater – eller er der resultater, som er særligt gode eller mindre gode?
- Har I, i indsatsen, gennemført de aktiviteter og brugt de værktøjer, som I gerne ville?
- Hvad kendetegner de virkningsfulde forløb? – Hvor, hvornår og hvordan virker jeres indsats særligt godt?
- Hvor, hvornår og hvordan virker jeres indsats ikke som tilsigtet?
- Er der aktiviteter, som ikke er formuleret som en del af indsatsen, men som er væsentlige for opnåelsen af gode resultater?
- Lever I op til jeres egne målsætninger om at understøtte borgerne i at indfri de opstillede mål? (Gør I det så godt, som I har sat jer for?).

### Refleksionsspørgsmål over det tværfaglige samarbejde og organisering, som mødeleder kan gøre brug af:

- I hvor høj grad er der etableret fælles målsætninger og tilgang til arbejdet med indsatsen?
- Hvordan fungerer den fastsatte ansvars- og rollefordeling?
- Hvordan fungerer samarbejdet om indsatsen?
- I hvor høj grad og hvordan sikrer jeres organisering og samarbejde, at borgerne modtager den rette indsats på det rette tidspunkt?
- Hvilke arbejdsgange er der til vurdering af, hvilken indsats borgeren har behov for?
- Hvilke arbejdsgange er der til løbende at følge op på, om indsatsen er den rette for borgeren, herunder om borgeren har behov for yderligere støtte?

### Opsamling og beslutninger:

- Giver refleksionen over de opnåede resultater anledning til at ændre noget i indsatsen til borgeren?

På baggrund af drøftelserne bør ledelsen i kommunen træffe beslutning om, hvilke opfølgende aktiviteter og eventuelle forbedringstiltag, der ønskes igangsat. Herefter fastsætter de, hvem der har ansvaret for dette.

### Sparringsmøder:

Det er en god idé at etablere rammer, der muliggør korte sparrings- eller temamøder, hvor indsatsen og metoden drøftes, fx med udgangspunkt i konkrete forløb med mentees eller med forældre, dog med respekt for tavshedspligt eller under forudsætning af samtykke. På disse møder kan mentorer og forældrecoaches med koordinator drøfte og reflektere over deres anvendelse af metoden på baggrund af helt konkrete erfaringer. Der vil ofte være behov for, at der forud for hvert sparringsmøde aftales, hvilke mentorer og forældrecoaches, der skal præsentere erfaringer fra et konkret forløb på mødet.

Det er vigtigt, at drøftelsen af forløbet sker med anerkendelse og respekt for mentorers og forældrecoaches erfaringer. Ofte vil det være passende med to til tre eksempler på forløb, fx forløb der kan understøtte refleksioner over dialogen, de forskellige trin og redskaber i metoden.

### Værktøjer



### Facilitering af sparringsmøder

Nedenfor er en række spørgsmål koordinatorene kan benytte i faciliteringen af faglige sparringsmøder:

- Beskriv en udfordrende situation / en situation hvor du lykkedes?
- Hvad har situationen givet dig af læring?
- Hvad ville du have gjort anderledes?
- Hvorfor tror du, det vil være godt at gøre sådan?
- Hvordan kan dette inspirere dine kollegaer til nye, bedre handle måder?
- Når du siger, at det her ikke vil fungere, hvad er det så, du ved om situationen, der gør, at det her ikke bare lige vil virke? Hvad har vi ikke fået helt snakket om endnu?


Som afsluttende bemærkning er det vigtigt at huske, at I som kommune altid kan hente rådgivning og støtte hos Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme. Her finder du også en masse god viden om forebyggelse af ekstremisme, som kan understøtte ledere og medarbejdere i at fastholde den gode og forebyggende indsats samt holde jeres vidensniveau højt.

# Bilagsmateriale

## Huskeliste i implementeringsarbejdet

Nedenfor ses en huskeliste til **forberedelsen** af at skulle indgå i det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches og dermed til at etablere en lokal mentor- og forældrecoachindsats.

Tabel 1: Huskeliste til forberedelse

HUSKELISTE	SPØRGSMÅL	Ja (sæt x)	Delvist (sæt x)	Nej (sæt x)
	Har kommunen gennemført en analyse af behovet for indsatsen og for at indgå i det landsdækkende mentorkorps?			
	Har relevante aktører i kommunen være involveret i en analyse af behovet?			
	Er der udarbejdet en plan for, hvordan eventuelle samarbejdspartnere løbende involveres og informeres om kommunens engagement i det landsdækkende mentorkorps og arbejde med LAT-metoden?			
	Er der valgt en koordinator, som kan stå for at drive og understøtte implementering af indsatsen organisatorisk og fagligt?			
	Er det besluttet, hvilke områder de mentorer og forældrecoaches, som skal uddannes, kommer fra – og hvorfor de er udvalgt?			
	Er der skabt rammerne for, at de uddannede mentorer og forældrecoaches kan arbejde med forløb?			
	Er der udarbejdet en klar rolle- og ansvarsfordeling mellem ledelsen, koordinatoren og mentorer og forældrecoaches?			

Nedenfor ses en huskeliste til den **løbende implementering** af den lokale mentor- og forældrecoachindsats.

Tabel 2: Huskeliste til den løbende implementering

HUSKELISTE	SPØRGSMÅL	Ja (sæt x)	Delvist (sæt x)	Nej (sæt x)
	Er der udarbejdet en implementeringsplan, der viser aktiviteter, mål og forventede resultater? Og er der deadlines og milepæle for de enkelte aktiviteter?			
	Er der en plan for nedslag i implementeringen, hvor koordinatoren sammen med mentorer og forældrecoaches stopper op og ser på foreløbige resultater samt det videre forløb?			
	Er der gennemført opkvalificering af ledelse og mentorer og forældrecoaches?			
	Er der en plan for, hvordan mentorer og forældrecoaches i kommunerne kan arbejde med læring og øvelser i brug af LAT-metoden og understøttende redskaber i en aktionslæringscyklus, fx efter kurser og opkvalificeringsseminarer, som kan sikre, at kompetencer fastholdes?			
	Er der lagt en plan for kommunikation om metoden, som kan bidrage til at understøtte, at budskabet om metoden spredes til relevante samarbejdspartnere i kommunen?			
	Er der skabt rammerne for, at de uddannede mentorer og forældrecoaches kan arbejde med forløb?			
	Er der en plan for, hvem der skal informeres om indsatsen? Og fremgår det, hvordan budskaber i kommunikation målrettes forskellige ledere, mentorer, forældrecoaches og samarbejdspartnere?			
	Er der en plan for hvad, hvornår og hvordan der skal kommunikeres om indsatsen?			



## Skabelon til implementeringsplan

I arbejdet med implementering af jeres lokale mentor- og forældrecoachindsats kan I benytte nedenstående skabelon til en implementeringsplan. Implementeringsplanen er et dynamisk dokument, der skaber et solidt afsæt for udmøntning af indsatsen og giver retning, men som også kan justeres undervejs og tages op til revision.

Tabel 3: Skabelon til implementeringsplan

TIDSPLAN	INDSATSOMRÅDE	AKTIVITETER	MILEPÆLE	ANSVARLIG	STATUS	EVALUERING AF RESULTAT

## Tematikker til implementeringsplanen

Når I skal udarbejde implementeringsplanen, kan I tage afsæt i nedenstående tematikker over indsatsområder. Erfaringer fra praksis og implementeringsforskningen viser, at disse tematikker, er vigtige at tage højde for og arbejde aktivt med i en implementering.

- **Ledelse:** Hvilke aktiviteter i implementeringen involverer ledelsen? Fx styregruppemøder, deltagelse i fagligt ledelsesnetværk, beslutninger fra ledelsen, orientering til mentorer og forældrecoaches m.v.
- **Kommunikation:** Hvilke kommunikationsaktiviteter er der? Fx nyhedsbreve, formidling om initiativet til mentorer og forældrecoaches m.v.
- **Inddragelse:** Hvilke aktiviteter inddrager mentorer og forældrecoaches? Fx læringsmøder, møder i kerneteamet, deltagelse i opkvalificeringsdage, informationsmøder m.v.
- **Arbejdsproces og kultur:** Hvilke aktiviteter omhandler arbejdsprocesser og kultur i kommunen? Fx fælles temadage om indsatsen, mentorers og forældrecoaches forskellige tilgange til og rammer for den forebyggende indsats m.v.
- **Organisering, roller og ansvar:** Hvilke aktiviteter omhandler organiseringen af arbejdet med indsatsen samt fordeling af roller og ansvar? Fx samarbejde mellem forskellige fag- og myndighedsområder, tovholdere, koordinatore og øvrige ressourcepersoner m.v.
- **Opkvalificering:** Hvilke opkvalificeringsaktiviteter er der? Fx opkvalificering i tværfagligt samarbejde, opkvalificering i tilgange, metoder, systematikker og redskaber i initiativet m.v.
- **Opfølgning på dokumentation:** Hvornår og hvordan følges op på implementeringen? Fx kadence for indsamling af dokumentation, præsentation af ny viden, resultater på ledelsesmøder i styregruppe, faglige ledelsesnetværk m.v.
- **Evaluering og tilpasning:** Hvornår og hvordan bliver der evalueret og justeret i praksis?





**Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme**

Mail: [ekstremisme@siri.dk](mailto:ekstremisme@siri.dk) · Telefon: 72 14 27 00 · [www.stopekstremisme.dk](http://www.stopekstremisme.dk)