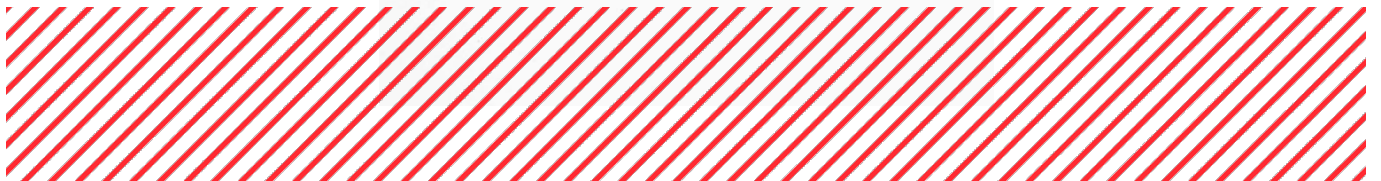


Fidelitetsvurdering af to mentaliserings- baserede programmer på anbringelsessteder

Afsluttende evaluering af 'Styrkelse af børn og unges mentaliseringsevne,
handlekraft og sociale færdigheder'



Steffen Kaspersen, Steen Juul Hansen, Kamille Marie Pöckel, Jens Hardy Sørensen &
Christoffer Scavenius

*Fidelitetsvurdering af to mentaliserings-baserede programmer på
anbringelsessteder – Arbejdet med mentaliseringsbaserede
programmer på anbringelsessteder*

© VIVE og forfatterne, 2020

e-ISBN: 978-87-7119-847-8

Forsidefoto: Lars Degnbol/VIVE

Projekt: 301141

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Forord

Denne publikation er en del af projektet *Styrkelse af børn og unges mentaliseringsevne, handlekraft og sociale færdigheder*. Projektet er udbudt af Socialstyrelsen under satspuljeaftalen for 2017 (Socialstyrelsen, 2017) med det formål at styrke døgnanbragte børn og unges mentaliseringsevne gennem en afprøvning af de to mentaliseringsbaserede programmer: Robusthedsprogrammet, som leveres af kompetenceleverandøren Komitéen for Sundhedsoplysning, og Mentaliseringsguiden, som leveres af kompetenceleverandøren Center for Mentalisering. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd og VIA University College har gennemført evalueringen af projektet.

Publikationen er én af fire afsluttende rapporter, som hver går i dybden med fire emner: implementeringsevaluering (Hansen et al., 2020), fidelitet (Kaspersen et al., 2020), resultatdokumentation (Scavenius et al., 2020) og omkostningsvurdering (Scavenius & Jonsen, 2020). De fire publikationer bygger videre på projektets midtvejsevaluering (Scavenius et al., 2019). Til sammen genererer publikationerne dybdegående viden om de to programmer, som kan skabe grobund for en eventuel videre udbredelse til andre anbringelsessteder. Målgruppen for publikationerne er derfor praktikere, ledere og beslutningstagere på anbringelsessteder og i kommuner, som overvejer at implementere Mentaliseringsguiden eller Robusthedsprogrammet. Evalueringen er gennemført og udarbejdet af lektor Steffen Kaspersen, docent Steen Juul Hansen, lektor Kamille Marie Pöckel, psykolog Jens Hardy Sørensen og projektleder og chefanalytiker Christoffer Scavenius.

Projekter som dette kan ikke gennemføres uden hjælp og velvilje fra en række mennesker. Vi vil derfor gerne sige stor tak til alle ledere, medarbejdere og unge på de 21 anbringelsessteder, som deltager i implementering og dataindsamling og dermed har gjort det muligt at evaluere de to mentaliseringsbaserede programmer. Derudover vil vi også gerne takke Henrik Kastrup fra Foreningen af Døgn- og Dagtilbud for udsatte børn og unge for at bidrage med hans enorme netværk blandt døgntilbud samt Bente Møller og Kirsten Margaret Højberg fra VIA University College for ihærdig implementeringsstøtte og dataindsamling. En række personer skal takkes for deres faglige input og formidlingsmæssige kommentarer i forbindelse med evalueringen: Tak til Mette Laub Petersen og Charlotte Frese fra Komiteen for Sundhedsoplysning; tak til Heino Rasmussen og Janne Østergaard fra Center for Mentalisering og tak til Ida Lautrop-Rasmussen, Pernille Holzmann Poulsen, Mette Agerskov Smith, Eva Husum Schmidt, Bolette Pedersen, Kenneth Sørensen og Kirsten Brøndum fra Socialstyrelsen. Til sidst, men ikke mindst, stor tak til to anonyme reviewere for værdifulde reviewkommentarer til rapporten; deres litteraturkendskab og kritiske kommentarer var uvurderlige i forhold til at præcisere resultaterne og diskussioner.

På vegne af mig selv og forfatterne ønsker jeg dig en god læselyst!

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef for VIVE Social

2020

Indhold

Indledning og sammenfatning	5
1 Metode til måling af fidelitet.....	7
1.1 Målgruppe	8
1.2 Analysemetode	11
2 Resultater for Mentaliseringsguiden	13
2.1 Virksomme elementer i Mentaliseringsguiden	13
2.2 Fidelitet – Context	15
2.3 Compliance	20
2.4 Competence.....	24
2.5 Sammenfatning af resultater for Mentaliseringsguiden	26
3 Resultater for Robusthedsprogrammet	27
3.1 Virksomme elementer i Robusthedsprogrammet	27
3.2 Context.....	29
3.3 Compliance	34
3.4 Competence.....	36
3.5 Sammenfatning af resultater for Robusthedsprogrammet	37
4 Diskussion	38
4.1 Hovedresultater for de to programmer.....	38
4.2 Sammenligning af de to programmer	41
4.3 Begrænsninger i vurderingen af fidelitet.....	41
4.4 Konklusion og perspektiver.....	42
Litteratur.....	44

Indledning og sammenfatning

Når vi prøver at ændre en pædagogisk praksis, eksempelvis ved at implementere et nyt og forhåbentligt bedre program, skal vi sikre os, at borgeren også får det nye og bedre program. Derfor er det vigtigt at evaluere, om den nye praksis, rent faktisk, indeholder det nye program. Evalueringen kan gøres igennem en fidelitetsmåling (Breitenstein et al., 2010). Målingen af fidelitet fokuserer på de professionelle handlinger med udgangspunkt i programmet, og i hvordan programteori omsættes til praksis (Century, Rudnick & Freeman, 2010). Programmer kan have forskellige udtryk i praksis, men det er afgørende, at de anvendes som tiltænkt og med en høj fidelitet. Højere fidelitet sikrer en vis kvalitet i udførelsen, så der er større chance for, at programmerne har den effekt, som det forventes. Fidelitet i sociale foranstaltninger handler således om at understøtte, at der ikke sker uhensigtsmæssige tilpasninger af foranstaltningen, så borgere ikke får det tilbud, som er forventet.

Denne fidelitetsrapport ser nærmere på to mentaliseringsbaserede programmer, som tilbydes til medarbejdere og unge på anbringelsessteder: Mentaliseringsguiden og Robusthedsprogrammet. Metoderne i de to programmer er beskrevet i detaljer i denne rapport, men indledningsvist giver vi en kort opsummering af programmernes indhold og struktur.

Mentaliseringsguiden (MG; Hagelquist, 2015) tilbyder konkrete pædagogiske redskaber og modeller, som er tiltænkt fagfolk, der arbejder med udsatte børn og unge. Programmet leveres af Center for Mentalisering, og Mentaliseringsguiden er udviklet på baggrund af erfaringer, der peger på, at medarbejdernes opmærksomhed på mentale tilstande har stor betydning for arbejdet med udsatte børn og unge. Mentaliseringsguidens fokus er at opbygge kompetencer for hele medarbejdergruppen, så hele miljøet omkring den unge er præget af mentalisering, og så de unge møder mentaliserende voksne i alle funktioner på anbringelsesstedet. Programmet løber over 2,5 år og indeholder uddannelse og observation af medarbejdere, psykoedukative gruppeforløb for unge, supervision af frontmedarbejdernes praksis og ledelsessparring.

Robusthedsprogrammet (RP; Bak, 2017) fokuserer på, at målgruppen bliver bedre til at håndtere udfordringer i livet. Programmet leveres af Komiteen for Sundhedsoplysning og indeholder viden og værktøjer om tanker, følelser og mentalisering. Disse værktøjer har fokus på at træne evnen til at mentalisere og derigennem blive bedre til at begå sig socialt og kunne bedømme, hvad der ligger bag egne og andres handlinger. Programmet er baseret på et billed- og hverdagsprog, hvor der ikke anvendes fagudtryk. Hensigten med sproget er at kunne kommunikere med børn, unge og voksne samt læg- og fagpersoner uanset kompetencer og baggrund. Robusthedsprogrammets implementering og uddannelse løber over et halvt år med 5 undervisningsdage, et gruppeforløb og en medarbejdersupervision.

Denne rapport formidler resultaterne af en fidelitetsevaluering i forbindelse med implementeringen af de to programmer på projektets anbringelsessteder. I fidelitetsmålingerne har vi undersøgt, hvordan anbringelsesstederne anvender programmerne i praksis, hvilke sammenhænge de anvendes i, og hvilke elementer af de to programmer, som medarbejderne oplever som mest virksomme i deres arbejde med de unge. Rapporten omhandler således graden af nøjagtighed, hvormed de to programmer er implementeret, og hvilke elementer af de to programmer der opleves som virksomme i forhold til at opnå den ønskede effekt af programmerne i forhold til målgruppen. Formålet med rapporten er således at styrke og kvalificere det videre arbejde med de to programmer og fokusere på arbejdet med fidelitet ved en eventuel videre udbredelse til andre anbringelsessteder.

Rapporten præsenterer først de metoder, som er anvendt til at måle fidelitet. Herefter følger en præsentation af fidelitetsresultaterne fra Mentaliseringsguiden og Robusthedsprogrammet. Rapporten afsluttes med en diskussion, som samler op på hovedresultaterne og perspektiverer fidelitetsresultaterne i forhold til programmernes implementering, omkostninger og resultater for anbragte unge.

Fidelitetsresultaterne bygger videre på projektets midtvejsevaluering (Scavenius et al., 2019), hvor vi præsenterede fidelitetsmålingens midtvejsresultater. Midtvejsresultaterne blev indsamlet i efteråret 2018, hvor anbringelsesstederne havde arbejdet med programmerne i 6-8 måneder. Midtvejsevalueringen fandt tre hovedresultater:

1. Medarbejderne, som arbejdede med Mentaliseringsguiden, havde en meget høj egen-vurdering af, at programmet anvendes. For Robusthedsprogrammet var flere medarbejdere ved baselinemålingen endnu ikke kommet i gang med at anvende programmet.
2. I forhold til hvor programmerne blev anvendt, var det specielt sammen med de unge og i administrative sammenhænge. Der syntes at være en tendens til, at de anbringelsessteder, som arbejder med Mentaliseringsguiden, anvendte programmet mere i samarbejde med ledelsen, hvor dem, som arbejder med Robusthedsprogrammet, havde mere fokus på at anvende programmet i grupper med de unge.
3. Resultaterne fra midtvejsevalueringen tydede på, at medarbejderne havde tilegnet sig nye arbejdsredskaber i forbindelse med den første undervisning, og at disse redskaber blev anvendt i daglige arbejdsgange. Halvdelen af medarbejderne rapporterede dog også, at de kun i nogen grad anvendte sproget fra programmerne med deres kolleger, og at deres kendskab til programmet og kompetencer kan forbedres.

Resultaterne fra midtvejsevalueringen peger således på, at der er plads til at øge fideliteten, efterhånden som medarbejderne opbygger erfaring med programmerne, internaliserer begreber og redskaber i de daglige arbejdsgange og bliver bedre til at mentalisere.

Samlet set viser **resultaterne af denne rapport**, at anbringelsesstederne til dels anvender programmerne, og at forudsætningerne for at kunne praktisere programmerne er til stede. På tværs af anbringelsesstederne virker det til, at medarbejderne har et tilstrækkeligt vidensniveau i forhold til arbejdet med programmerne. Det ses i det sprogbrug, som medarbejderne anvender over for de unge og medarbejderne imellem. I forhold til handleniveau og brug af programmernes øvelser viser resultaterne, at fideliteten kan højnes på de fleste anbringelsessteder. På anbringelsesstederne er der således mulighed for at arbejde mere tro mod de oprindelige programkoncepter.

Flere steder ser vi tilpasning af programmernes øvelser gennem produktion af nye materialer eller en mere principbåret tilgang til arbejdet. Det er meget forskelligt, hvordan de unge på anbringelsesstederne reagerer på øvelserne, hvilket kan forklare tilpasningerne og lavere grad af fidelitet i brugen af øvelser. Der ses dog også eksempler på, at flere anbringelsessteder er gode til at få programmerne i spil i de situationer, hvor det er aktuelt. Dog er der i de formelt strukturerede aktiviteter, såsom behandlingskonferencer og planlagte samtaler med de unge, mulighed for endnu højere udnyttelse af programmernes øvelser og begreber, så programmerne anvendes endnu mere systematisk og med højere fidelitet.

1 Metode til måling af fidelitet

Dette afsnit beskriver, hvordan vi har målt fidelitet på anbringelsesstederne, hvilke metoder vi har anvendt til indsamling af data, og hvordan vi vil analysere den indsamlede data.

Til at måle fidelitet på projektets anbringelsessteder er der indsamlet data i perioden 2018-2020. Data er indsamlet gennem spørgeskemaer, interview med anbringelsesstedernes implementeringsteam, videoobservation samt observationer i praksis. Disse modaliteter er valgt for at give et helhedsindtryk af programmernes anvendelse. Der er således målt på medarbejdernes egen oplevelse af brugen af programmerne, hvordan programmerne anvendes i formelle rammer, samt hvordan programmerne anvendes i den daglige praksis, når medarbejderne er sammen med de unge. **Dette giver et samlet indtryk af fidelitet på projektets anbringelsessteder og viser programmernes anvendelse i flere kontekster.** Denne tilgang er valgt, da både Robusthedsprogrammet og Mentaliseringsguiden lægger op til at blive anvendt i flere forskellige typer af sammenhænge. Samtidig får vi mulighed for at lave metodetriangulering, så vi får et mere præcist indtryk af fideliteten.

Boks 1.1 Dataindsamlingsprocedurer

Dataindsamlingsdesign. Dataindsamlingen er gennemført som en blanding af spørgeskemaundersøgelser, observationer, videooptagelser og interview ved 14 anbringelsessteder. 3 anbringelsessteder, som implementerer Robusthedsprogrammet, og 11 anbringelsessteder, som implementerer Mentaliseringsguiden. Rekrutterings- og dataindsamlingsproceduren varierer mellem de fire modaliteter i fidelitetsmålingen. Her giver vi en kort beskrivelse af, hvornår og hvordan vi har rekrutteret respondenter og indsamlet data i hver modalitet:

Spørgeskemaundersøgelse er gentaget to gange i projektperioden: i efteråret 2018 (baseline) og igen i august 2020 (follow-up). Der er således 20 måneder mellem de to undersøgelser, og hypotesen er, at der kan ses en udvikling i anbringelsesstedernes brug af programmerne, når de to undersøgelser sammenlignes. Til spørgeskemaundersøgelserne rekrutterede vi respondenterne gennem lederen på det enkelte anbringelsessted. Der var ingen eksklusionskriterier. Vi har derfor indsamlet data fra ansatte, som har arbejdet med programmerne i både kortere og længere tid. På baggrund af Scavenius et al. (2019) vurderer vi, at omkring 15-20 pct. af de ansatte på anbringelsesstederne har besvaret spørgeskemaundersøgelsen.

Observationer i praksis: I efteråret 2020 gennemførte vi observationer på anbringelsesstederne for at se brugen af programmerne i praksis. Observatørerne har alle været en aktiv del af projektet, så de kender programmerne godt. Observatørerne har ikke modtaget uddannelse i programmerne, men alle observatører har pædagogisk baggrund i form af psykologisk eller anden pædagogisk baggrund og er erfarne i at gennemføre observationer i en pædagogisk praksis, hvor man observerer i borgeres hjem eller i private situationer.

Videooptagelser af behandlingskonferencer: I 2020 optog vi fire behandlingskonferencer, hvor medarbejdere og ledelse på anbringelsesstedet har en ung persons handleplan eller lignende på dagsordenen. Optagelserne er fordelt på 3 anbringelsessteder, der arbejder med Mentaliseringsguiden, og 1 anbringelsessted, som arbejder med Robusthedsprogrammet. Optagelserne blev indhentet ved, at vi tog ud til opholdsstedet og opsatte videokamera i mødelokalet. Herefter blev der optaget i ca. én time, mens vi ventede uden for lokalet. Dette gjorde vi, så medarbejderne ikke både skulle forholde sig til kamera og en anden person. Vi bad opholdsstederne om at afholde mødet, som de plejer, det vil sige, at de ikke skulle føle, at de skulle levere anderledes sprogbrug eller lave anden struktur på mødet end den, de havde aftalt. På videooptagelserne var der mellem 4-8 medarbejdere og ledelse til stede. Næsten alle var uddannet i programmet.

Interview med implementeringsteam: I foråret 2020 gennemførte vi samtaler med implementeringsteamet på de enkelte anbringelsessteder. Samtalerne blev faciliteret af VIA University College's implementeringskonsulenter, som i løbet af projektperioden har understøttet implementeringsprocessen. Implementeringsteamet på anbringelsesstederne bestod hovedsageligt af en kombination af ledere og medarbejdere. Interviewene havde en varighed af 2 timer.

Ændringer i dataindsamlingsdesign: Et enkelt anbringelsessted, som deltog i Robusthedsprogrammet, har kun bidraget til baselineundersøgelsen, da de valgte at forlade projektet, inden de sidste fidelitetsdata var indsamlet.¹ Dette betyder, at der er 13 anbringelsessteder (2 fra Robusthedsprogrammet og 11 fra Mentaliseringsguiden), som har leveret data i hele projektperioden.

1.1 Målgruppe

Målgruppen for fidelitetsmålingerne er medarbejdere og ledere, som er uddannet i de to programmer. Dataindsamlingen fordeler sig på i alt 288 respondenter fra spørgeskemaundersøgelsen (152 i baseline og 136 i follow-up), 13 observationer i praksis, fire videooptagelser af behandlingskonferencer samt interview med implementeringsteams.

¹ Dette skyldtes, at anbringelsesstedets målgruppe ikke var kompatibelt med Robusthedsprogrammet.

Data fra baselineundersøgelsen viste, at størstedelen af personalet på anbringelsesstederne har en mellemlang videregående uddannelse (80 pct.), hvor uddannelsen som pædagog udgør 75 pct. af disse. Omkring hver tiende har en lang videregående uddannelse (11 pct.). De resterende medarbejdere har en erhvervsfaglig uddannelse (5 pct.) eller en kort videregående uddannelse (4 pct.). Næsten alle besvarelserne (97 pct.) indikerer, at de har modtaget undervisning i enten Mentaliseringsguiden eller Robusthedsprogrammet. Se Scavenius et al. (2019).

Boks 1.2 Dataindsamlingsmetoder

Til undersøgelsen har vi indsamlet data gennem fire dataindsamlingsmetoder, som belyser fidelitet og virksomme elementer. Vi har valgt disse metoder, fordi de kombinerer brugen af kvantitative og kvalitative data og viser flere forskellige sammenhænge og kontekster, hvor anbringelsesstederne anvender programmerne. Data består både af det, som de ansatte selv siger og skriver, og det, som vi som udefrakommende ser. Metoderne kan således give et indblik i virksomme elementer og triangulerer programfideliteten på anbringelsesstederne. Nedenfor beskriver vi indholdet i hver af de fire dataindsamlingsmetoder.

Spørgeskemaundersøgelsen belyser udviklingen i anbringelsesstedernes brug af programmerne. Fokus er på programfidelitet, i hvilke sammenhænge programmerne bliver anvendt, og om medarbejdernes kendskab og kompetenceniveau i forhold til metoden har ændret sig. Dataindsamling er gennemført som selvrapportering, hvor den enkelte medarbejder vurderer sig selv i brugen af det enkelte program. Spørgeskemaet er delt op i en række hovedkomponenter, som er ens for Mentaliseringsguiden og Robusthedsprogrammet: baggrundsdata fra respondenterne, såsom uddannelsesbaggrund, jobfunktion og varighed af ansættelse. Herefter spørges ind til, om metoden anvendes, og hvis den gør, hvor ofte og i hvilke sammenhænge, den anvendes. Til slut spørges til, hvorvidt personalet selv vurderer sig kompetent i anvendelsen af metoden, og om de oplever, at metoden gør en forskel i deres praksis. Selvom de to programmer er af forskellig karakter, anvender vi hovedsageligt de samme spørgsmål i begge programmer. Der er dog enkelte detailspørgsmål omkring metoden, som er lidt forskellige i de to programmer, da aktiviteterne ikke er ens i de to programmer. I analysen af de to spørgeskemaundersøgelser er der ikke testet for signifikante forskelle mellem baseline og follow-up besvarelserne. Dette skyldes, at der er få observationer i flere af kategorierne, og en test af signifikante forskelle kan således være misvisende.

Observationer i praksis: Observationerne fokuserer på, hvordan programmerne anvendes en typisk dag, hvor de unge kommer hjem fra skole og frem til aftensmad. Observationen skulle foretages så naturligt som muligt. Det betød, at observatøren bevægede sig rundt på anbringelsesstedet, enten alene eller sammen med en medarbejder. Observatøren talte undervejs med medarbejderne og de unge, så det virkede som en situation, hvor observatøren var en naturlig del af situationen. Vi valgte således en tilgang, der kan betegnes som eksklusiv deltagerobservation, hvor vi indgik i aktiviteterne, men at vi selvfølgelig var bevidste om, at det var en særlig situation for stedets unge og medarbejdere, da vi kom som udefrakommende deltager (Rubow, 2007). Til observationerne var der typisk 2-4 ansatte til stede. De fleste ansatte var uddannet i programmet. Enkelte steder var der også vikarer eller nyansatte til stede, som ikke var uddannet i programmet. Der var mellem 2-10 unge til stede ved observationerne. De unge var både inde på deres værelser, men kom også ud i fælleslokalerne i løbet af observationerne. Størstedelen af observationen er foretaget i fællesarealer på anbringelsesstederne.

Videoptagelser af behandlingskonferencer: Optagelsen følger en behandlingskonference, hvor ansatte og ledelse på anbringelsesstedet har en ung persons handleplan eller lignende på dagsordenen. Optagelserne skulle indfange, hvordan ledelse og ansatte arbejder med programmerne omkring de unge i en formel og planlagt kontekst, hvor de unge ikke selv er til stede.

Interview med implementeringsteam: I samtalen spurgte vi ind til, hvordan de anvender programmerne. Vi var særligt interesseret i, hvordan de anvender både de konkrete øvelser, som er udviklet, men også, hvordan de anvender de mentaliseringsprincipper, som begge programmer lægger op til. Herudover spurgte vi ind til, hvilke elementer, de fandt mest virkningsfulde i arbejdet med de unge. Interviewene blev gennemført ud fra et værktøj, som forholder sig til, hvilke elementer (øvelser og principper) de anvender, hvor ofte de anvender dem og en selvbedømmelse af deres kompetencer i brugen af elementerne.

1.2 Analysemetode

Dette afsnit beskriver, hvordan vi analyserer det indsamlede datamateriale. Analysen foregår i to dele, en, som kigger på fidelitet ud fra tre tematikker, og en analyse, som kigger på virksomme elementer. Begge analyser giver til sammen et samlet billede af fideliteten på anbringelsesstederne.

De indsamlede datamaterialer analyseres enkeltvis ud fra tre tematikker (context, compliance og competence). Tematikkerne udgør et nedslag i brugen af programmerne. Samlet giver de et helhedsbillede af, hvordan anbringelsesstederne arbejder med fidelitet (Fixsen et al., 2005).

Context undersøger, om forudsætningerne for udførelse af programmet er til stede. Dette tema forholder sig til, om personalet er uddannet i programmet, om de fysiske rammer tillader, at programmet kan praktiseres, om strukturer (vagtplaner, dagsordener, organisationsopbygning) tillader, at programmet kan praktiseres, samt om personalenormeringen er tilstrækkelig. Context forholder sig altså til, hvordan det enkelte anbringelsessted selv er med til at skabe forudsætninger for, at programmet kan praktiseres.

Compliance undersøger, om programmernes centrale elementer anvendes, som det er foreskrevet i program materialet. De centrale elementer kan både være konkrete øvelser eller principper. Compliance undersøger således, i hvor høj grad anbringelsesstederne udfører programmerne efter de beskrivelser, der er i program materialet og undervisningen. Da generelle mentaliseringskompetencer er afgørende i begge programmer, hører centrale mentaliseringsprincipper også under compliance.

Competence vurderer, hvorvidt personalet kan tilpasse programmerne til de unge. Hvis programmet leveres med høj compliance og lav competence, er der risiko for, at den unge føler, at det er meget instrumentelt og ikke giver mening. Derfor er vi interesseret i at vurdere, om medarbejderne kan anvende programmerne, så de tilpasses til den kontekst, hvori de skal anvendes.

I vores analyse vil vi samle al data om context, herefter compliance og sluttelig competence. Herved skabes en triangulering på tværs af de fire datakilder (spørgeskemaundersøgelse, observationer, videooptagelser og interview), hvilket betyder, at der gives et samlet billede af fidelitet med udgangspunkt i de tre tematikker.

1.2.1 Analyse af virksomme elementer

I spørgeskemaundersøgelsens anden del og til samtalerne med anbringelsesstedernes implementeringsteams spurgte vi ind til, hvilke elementer fra henholdsvis Robusthedsprogrammet og Mentaliseringsguiden, de fandt særligt virksomme. Virksomme elementer skal således forstås som **programmernes generelle mentaliseringsprincipper og konkrete øvelser**.

Målet med at undersøge arbejdet med virksomme elementer er at undersøge, hvordan anbringelsesstederne arbejder med programmernes elementer og herudfra vurdere, hvilke der kan have en positiv effekt på de unges mentaliseringsevne. Målet med at undersøge arbejdet med de virksomme elementer er altså at finde frem til, hvordan **sammenhængen er mellem anvendelsen af programmernes konkrete øvelser og programmernes principper**. Analysen af de virksomme elementer vil i nogle tilfælde overlappe tematikkerne omkring compliance og competence. Derfor laves en samlet opsamling på resultaterne for hvert program, så der skabes en sammenhæng mellem, **hvad** der arbejdes med, og **hvordan** der arbejdes med programmerne på anbringelsesstederne.

I de følgende afsnit vil vi beskrive resultaterne af fidelitetsmålingen. Først vil vi beskrive resultater omkring virksomme elementer, herefter resultater i forhold til context, compliance og competence. Vi gennemgår først resultater fra de anbringelsessteder, som arbejder med Mentaliseringsguiden, herefter Robusthedsprogrammet.

2 Resultater for Mentaliseringsguiden

Dette kapitel viser de samlede resultater fra den fidelitetsmåling, der er foretaget på de 11 anbringelsessteder, som arbejder med Mentaliseringsguiden. Først vil vi præsentere resultater, som omhandler virksomme elementer, dette efterfulgt af de tre tematikker omkring context, compliance og competence.

2.1 Virksomme elementer i Mentaliseringsguiden

Vi spurgte ind til, hvilke principper og øvelser, anbringelsesstederne finder mest virksomme i arbejdet med Mentaliseringsguiden. Dette afsnit vil beskrive disse resultater.

Mentaliseringsguiden består af både grundlæggende mentaliseringsprincipper og konkrete øvelser, disse kaldes for nemheds skyld elementer i nedenstående. Tabel 2.1 giver en kort beskrivelse af de centrale principper og øvelser (Hagelquist, 2018):

Tabel 2.1 Beskrivelse af centrale elementer i Mentaliseringsguiden

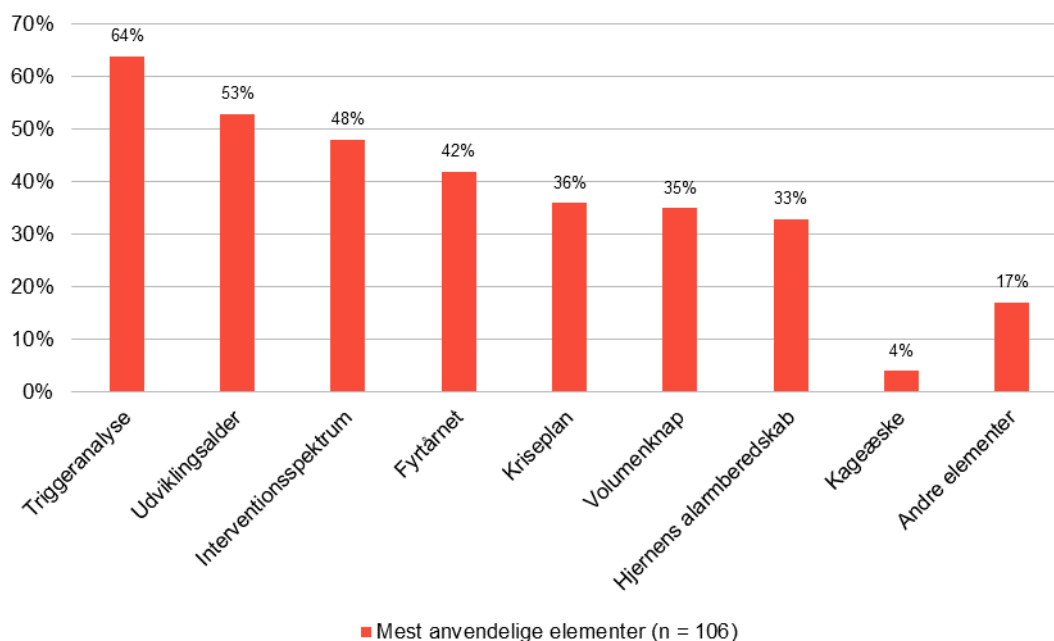
Centrale principper	Centrale øvelser
<i>STORM-modellen</i> består af en samling elementer fra traditionel traumebehandling. STORM er en forkortelse for: Sikkerhed, Tænk traumer, Opbyg evner, Ressourcer og Mentalisering. Med udgangspunkt i Sikkerhed og Mentalisering kan den professionelle bruge modellen til at forstå den unge.	Triggeranalyse. Øvelsen bruges til at analysere en bestemt situation set fra den unges perspektiv. Her kigges på triggere, adfærd, følelser og grunde hos den unge.
<i>Åbent SIND</i> . I mødet med unge, som har været udsat for traumer og omsorgssvigt, anbefales en indstilling, som bygger på Åbenhed, Balance, Empati, Nysgerrighed og Tålmodighed.	Udviklingsalder. Anvendes i forståelsen af den unges udviklingsalder til at forstå handlinger.
<i>Interventionsspektrum</i> . Når følelsesintensiteten er høj, er mentaliseringskapaciteten lav – og modsat. Derfor skal den mentaliserende professionelle hele tiden følge intensiteten i den unges følelser og tilpasse behandlingen herefter.	Fyrtårnet. Anvendes til at analysere sig selv som medarbejder. "Er jeg rolig, ansvarlig og mentaliserende"?
<i>Følelseskompasset</i> fokuserer på, at det er centralt at arbejde med og støtte den unge til at registrere, kategorisere og sætte ord på egne følelsesmæssige tilstande. Følelseskompasset kan både karakteriseres som princip og øvelse.	
Ikke aktuel	<p>Kriseplan. Øvelsen bruges til at skaffe et fælles fokus til at arbejde med regulering af følelser på. En voksen udformer sammen med den unge en kriseplan i forhold til en bestemt adfærd hos den unge.</p> <p>Volumenknap. Øvelsen bruges til at hjælpe den unge med at skrue op og ned for følelser, og hvilke følelser den unge kan have brug for hjælp til at regulere.</p> <p>Hjernens alarmeredskab. Øvelsen bruges til at arbejde med, hvad der trigger den unge, og fokuserer på den unges hjernes reaktioner i forskellige situationer</p> <p>Kageæske. Bruges til at arbejde med indre og ydre tilstande hos den unge, og at der er forskel på de indre tilstande, og på hvad der kan ses på ydersiden.</p>

Programudviklerne nævner selv, at de virksomme elementer er mentaliseringsprincipperne i programmet. Det vigtigste for programudviklerne er således ikke, at der anvendes konkrete

begreber, principper eller øvelser, men at arbejdet med mentalisering ses som en grundlæggende værdi i det pædagogiske arbejde.

Alle anbringelsessteder fortæller til vores samtaler med implementeringsteams, at de arbejder med de grundlæggende programprincipper, som består af: Åbent SIND, Interventionsspektret, STORM-modellen og Følelseskompasset. Disse principper ser de alle som en central del af de virksomme elementer i Mentaliseringsguiden.

Figur 2.1 Hvilke elementer finder de mest virksomme i Mentaliseringsguiden?



Figur 2.1 viser, at medarbejderne vurderer, at Triggeranalyse (64 pct.) og Udviklingsalder (53 pct.) er de mest virksomme elementer i Mentaliseringsguiden. Herefter mener lige knap halvdelen, at Interventionsspektrum (48 pct.) og Fyrtårnet (42 pct.) er mest virksomt. Omkring en tredjedel mener, at Kriseplan (36 pct.), Volumenknop (35 pct.) og Hjernens alarmberedskab (33 pct.) er mest virksomme. Mens 4 pct. mener, at Kageæske er mest virksom. Det er også disse elementer, som fremhæves i samtaler med de forskellige implementeringsteams.

Generelt har anbringelsesstederne svært ved at pege på de konkrete elementer i Mentaliseringsguiden, der virker bedst. Den gennemgående begrundelse er, at udvælgelsen af en øvelse afgøres af den pædagogiske situation, barnets eller den unges behov og den professionelle vurdering. Det er den konkrete kontekst, der er afgørende for, hvilke elementer der er mest virksomme.

Følgende citat fra et anbringelsessted kan bruges som en generel kommentar til, hvilke elementer i mentaliseringsprogrammet der virker bedst: *”Det er svært at sige, at noget virker bedre end noget andet, når alt virker, når vi har det i spil”.*

Flere anbringelsessteder nævner, at den samlede mentaliserende kultur på anbringelsesstedet er vigtig, *”at vi alle sammen arbejder ud fra samme forståelse og mentaliserende tilgang. Det skaber konsistens og er bærende for behandlingsarbejdets virkning”.* *”Det er det fælles sprog og den lidt dybere viden om grundlaget for det, vi gør, der gør en forskel”.* Det er altså ikke nok

med konkrete modeller og øvelser, de ansatte skal også have en dybere viden om mentalisering mere generelt. Det giver et fælles afsæt og en teoretisk fælles forståelse at omsætte erfaringer og forståelser i praksis.

Anbringelsesstederne nævner ikke specifikt modeller eller øvelser, der ikke virker. Et anbringelsessted anfører, at jo mere simple og konkrete øvelserne er, des bedre. De mere komplekse øvelser fungerer ikke så godt til den kognitivt udfordrede gruppe. Et andet anbringelsessted anfører, at det kan være svært at omsætte Mentaliseringsguiden til de dårligst fungerende børn, særligt hvis de har lav IQ eller er meget omsorgssvigtede.

Det fremgår af udtalelserne fra anbringelsesstederne, at de ikke kan pege på elementer i programmerne, der ikke virker. Man skal bare være opmærksom på, hvad det er for en aldersgruppe, man arbejder med, og hvilken kontekst, man skal have programmet og dets elementer til at fungere i.

Som nævnt kan man skelne mellem de generelle principper for mentalisering og de mere konkrete modeller og øvelser i programmet. Diskussionen om de elementer i Mentaliseringsguiden, der virker bedre for nogle børn end andre, fokuserer mere på de konkrete modeller og øvelser end på de generelle principper. Det fremgår af samtaler med implementeringsteams, at interventionsspektrum og Følelseskompasset er meget anvendelige i mange sammenhænge. De tager udgangspunkt i det enkelte barn eller den enkelte unge.

2.1.1 Sammenfatning virksomme elementer

Anbringelsesstederne har mange forskellige erfaringer med, hvornår en øvelse virker bedre end et andet. Det er derfor svært at sammenfatte anbringelsesstedernes erfaringer med, om nogle elementer i programmet virker bedre for nogle unge end andre. Barnet eller den unges alder og kognitive niveau er bestemmende for, hvilke modeller eller øvelser der vælges.

Sammenfattende kan man sige, at anbringelsesstederne selv siger, at de arbejder med alle de overordnede elementer i programmet, men udvælgelsen af det enkelte element afgøres af den pædagogiske situation, den enkelte unges behov samt den professionelles vurdering. Der er nogle elementer, som er svære for de børn og unge, som har kognitive udfordringer eller har et lavt sprogligt niveau. Der er også noget, der tyder på, at hvis alle på anbringelsesstedet arbejder ud fra den samme mentaliserende tilgang, så opleves elementer i programmet som mere virksomme.

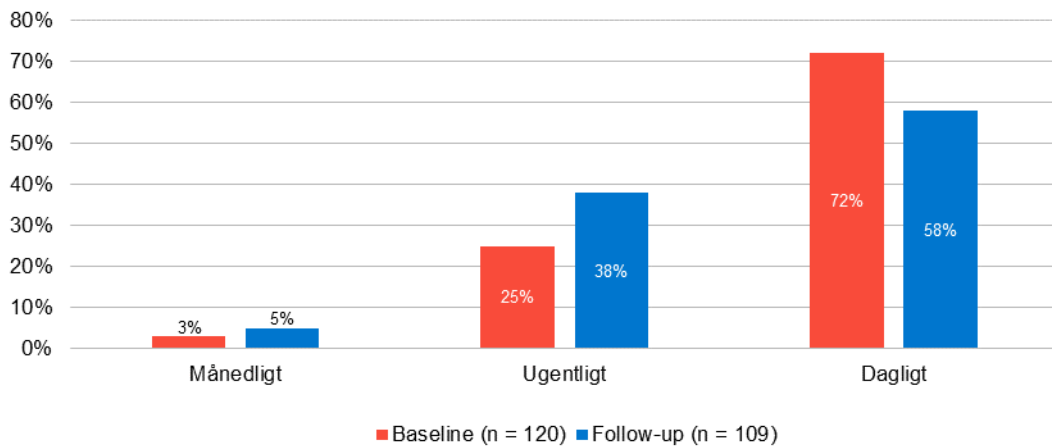
2.2 Fidelitet – Context

Dette afsnit beskriver resultaterne fra den data, som vi har indsamlet omkring tematikken context. Det vil sige, at resultaterne forholder sig til de forudsætninger, der skal være til stede, for at Mentaliseringsprogrammet kan praktiseres.

I vores spørgeskemaundersøgelse indikerer **næsten alle besvarelser, at de anvender programmet i praksis**. Der er ikke stor forskel på baseline (99 pct.) og follow-up undersøgelsen (96 pct.). De respondenter, som indikerer, at de ikke anvender metoden, uddyber, at de endnu ikke har modtaget undervisning, eller at de hellere anvender andre tilgange. Samme tendens så vi på observationer og videooptagelser, hvor de ansatte, der var til stede, var uddannet i programmet. Enkelte medarbejdere var vikarer eller nyansatte og havde ikke fået formel oplæring i programmet. På videooptagelserne ser vi også enkelte tilfælde, hvor de ansatte virker til

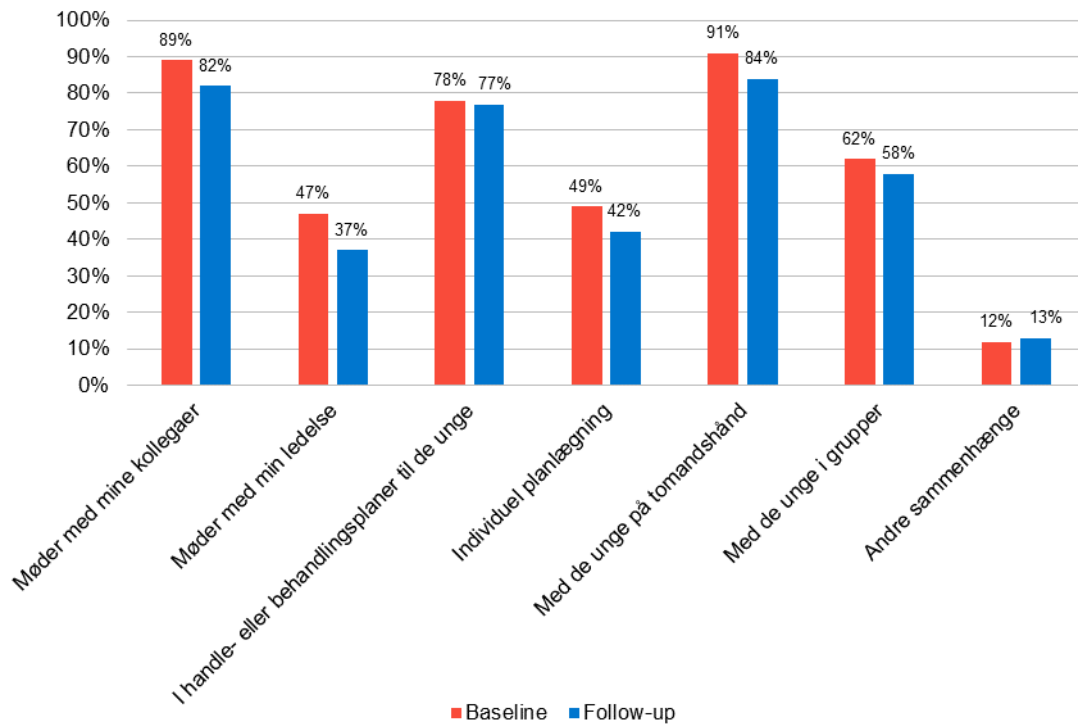
at have manglende kompetence i anvendelsen af programmet. Her virker det ikke til, at der er sket en overførsel af teori fra undervisning til praksis.

Figur 2.2 Hvor ofte anvender du metoden?



Figur 2.2 viser, at Mentaliseringsguiden ikke anvendes lige så ofte ved follow-up, som den gjorde ved baseline. Fra at der er 72 pct., som indikerer, at de anvendte programmet dagligt i 2018, er der i 2020 58 pct., som indikerer, at de anvender metoden dagligt. Omvendt er der sket en stigning i dem, der anvender metoden ugentligt, fra 25 pct. i 2018 til 38 pct. i 2020. Dem, som angiver, at de anvender metoden månedligt, er næsten uændret med henholdsvis 3 pct. og 5 pct.

Figur 2.3 I hvilke sammenhænge anvender du programmet?



Figur 2.3 viser, hvilke sammenhænge programmet anvendes i. Langt de fleste, 78 pct. i 2018 og 77 pct. i 2020, anvender Mentaliseringsguiden, når de laver handleplaner eller lignende. Det er stadig i mødet med kollegaer (82 pct.) og på tomandshånd med de unge (84 pct.), at Mentaliseringsguiden anvendes mest. Der er dog sket et lille fald i seks af sammenhængene i Figuren. Selvom der er et lille fald i ovenstående tal, viser de, at den sammenhæng, hvori Mentaliseringsguiden anvendes, er stort set uændret.

Figur 2.3 viser altså, at Mentaliseringsguiden anvendes i møder, både med kollegaer og ledelse. Dette ser vi også på videooptagelserne, hvor programmet italesættes. Yderligere viser data fra videooptagelserne praksis bag disse tal i Figur 2.3. Her ser vi, at **mødets dagsorden og tilrettelæggelse har betydning for, om programmets principper og øvelser kan bringes i spil** på mødet. De to nedenstående cases giver eksempler på, hvordan strukturen kan enten fremme eller hæmme en mentaliserende tilgang i planlægningen af de unges handle- og behandlingsplaner:

Eksempel på mødestruktur, som er hæmmende for at arbejde mentaliserende

En af behandlingskonferencerne gennemføres i en meget klassisk stil, hvor den ene medarbejder bruger 10 minutter på at fremlægge en ung drengs liv og hverdag. Medarbejderen beskriver, hvordan drengen agerer i forskellige situationer. Fremlæggelsen fokuserer meget på drengens adfærd. I fremlæggelsen virker det ikke til, at der er plads til at spørge ind til den ansattes betragtninger, hvilket begrænser muligheden for at være undersøgende og nysgerrig på de perspektiver, den ansatte kommer med. Herefter går turen videre til næste medarbejder, som fremlægger sine perspektiver. Sluttelig beslutter medarbejderne, hvilke tiltag der skal iværksættes.

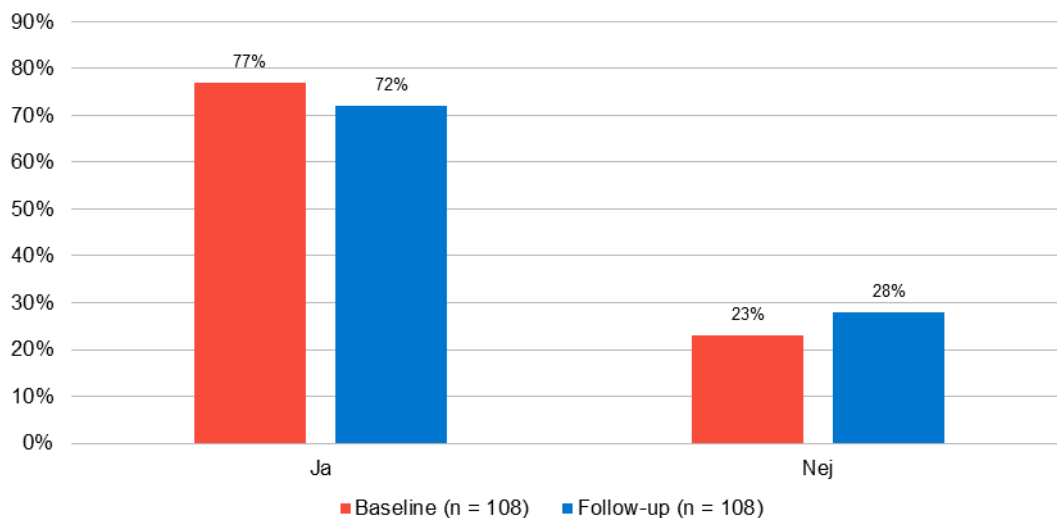
Eksempel på mødestruktur, som er fremmende for at arbejde mentaliserende

En behandlingskonference har en struktur, som er meget dialogbaseret. Det vil sige, at der er meget samtale mellem mødedeltagerne. Mødelederen udviser selv en mentaliserende tilgang til medarbejderne og faciliterer mødet ved at modellere mentalisering. Mødelederen lægger op til undersøgelse og åbenhed i forhold til bagvedliggende følelser og tanker i forhold til den unges handlinger. Mødelederen trækker Mentaliseringsguidens principper frem og coacher samtalsfokus i en mentaliserende retning.

De to cases viser, at mødets struktur er afgørende for, om der kan arbejdes med programmet mellem kollegaer, med ledelsen og i arbejdet med handle- og behandlingsplaner. Vi ser generelt, at det fungerer godt, når en person (leder, mødeleder eller lignende) hjælper de andre mødedeltagere med at få tænkt deres refleksioner og ytringer ind i Mentaliseringsguidens begreber og principper. Det fungerer desuden godt, når alle deltagere kommer til orde, fordi dette giver dem ejerskab på programmet, samtidig med at sproget og brugen internaliseres i deres personlige praksis. Der er et tilfælde, hvor det ikke har været sådan, hvor kun 3 ud af 8 mødedeltagere har talt i den tid, vi har optaget, hvilket betød, at de deltagere, som ikke kom til orde, ikke havde mulighed for at sprogliggøre programmet og øve sig i brugen af det på mødet.

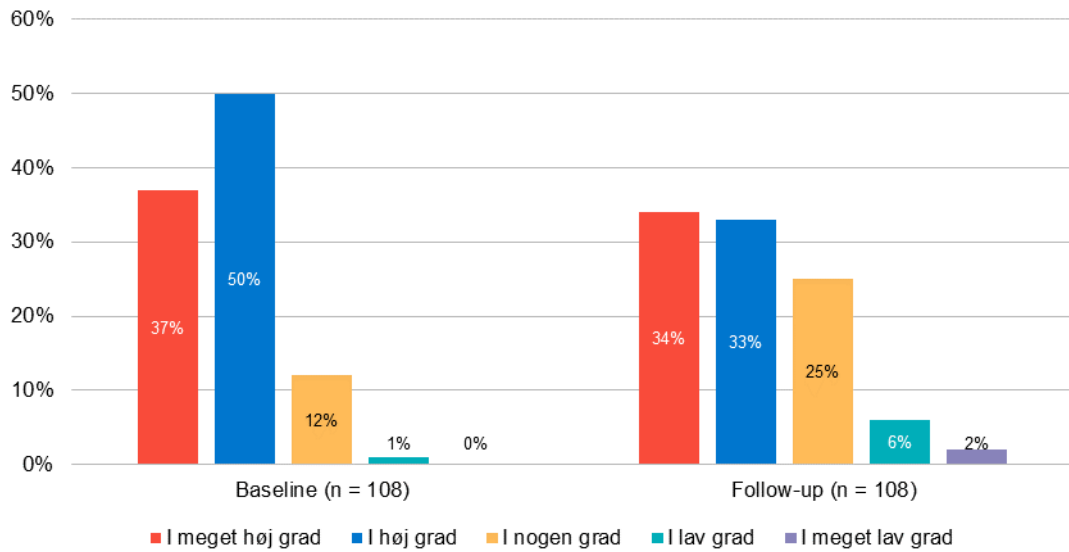
Figur 2.3 indikerer, at de ansatte anvender Mentaliseringsguiden sammen med de unge, både i grupper og på tomandshånd. På observationsbesøgene så vi, at de fysiske rammer har betydning for, om og hvordan dette kan faciliteres. Meget interaktion mellem voksne og unge foregik eksempelvis i fællesarealer. Her virkede det til, at de ansatte brugte tiden til at spørge ind til den unges dag og generelt høre lidt om, hvad der skete i den unges liv.

Figur 2.4 Har metoden styrket arbejdsmiljøet på din arbejdsplads?



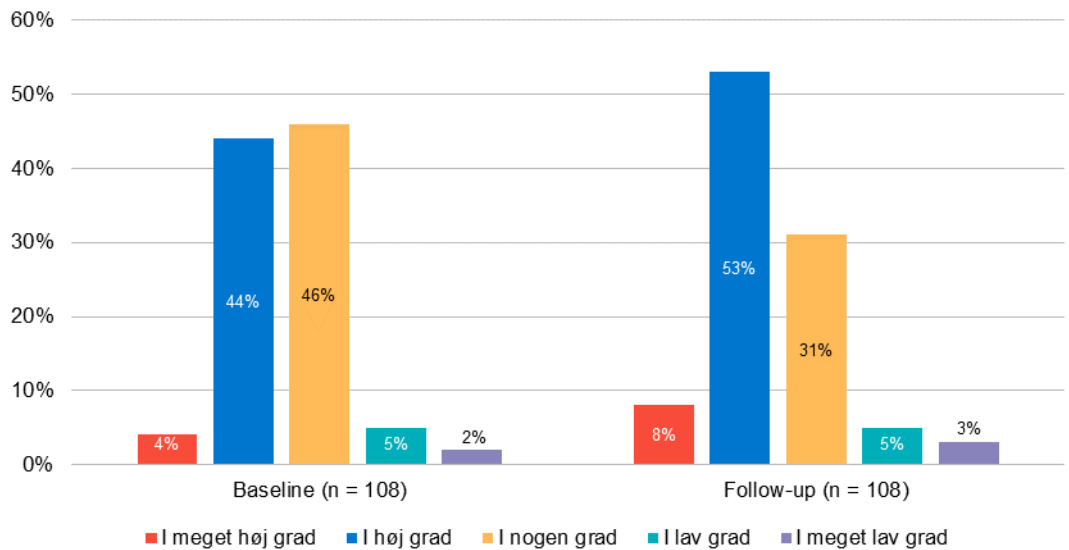
Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at der er sket et meget lille fald i, om metoden har styrket arbejdsmiljøet på anbringelsesstederne, vist i Figur 2.4. I 2018 var der 77 pct. Faldet er på 5 procentpoint.

Figur 2.5 Mener du, at ledelsen har taget ejerskab på metoden?

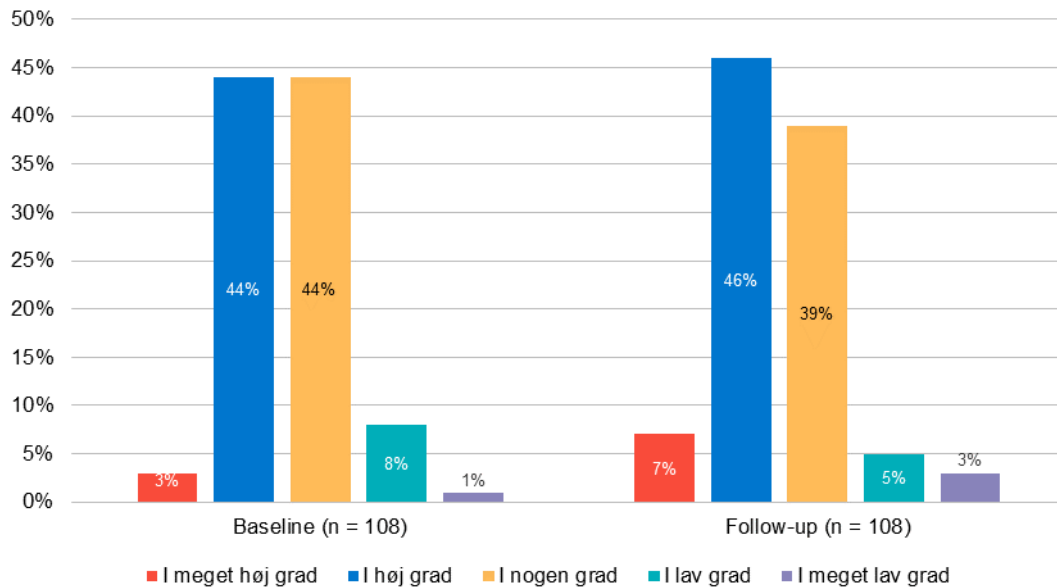


Figur 2.5 viser, at der er sket et fald i, hvor høj grad respondenterne finder, at ledelsen har taget ejerskab på metoden. I baselineundersøgelsen var der 87 pct. af de adspurgte, som svarede, at ledelsen i meget høj eller i høj grad havde ejerskab på metoden. Ved follow-up undersøgelsen var dette tal faldet til to tredjedele (67 pct.), hvor også 8 pct. svarer i lav eller i meget lav grad.

Figur 2.6 Hvor godt kender du metoden?



Figur 2.7 Hvor kompetent føler du dig i at arbejde med metoden?



Figur 2.6 og Figur 2.7 viser, hvor godt respondenterne selv mener, de kender Mentaliseringsguiden, og hvor kompetente de er til at bruge den i praksis. Der er sket en lille stigning i kendskabet til metoden, hvor dem, som har scoret i meget høj og i høj grad, er steget fra lige knap halvdelen (48 pct.) til over halvdelen (61 pct.). Samme tendens ses i kompetenceniveau, hvor der ses en lille stigning fra 47 pct. til 53 pct. Dem, som indikerer, at de har lavt eller meget lavt kendskab eller kompetenceniveau, ligger stabilt over de to målinger.

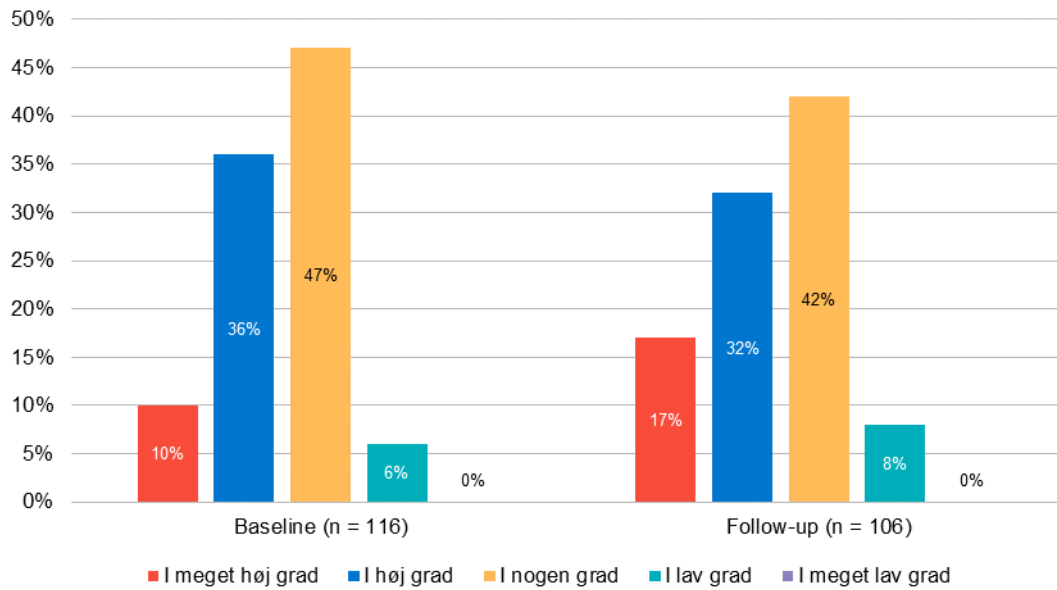
2.2.1 Sammenfatning på Context

Resultaterne om context viser, at den gruppe af ansatte, som arbejder med Mentaliseringsguiden, har fået formel uddannelse heri. De ansatte indikerer desuden, at de kender programmet og er kompetente i arbejdet med det. Endvidere er der en høj egenvurdering af, at programmets anvendes, hvilket til dels også ses i observationer og videoobservationer. Vi ser et lille fald i ledelsesopbakning. Dette kan indikere, at der er mindre fokus på implementering af programmet. Samtidig ser vi en forholdsvis høj egenvurdering af, at Mentaliseringsguiden har styrket arbejdsmiljøet på anbringelsesstederne. Sluttelig viser resultaterne, at mødestruktur er en afgørende faktor for, om det er muligt at arbejde mentaliserende på for eksempel en behandlingskonference. Mødeledelsen og strukturen kan understøtte mødedeltagerne i at arbejde med programmet og omvendt også forhindre, at det er muligt. Det virker desuden til, at programmet kan understøtte og opkvalificere de faglige snakke, som foregår på møderne.

2.3 Compliance

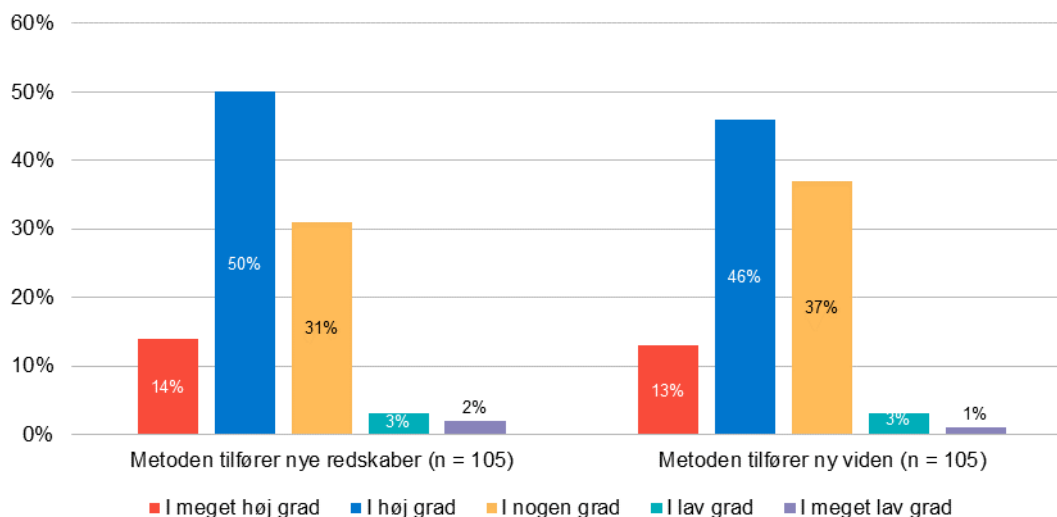
Dette afsnit beskriver resultaterne omkring tematikken compliance, hvilket betyder, at vi har kigget på, hvordan anbringelsesstederne arbejder med Mentaliseringsguidens centrale principper og øvelser, som de var tænkt fra programudviklernes side.

Figur 2.8 Anvender du begreber fra metoden, når du taler med dine kollegaer?



Figur 2.8 viser, i hvilken grad respondenterne anvender begreber fra Mentaliseringsguiden, når de taler med kollegaer. Der er sket en stigning fra 10 pct. til 17 pct. i dem, som angiver, at de i meget høj grad anvender begreber i samtaler med kollegaer. Dem, som angiver i høj grad (36 pct. i 2018 og 32 pct. i 2020) og i nogen grad (47 pct. og 2018 og 42 pct. i 2020), er næsten ens. Det samme gælder for dem, som har svaret i lav grad, som går fra 6 pct. til 8 pct. Der er ingen, som har svaret i meget lav grad (0 pct.).

Figur 2.9 I hvor høj grad har metoden tilført ny viden og redskaber til din eksisterende pædagogiske praksis?

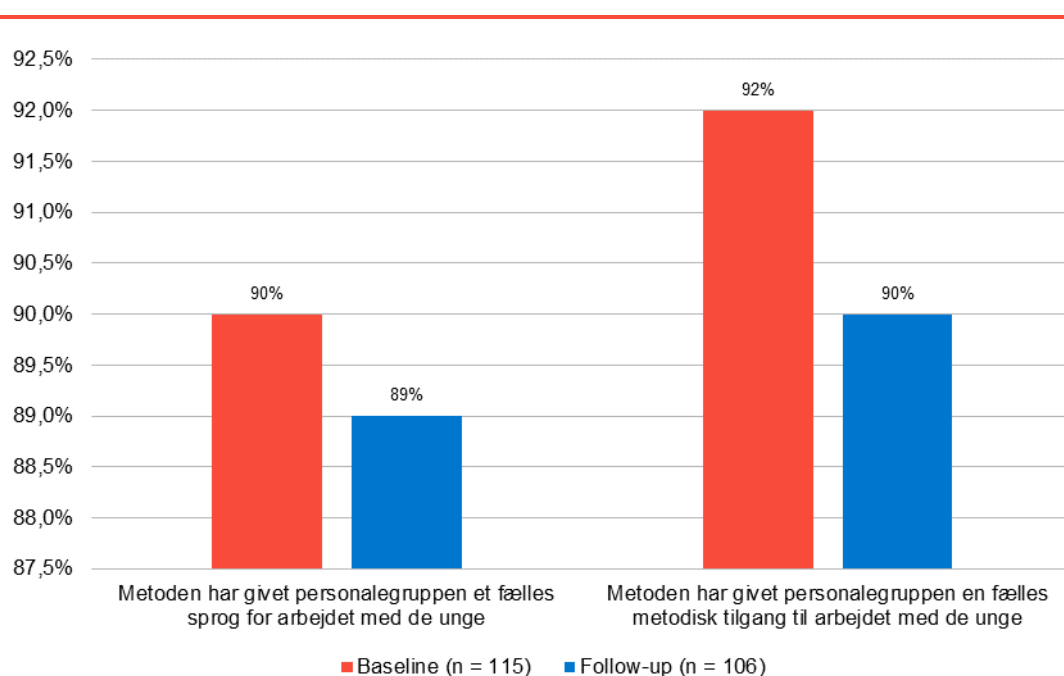


Figur 2.9 viser, at næsten alle respondenter (95 pct.) mener, at Mentaliseringsguiden i nogen, høj eller meget høj grad har tilført nye redskaber til deres praksis. Samme tendens ses, når der

spørger ind til viden, hvor 96 pct. mener, at Mentaliseringsguiden har tilført nye redskaber til deres praksis. En lille del mener ikke, at de har fået ny viden (4 pct.) eller nye redskaber (5 pct.).

Ovenstående resultater ser vi til dels også i videooptagelserne. Generelt ser vi på optagelserne, at **mødedeltagerne nævner en lang række konkrete principper og øvelser**. For eksempel: Selvværdsskjoldet², Yin og Yang-balance³, MacLeans tredelte hjerne⁴, Kriseplan eller princippet, Følelseskompasset. Derudover refereres til grundlæggende mentaliseringsprincipper, jævnfør Åbent SIND og STORM-modellen. Det virker også til, at mødedeltagerne har kendskab til disse, men på optagelserne ser vi ikke, at øvelser eller begreber anvendes systematisk og udfyldes eller diskuteres direkte ind i arbejdet med de unges handleplaner m.m. Det bliver ofte ved, at en mødedeltager nævner en øvelse eller begreb, og samtalen herefter fortsætter i et mere overordnet spor, som ikke går i dybden med Mentaliseringsguidens øvelser og begreber.

Figur 2.10 Mener du, at metoden har givet personalegruppen et fælles sprog og fælles metodisk tilgang for arbejdet med jeres unge?



Figur 2.10 indikerer, at Mentaliseringsguidens begreber italesættes, og at metoden giver et fællessprog til personalegruppen. Blandt medarbejderne vurderer 90 pct. i 2018 og 89 pct. i 2020, at Mentaliseringsguiden giver et fælles sprog i arbejdet med de unge. Figur 2.8 viser desuden, at der er sket en meget lille stigning i italesættelsen af begreber mellem kollegaer. Kategorierne i høj og meget høj grad stiger fra 10 pct. til 17 pct. i løbet af perioden. Samme tendens ses omkring en fælles metodisk tilgang, som viser, at næsten alle (90 pct. i 2020) mener, at Mentaliseringsguiden giver en fælles metodisk tilgang. Det fælles sprog og fælles metodisk tilgang så vi til dels også på videooptagelserne. Samme tendens afspejler sig ikke i vores observationer.

² Selvværdsskjoldet fokuserer på den unges selvværd ved at tydeliggøre deres ressourcer og positive sider.

³ Yin og Yang-balance fokuserer på at nuancere den unges oplevelse af verden.

⁴ MacLeans tredelte hjerne forklarer hjernens inddeling i krybdyr-, pattedyr- og den tænkende hjerne.

I vores observationer ser vi på tværs af de 12 anbringelsessteder, at de **anvender grundlæggende mentaliseringsprincipper**. For eksempel principperne i Åbent SIND og STORM-modellen. **Men i vores observationer ser vi ikke, at medarbejderne bruger konkrete øvelser eller lignende fra Mentaliseringsguiden**. Disse observationer bekræftes af vores interview med de 12 implementeringsteams, som fortæller, at de i de fleste tilfælde ikke anvender øvelserne med høj compliance, men anvender principperne bag øvelser, når de arbejder med de unge.

Der er anbringelsessteder, som fortæller, at de anvender konkrete øvelser og redskaber for eksempel i forbindelse med arbejdet med handle- og behandlingsplaner, hvor nogle unge er meget glade for øvelserne, og har de udfyldte øvelser, noter og papirer i en personlig mappe, så deres arbejde med mentalisering bliver visuel for dem.

Flere ansatte fortæller, at den formelle brug af øvelserne fra Mentaliseringsguiden gør det mere sikkert for dem at arbejde med programmet. Dette kan indikere, at de ansatte stadig er ved at opbygge en rutine i brug af programmet, hvilket også hænger sammen med, at 89 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen anvender flere elementer fra Mentaliseringsguiden nu, end da de blev introduceret til metoden. Det samme gælder, når vi spørger, om de anvender det tilgængelige materiale. Her indikerer størstedelen af de adspurgte (86 pct. i 2020 og 77 pct. i 2018), at de anvender det tilgængelige materiale i arbejdet med Mentaliseringsguiden. Dette materiale er hovedsageligt bogen *Mentaliseringsguiden* (Hagelquist, 2018).

I forhold til brug af konkrete øvelser og materialer ser vi ikke ovenstående resultater afspejle sig i videooptagelser af behandlingskonferencer. Her ser vi, at **de fleste ansatte generelt har fokus på, hvordan de unges følelser, erfaringer og relationer spiller ind i forhold til den unges adfærd**. Her er de ansatte nysgerrige og undersøgende i forhold til dette og går på opdagelse i de unges ressourcer. De ansatte undersøger desuden flere gange, hvordan deres egen adfærd er medvirkende til at opretholde de sociale mønstre, som opstår i relationen med de unge. Dette indikerer, at der er et vidensniveau omhandlende mentalisering.

Enkelte medarbejdere på tværs af de tre optagelser har meget fokus på den unges handlingers uhensigtsmæssighed i forhold til omgivelserne, frem for handlingernes hensigtsmæssighed for den unge selv. Disse ansatte er fra start meget fokuseret på at finde løsninger og handlinger frem for at gå på opdagelse i de psykologiske og sociale mekanismer bag den unges adfærd. **Her fokuseres primært på den unges udfordringer frem for ressourcer.** I dette tilfælde ses ingen anvendelse af Mentaliseringsguiden, da de har svært ved at indtage den unges perspektiv og være undersøgende på bagvedliggende psykosociale faktorer hos den unge.

2.3.1 Sammenfatning på Compliance

Resultaterne omkring compliance viser, at der arbejdes med principper og i nogle tilfælde konkrete øvelser fra Mentaliseringsguiden. Det er i høj grad principperne, som vi ser anvendt, og i mindre grad de konkrete øvelser. Det er særligt principperne i Åbent SIND, STORM, Interventionsspektrum og Følelseskompasset, som anvendes. De kommer i spil på møder og i praksis med de unge, om end personalet ikke altid selv italesætter, at det er disse principper, der anvendes. Det er forskelligt på tværs af anbringelsesstederne, hvordan der arbejdes med konkrete øvelser. Nogle steder er det svært at få dem i spil over for de unge, andre steder vil de unge gerne bruge øvelserne. Medarbejderne mener selv, at programmet har givet dem nye redskaber, men i videooptagelser og observationer virker det til, at det kan være svært at få øvelserne i spil i praksis. Det er nemmere at få principperne i spil, hvilket enten tyder på, at disse er blevet en mere internaliseret del af praksis, at det er nemmere at tale ind i programmet end at handle, eller at principperne svarer til den socialpædagogik som de ansatte allerede

anvender i forvejen. Øvelserne virker til at kunne have brug for mere plads i den daglige praksis, for at de ansattes handlekompetencer øges, og de bliver mere rutinerede i brugen af dem.

2.4 Competence

Nedenstående resultater viser, hvordan anbringelsesstederne arbejder med competence. Det vil sige, at resultaterne viser, hvordan medarbejderne tilpasser Mentaliseringsguiden til de unge og den kontekst, som de anvender programmet i.

I foregående afsnit beskrev vi, hvordan nogle unge fandt de konkrete øvelser fra Mentaliseringsguiden brugbare. Der er dog også unge, som reagerer mere negativt, når de bliver præsenteret for konkret materiale fra Mentaliseringsguiden. Mange af anbringelsesstederne fortæller, at de unge oplever det meget instrumentelt og kunstigt, når der ligger et stykke papir eller en computer imellem dem og den ansatte. En af de unge udtrykker højlydt til en ansat, da hun ser en øvelse ligge på bordet: "Skal du mentalisere mig!?". Hun var tydeligvis ikke glad for dette stykke papir.

Nogle unge synes, materialet er uforståeligt, eller de føler, at det bliver for kunstigt, hvilket har medført, at **nogle anbringelsessteder har tilpasset materialet til deres specifikke målgruppe**. Et anbringelsessted fortæller eksempelvis, at de har lavet dukker, som kan anvendes til at arbejde med Følelseskompasset.

I vores observationer har vi set flere forskellige interaktioner mellem ansatte og unge på tomandshånd. Generelt er de unge villige til at tale om deres livssituation og følelser sammen med de ansatte. Det virker til, at de unge er trygge ved de ansatte og ved, at de kan få hjælp hos dem. Nedenfor præsenteres en række cases, som beskriver dette, og hvordan de ansatte arbejder med mentaliseringsprincipperne sammen med de unge.

Case omkring besøg på kirkegård

Forhistorie: En pige på anbringelsesstedet har ikke været i skole i dag, fordi det er årsdagen for hendes mors død. Det er aftalt, at pigen og storesøsteren skal hen på kirkegården og besøge deres mors grav.

En pædagog henvender sig til pigen og spørger om, hvordan planerne er for i dag. Pigen trækker bare på skuldrene, og pædagogen spørger, om hun har talt med sin storesøster, som er i ungeshuset, om besøg på kirkegården. Storesøster havde foreslået i weekenden, at de skulle tage sammen på kirkegården, og om det fortsat var sådan. Det vidste pigen ikke rigtigt og kunne ikke tage stilling til det. Pædagogen foreslår, at de skal sætte sig ned i stuen og tale om det, hvilket pigen siger ja til. Pædagogen spørger herefter igen pigen om planerne med sin søster, men hun ved ikke rigtig, om hun har lyst til at komme på kirkegården sammen med søsteren. Pædagogen lytter og nikker, siger OK og udtrykker, at det også må være en svær situation. Pædagogen spørger så, om de ikke bare skal tage ud og handle som planlagt, så kan de se, hvordan hun så ser på det. Pigen nikker, og de tager afsted for at handle.

Efter en tid bliver der ringet op, at pigen og pædagogen har handlet ind og købt blomster til mors gravsted, og at pigen gerne vil på kirkegården sammen med sin storesøster. De har købt mad, som pigen gerne vil spise på kirkegården sammen med sin storesøster.

Ovenstående case er et eksempel på, hvordan pædagogen arbejder med Åbent SIND på tomandshånd. Pædagogen har fokus på pigens følelser og interpersonelle hændelser, hvilket får pigen til selv at tage beslutningen omkring besøg på kirkegården. Pædagogen bestræber sig

således på at følge den unges følelsesmæssige sindsstemning, hvor hun giver tid og foreslår en indkøbstur for at se, om det kan hjælpe til andre perspektiver på sagen.

Anvendelse af mentaliseringsguiden med de unge i grupper

Tre unge drenge og to voksne sidder i køkkenet og taler om det næste beboermøde. Pludselig går det op for en af drengene, at beboermødet er planlagt på hans fødselsdag. Han siger til den ene ansatte, at han har fødselsdag den dag. Den ansatte siger: *"Har du fødselsdag den dag?"*. Drengen svarer ja og spørger, om mødet kan flyttes til en anden dag. Det er den voksne sikker på, at det godt kan. Den unge dreng smiler og virker glad. Den ansatte kigger på ham og smiler, mens hun siger: *"og så skal vi have kage og flag på bordet"*. Drengen lyser endnu mere op og kigger smilende rundt på de andre unge og ansatte.

Ovenstående case illustrerer, hvordan den voksne vender en situation, hvor drengen er skuffet over, at der er planlagt beboermøde på hans fødselsdag, til at forstærke drengens følelser om, at han glæder sig til sin fødselsdag. Den ansatte ser, at drengen glæder sig og forstærker denne følelse ved at sige, at de skal have kage og flag, når han fylder år. Dette er eksempel på, at den ansatte har fokus på drengens følelser og kan spejle de følelser, han har i sig.

Case omkring arbejdet med mål

En ansat sidder sammen med en ung pige på kontoret. Det er planlagt, at de skal gennemgå pigens handleplan og de mål og delmål, som pigen skal arbejde med.

Den ansatte sidder med sin computer åben og gennemgår målene og fortæller, hvordan det går med at nå disse mål. Imens sidder pigen, som er i starten af tyverne, og fortæller om, at hun snart har fødselsdag. Hun fortæller, at hun er nervøs, fordi det er første gang, hun skal være alene på sin fødselsdag. Hendes forældre kommer først og besøger hende om aftenen. Hun forholder sig ikke til, hvad den ansatte siger og forsøger i stedet at fortælle om, at hun synes, det måske bliver en lang fødselsdag, når hun skal vente helt til aften med at blive fejret. Den ansatte forsøger at flytte pigens fokus over på målene og denne samtale.

Ovenstående case er et eksempel på, at den ansatte ikke opdager, at pigen er nervøs ved at skulle have fødselsdag. Den ansatte er optaget af at gennemgå handleplanen, så han opdager ikke, at pigen har et andet behov i situationen. Nemlig at få talt om, hvordan hun kan håndtere den situation, hun kommer til at stå i på sin fødselsdag. Casen er et eksempel på, at den ansatte ikke får arbejdet med kompetence, det vil sige at få inddraget mentaliseringsprincipperne i samtalen. Det var en oplagt situation, hvor den ansatte kunne fokusere på pigens følelser og være nysgerrig på hendes reaktion. Herefter kunne pigen måske være mere fokuseret på at arbejde med sin handleplan. Casen er også et eksempel på, at de ansatte mangler rutine i at arbejde med Mentaliseringsguiden.

2.4.1 Sammenfatning på Competence

Resultaterne omkring competence viser, at anbringelsesstederne generelt har svært ved at komme til at anvende de konkrete øvelser i løbet af dagen. Der er flere af stederne, som fortæller, at de anvender de konkrete øvelser på personalemøder eller lignende.

Det virker til, at de ansatte mener, at programmet virker bedst, når der arbejdes med principper, og de ansatte tilpasser disse og bruger egne ord, frem for arbejdet med øvelser, som godt kan virke kunstigt og instrumentelt over for nogle unge. Det virker således til, at sprogliggørelsen

af programmet er nemmere end handlinger i programmet. Nogle unge profiterer dog af konkret brug af øvelser, hvilket kan betyde, at det er konteksten og målgruppen, der afgør, hvorvidt der skal lægges hovedvægt på principper, øvelser eller begge dele. De dårligst stillede unge, med lavt kognitivt niveau, virker til at have svært ved øvelserne.

Resultaterne viser, at de fleste ansatte generelt har fokus på de unges følelser og er nysgerrige på, hvad der ligger bag den unges adfærd, men at de ikke i et stort omfang anvender begreber og øvelser fra Mentaliseringsguiden.

2.5 Sammenfatning af resultater for Mentaliseringsguiden

Resultaterne for Mentaliseringsguiden har set på målingen af fidelitet på de 11 anbringelsessteder, som arbejder med denne. Resultaterne er indhentet på baggrund af spørgeskemaundersøgelse, observationer i praksis, videoobservationer af behandlingskonferencer samt interview med de 11 implementeringsteams. Resultaterne er blevet præsenteret ud fra virksomme elementer og de tre tematikker: context, compliance og competence. Tilsammen kan disse målepunkter give et samlet billede af fideliteten på tværs af de 11 anbringelsessteder.

Resultaterne viser, at der fortsat er fokus på at arbejde med Mentaliseringsguiden på anbringelsesstederne, både i møder, planlægning og i arbejdet med de unge, men at der stadig er rum for at højne fideliteten. Anbringelsesstederne har de kontekstuelle forudsætninger for at kunne praktisere programmet. Medarbejderne vurderer selv, at de anvender Mentaliseringsguiden i mange forskellige arbejdssammenhænge, de siger, at de bruger øvelserne, og indikerer, at programmet har tilført ny viden og nye redskaber. Medarbejderne udtrykker stor tilfredshed med programmet både nu og for 20 måneder siden. Ud fra et medarbejdersynspunkt synes programmet således at være meningsfyldt og lærerigt.

Generelt viser resultaterne, at anbringelsesstederne anvender mentaliseringsprincipperne i Mentaliseringsguiden, hvor især Åbent SIND, STORM-modellen og Interventionsspektrum kommer i spil. De ansatte italesætter i lav grad, at det er disse principper, de arbejder med, hvilket gør det problematisk at vurdere, hvorvidt disse principper var til stede, også inden Mentaliseringsguiden blev implementeret.

I forhold til de konkrete øvelser i programmet ser vi, at disse kommer mindre i spil. Dette skyldes både den struktur, der er på møder og i hverdagen, men også, at de ansatte tilsyneladende mangler rutine i brugen af dem. De unge og personalet selv kan mærke, at det bliver instrumentelt og kunstigt, når de trækkes frem. Resultaterne tyder på, at øvelserne fungerer mindst godt til de dårligst fungerende børn og unge. Det kunne tyde på, at de sprogbårne øvelser er for svære for de børn og unge, som har et lavt mentaliseringsniveau og meget lidt sprog for følelser. Denne pointe uddybes i Scavenius et al. (2020).

3 Resultater for Robusthedsprogrammet

Dette kapitel viser de samlede resultater fra den fidelitetsmåling, der er foretaget på de anbringelsessteder, som arbejder med Robusthedsprogrammet. Først vil vi præsentere resultater, som omhandler virksomme elementer, dette efterfulgt af de tre tematikker omkring context, compliance og competence.

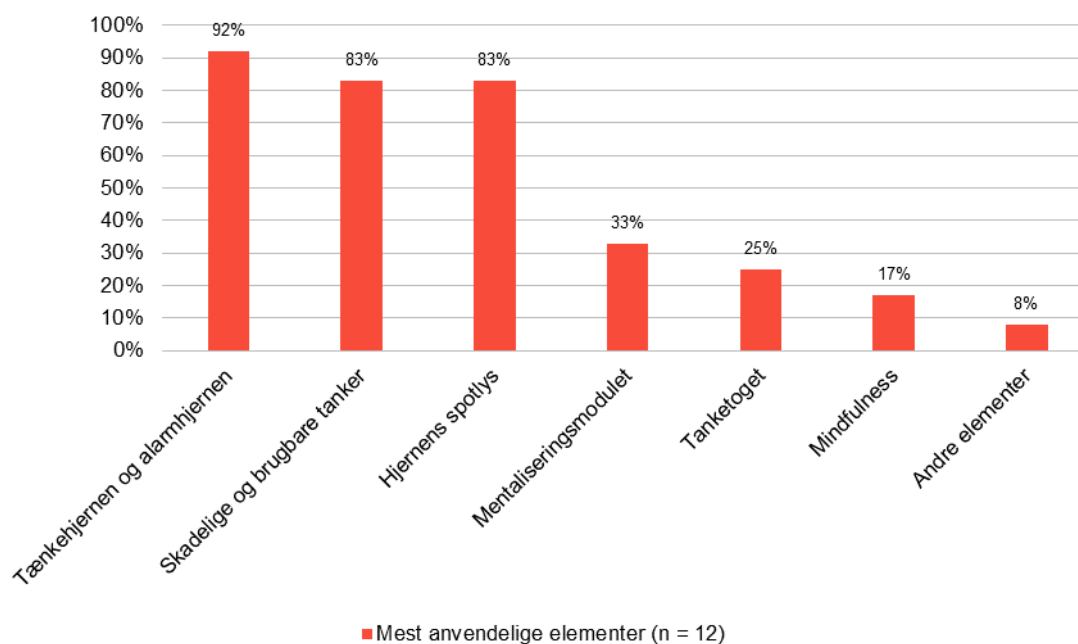
3.1 Virksomme elementer i Robusthedsprogrammet

Vi har spurgt ind til, hvilke elementer anbringelsesstederne finder mest virksomme i arbejdet med Robusthedsprogrammet. Dette afsnit vil beskrive disse resultater.

Robusthedsprogrammet består af ni moduler. Man kan sige, at Mentaliseringsmodulet indeholder de grundlæggende principper bag programmet, mens de øvrige otte moduler understøtter og konkretiserer principperne i Mentaliseringsmodulet.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt de ansatte om, hvilke elementer fra programmet, som de finder mest virksomme i den daglige praksis.

Figur 3.1 Hvilke elementer finder du mest virksomme i Robusthedsprogrammet?



Som Figur 3.1 viser, mener næsten alle (92 pct.), at Tænkehjernen og alarmhjernen fra modulet Hjernen er mest virksomt. Herefter følger Skadelige og brugbare tanker (83 pct.) og Hjernens spotlys (83 pct.). Herefter følger Mentaliseringsmodulet (33 pct.), Tanketoget (25 pct.) og Mindfulness (17 pct.). 8 pct. nævner andre elementer. Af de ni overordnede moduler i programmet er det kun Mentaliseringsmodulet, som nævnes ovenfor, de resterende elementer er øvelser og principper, som relaterer til modulerne Hjernen, Tankebobler og Kroppen.

Boks 3.1 forklarer indholdet i centrale elementer i Robusthedsprogrammet:

Boks 3.1 Centrale elementer i Robusthedsprogrammet

Mentaliseringsmodulet er kernen i Robusthedsprogrammet, og de øvrige moduler fungerer som teoretiske og praktiske operationaliseringer af, hvordan vi kan arbejde med mentalisering og derigennem styrke vores robusthed. Modulet giver en indføring i den eksisterende viden om mentalisering (se kapitel 2) og i, hvordan mentalisering er et grundlæggende element i vores psykiske robusthed. Det illustreres også, hvad der kan ske, når vores mentalisering svigter, og hvordan vi skal være særligt mentaliserende, når vi arbejder med målgrupper, som er udfordret på deres mentaliseringssevne.

Tankebobler beskriver to forskellige slags tanker: brugbare og skadelige tanker, som illustreres ved hhv. grønne og grå tankebobler. I Robusthedsprogrammet anvendes tankeboblerne til at synliggøre og italesætte vores tanker og fungerer som et letafkodeligt billede på, at vi skal kunne flytte vores tanker væk fra skadelige tanker, når der er behov for at komme videre. Tankeboblerne og det at mestre at kunne flytte sin opmærksomhed fra skadelige til brugbare tanker kan anvendes som et værktøj til at klare svære situationer og udfordringer i livet. I forhold til mentaliseringsdomænerne er Tankebobler relateret til balancen i automatisk og kontrolleret mentalisering samt balance i kognitiv og affektiv mentalisering.

Hjernen beskriver to forskellige funktioner i hjernen, som med programmets billedsprog kaldes Tænkehjernen og Alarmhjernen. Tænkehjernen sidder i den forreste del af hjernen, og det er denne del, vi bruger, når vi mentaliserer kontrolleret. Alarmhjernen er et område midt i hjernen, som aktiveres, når man føler sig truet følelsesmæssigt eller socialt. Den er derfor relateret til den automatiske mentaliseringsdimension. Det kan både være psykiske og fysiske trusler. Modulet indeholder viden om, hvordan man kan berolige sin Alarmhjerne, og hvordan man kan støtte andre til at få beroliget deres Alarmhjerne.

Kroppen. Modulet sætter fokus på sammenhængen mellem fysisk og mental sundhed. Der gives en overordnet gennemgang af, hvordan vores fysiske sundhed kan styrkes ved at sætte fokus på kost, bevægelse og søvn, og hvordan elementerne hver især virker understøttende på vores mentale sundhedstilstand. Derudover arbejdes der med, hvordan vores kendskab til kroppens signaler hjælper til at forebygge mistrivsel, og hvordan vi kan anvende kroppen til at bringe ro på Alarmhjernen, for eksempel gennem vejtrækningsøvelser. I lydfilen Hjernens Apotek beskrives det, hvordan man med opmærksomhedstræning kan forsøge at mindske uro og hverdagsmerter.

Programudviklerne nævner selv, at de virksomme elementer er mentaliseringsprincipperne i programmet. Det vigtigste for programudviklerne er således ikke, at der anvendes konkrete begreber, principper eller øvelser, men at arbejdet med mentalisering ses som en grundlæggende værdi i det pædagogiske arbejde.

Anbringelsesstederne beretter på vores samtaler med dem, at de mest virksomme elementer i Robusthedsprogrammet, ligesom i Figur 3.1 relaterer til modulerne: Hjernen, Tankebobler og Kroppen samt modulet om Mentalisering. Der er en høj grad af sammenfald mellem de mest anvendte elementer og de elementer som bliver italesat som mest virksomme.

Et anbringelsessted fortæller, at grunden til, at elementerne virker godt, er, at de ligger godt i tråd med den behandlingspraksis, man har i forvejen, Robusthedsprogrammet tilbyder en række konkrete øvelser, som kan anvendes som supplement til den øvrige behandling.

På et anbringelsessted har man gjort den erfaring, at gruppesessioner med en fastlagt øvelse ikke fungerer i forhold til de unge, da de unge har for meget modstand på denne form. Det fungerer bedre for de yngre børn, hvor det kan laves som en leg. Modstanden blandt de unge skyldes måske en kombination af deres alder (teenagere) og oplevelserne i starten af projektet,

hvor et af anbringelsesstederne havde arbejdet med Robusthedsprogrammet som en ugentlig obligatorisk opgave.

Begge anbringelsessteder er enige om, at Historiefortælling fungerer bedre til de yngre børn. Og det skal bruges i situationer, hvor de kan holde fokus. Et anbringelsessted nævner *”at det er en blanding af, at de unge ikke gider at få læst historie, at den narrative tilgang ikke ligger så naturligt for os – det bliver lidt kunstigt, og at historierne i Robusthedsprogrammet er mest henvendt til de yngre”*. Begge anbringelsessteder vurderer, at programmet fungerer bedst til den yngre målgruppe.

3.1.1 Sammenfatning på virksomme elementer

Resultaterne omkring virksomme elementer peger på, at Robusthedsprogrammets elementer fungerer som et godt supplement til den øvrige behandlingspraksis. Anbringelsesstederne beretter, at programmet ikke kan stå alene. Det virker til, at programmet er mest velegnet til den yngre målgruppe og til børn og unge med lav udviklingsalder. Derudover har anbringelsesstederne bedst erfaring med at anvende programmet, når de arbejder individuelt med de unge. Endelig viser resultaterne, at det er en fordel, at elementerne er konkrete og ukomplicerede at bruge.

3.2 Context

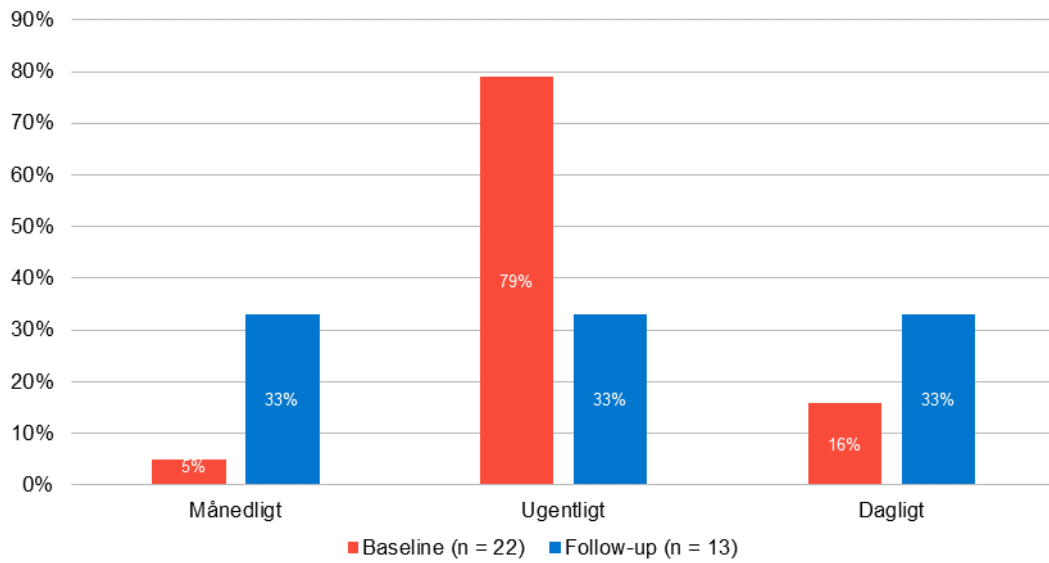
Dette afsnit beskriver resultaterne fra den data, som vi har indsamlet omkring tematikken context. Det vil sige, at resultaterne forholder sig til de forudsætninger, der skal være til stede i praksis, for at Robusthedsprogrammet kan praktiseres.

I vores spørgeskemaundersøgelse svarer **næsten alle medarbejderne, at de anvender programmet i praksis**. Der er en lille forskel på baseline (86 pct.) og follow-up undersøgelsen (92 pct.). Dem, som ikke anvender metoden, indikerer, at de endnu ikke er begyndt eller kun bruger delelementer fra Robusthedsprogrammet. Samme tendens så vi på observationer og videooptagelser, hvor de ansatte, der var til stede, var uddannet i programmet. Enkelte medarbejdere var vikarer, men havde fået formel oplæring i programmet.

I observationerne så vi, at normeringen var tilstrækkelig til, at de ansatte havde mulighed for at arbejde mentaliserende.⁵ Det så vi ved, at de voksne havde tid til at tale med de unge, som gerne ville tale, og at de voksne samtidig havde mulighed for at udføre de aktiviteter, som var planlagt. På begge anbringelsessteder tillod de fysiske rammer de ansatte at arbejde mentaliserende sammen med andre ansatte og sammen med de unge.

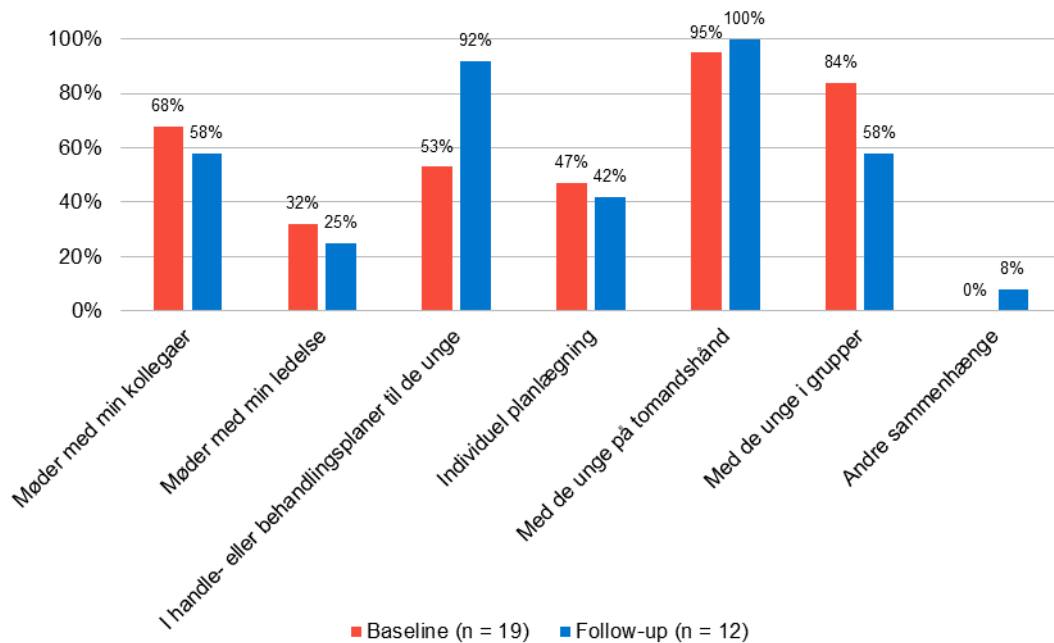
⁵ I Hansen et al. (2020) viser implementeringsresultaterne, at det er svært for medarbejderne at finde tid til at forberede sig i programmet.

Figur 3.2 Hvor ofte anvender du metoden?



Figur 3.2 viser, at det ved baselineundersøgelsen i 2018 var ugentlig anvendelse (79 pct.) af metoden, der var mest brugt. I 2020 har dette ændret sig, så der er en lige fordeling mellem at metoden anvendes månedligt (33 pct.), ugentligt (33 pct.) eller dagligt (33 pct.).

Figur 3.3 I hvilke andre sammenhænge anvender du metoden?



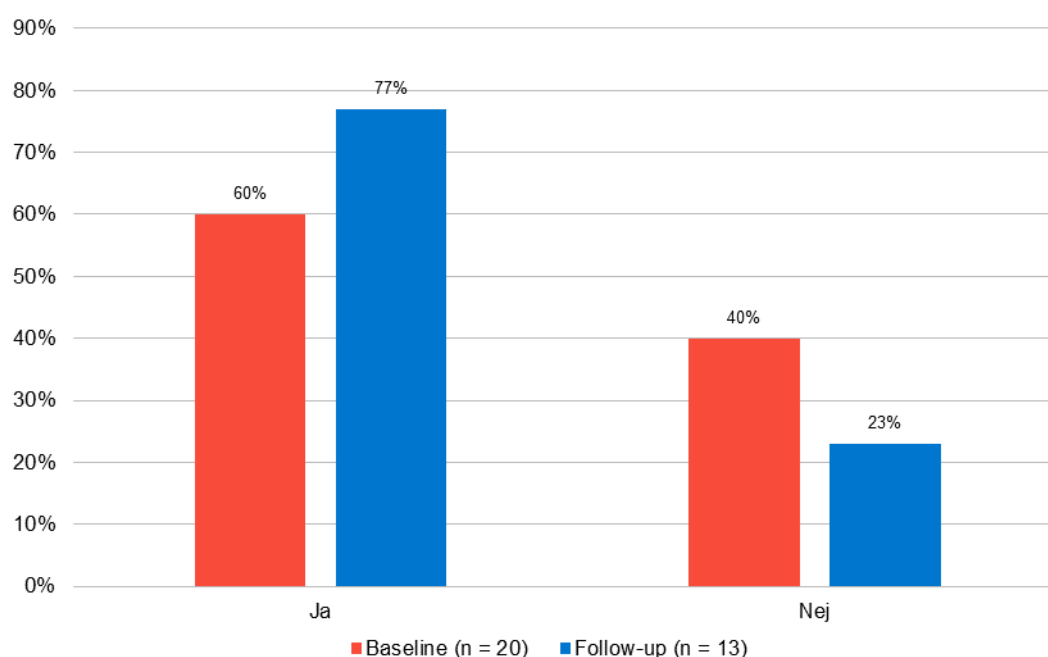
Figur 3.3 illustrerer, hvilke sammenhænge, Robusthedsprogrammet anvendes i. Der er sket en forholdsvis stor stigning (fra 53 pct. til 92 pct.) i, hvor mange der bruger metoden til at lave handleplaner eller behandlingsplaner. Til gengæld ses der et generelt fald i andre sammen-

hænge, undtaget med de unge på tomandshånd (fra 95 pct. til 100 pct.) og andre sammenhænge (fra 0 pct. til 8 pct.). Andre sammenhænge er for eksempel samarbejde med forældre, skole eller andre eksterne samarbejdspartnere.

Det at bruge mentalisering i forbindelse med møder med ledelse og møder med kollegaer, udviser begge et fald i Figur 3.3. Dette hænger sammen med den videooptagelse af en behandlingskonference, vi foretog på det ene anbringelsessted. Selvom alle mødedeltagerne var uddannet i programmet, **så vi ingen tegn på anvendelse af Robusthedsprogrammet, hverken principper eller øvelser**. Mødedeltagerne fokuserer på at lægge planer for de unge. Det virker ikke til, at det er planlagt, at de skal arbejde med Robusthedsprogrammet på mødet. Videooptagelsen understøtter det, som anbringelsesstedet har ytret tidligere, nemlig at de ikke anvender Robusthedsprogrammet systematisk, men at det er op til den enkelte medarbejder at inddrage det i sin praksis.

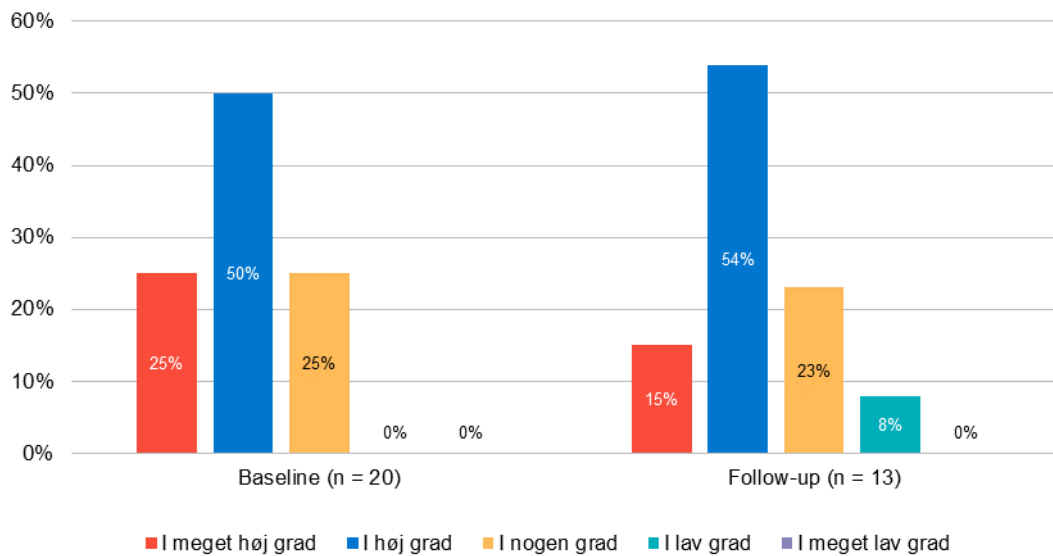
100 pct. af respondenterne svarer, at de anvender Robusthedsprogrammet på tomandshånd med de unge. Dette hænger godt sammen med det, vi observerede på det ene anbringelsessted, hvor en stor del af arbejdet med de unge foregik i fællesrummet eller på køreture med de unge. Da de unge bor i egne lejligheder, spredt over et større geografisk område, er det prioriteret, at køreturene bliver brugt til individuelle samtaler med de unge. De voksne befinder sig i fællesrummet, som fungerer som en central, hvor de ansatte sammen reflekterer over den unges situation og bruger denne refleksion til at vurdere, om den unge skal køres, og om, hvad der eventuelt skal tales om på kørslen.

Figur 3.4 Har metoden styrket arbejdsmiljøet på din arbejdsplads?



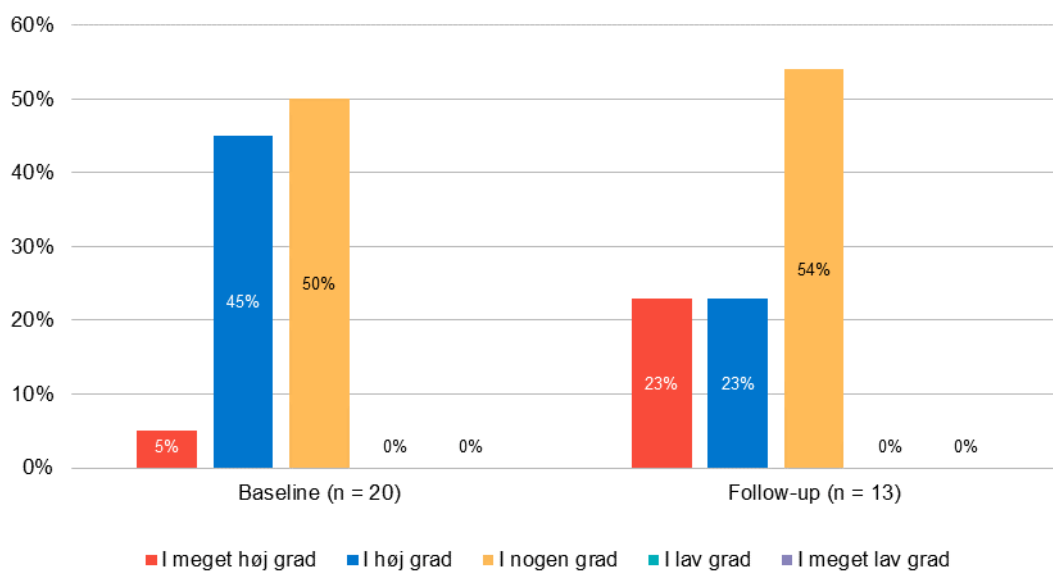
Figur 3.4 viser, at der er en stigning i forhold til arbejdsmiljøet på de arbejdspladser, som arbejder med Robusthedsprogrammet. I 2018 var der 60 pct., som mente, at metoden har styrket arbejdsmiljøet. I 2020 var dette tal 77 pct.

Figur 3.5 I hvor høj grad mener du, at din ledelse har taget ejerskab på metoden?



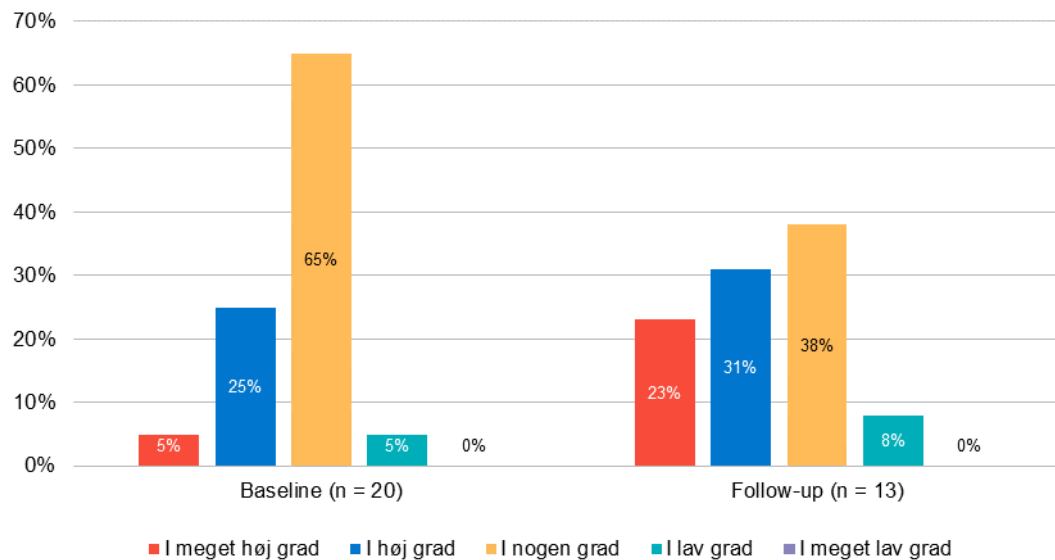
Ifølge Figur 3.5 er der sket et lille fald, i hvor høj grad medarbejderne mener, at ledelsen har taget ejerskab på Robusthedsprogrammet. I 2018 var der 75 pct., som indikerede meget høj eller høj grad. Dette tal er faldet til 69 pct. i 2020. Der er desuden 8 pct., som svarer, at ledelsen har taget ejerskab i lav grad. Dette var ikke tilfældet i 2018 (0 pct.).

Figur 3.6 Hvor godt kender du metoden?



Figur 3.6 viser, at der er en stigning i medarbejdernes kendskab til Robusthedsprogrammet. I 2020 er der 18 procentpoint flere, der indikerer, at de har meget højt kendskab til metoden. Dem, som vælger, at de har højt kendskab til metoden, er faldet fra 45 pct. til 23 pct. Det er lidt over halvdelen (54 pct.), som skriver, at de har noget kendskab til metoden. Dette er en lille stigning i forhold til 2018 (50 pct.). Der er ingen, som indikerer, at de har lavt eller meget lavt kendskab til Robusthedsprogrammet.

Figur 3.7 Hvor kompetent føler du dig i at anvende metoden?



I forhold til respondenternes kompetencer i brugen af metoden, viser Figur 3.7, at flere føler sig mere kompetente i brugen af Robusthedsprogrammet. Næsten en fjerdedel (23 pct.) svarer, at de har meget højt kompetenceniveau i 2020. Dette er en stigning fra 5 pct. i 2018. Næsten en tredjedel (31 pct.) svarer, at de har en høj grad af kompetenceniveau. Dette er en stigning på 6 procentpoint i forhold til 2018. Dem, som indikerer, at de har noget kompetence, er faldet fra 65 pct. til 38 pct. Det er få (8 pct.), som indikerer, at de har en lav grad af kompetenceniveau. Dette er næsten ens for 2018 (5 pct.). Der er ingen, som indikerer, at de har et meget lavt kompetenceniveau.

3.2.1 Sammenfatning på Context

Resultaterne omkring context i arbejdet med Robusthedsprogrammet viser, at forudsætningerne for at anvende Robusthedsprogrammet er til stede. De ansatte er uddannet, og de indikerer også, at de kender programmet, og de føler sig kompetente til at bruge det i praksis.

Selvom der sker et lille fald i ledelsesopbakning, indikerer de ansatte, at arbejdsmiljøet styrkes på arbejdspladsen. **Dette kan tyde på, at ledelsen ikke i samme grad har fokus på implementeringen af programmet, men at de ansatte vurderer, at programmet er relevant at arbejde med.**

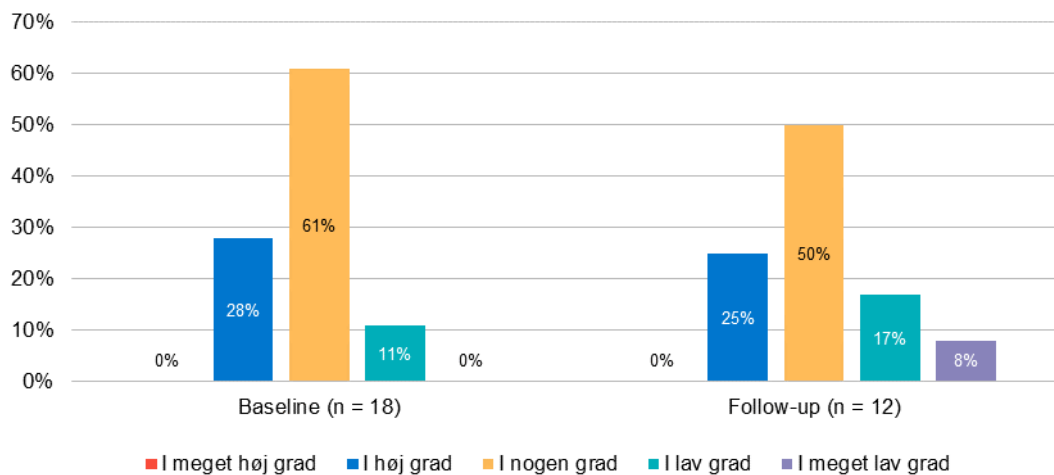
Der er forskel på de to anbringelsessteders tilgang til programmet. Det ene anbringelsessted fokuserer på, at den enkelte medarbejder bærer programmet ind i praksis, det ser vi på behandlingskonferencen, hvor de ikke bruger Robusthedsprogrammet. Det andet anbringelsessted har et institutionsomfattende fokus, hvor alle, inklusive vikarer, er uddannet i programmet.

Vi ser en ændring i de sammenhænge, som programmet anvendes i. I 2018 var der 84 pct., som indikerede, at de anvendte Robusthedsprogrammet i grupper med de unge. Dette tal er faldet til 58 pct. i 2020. Anvendelsen med unge på tomandshånd virker til at være den kontekst, som de ansatte finder mest anvendelig.

3.3 Compliance

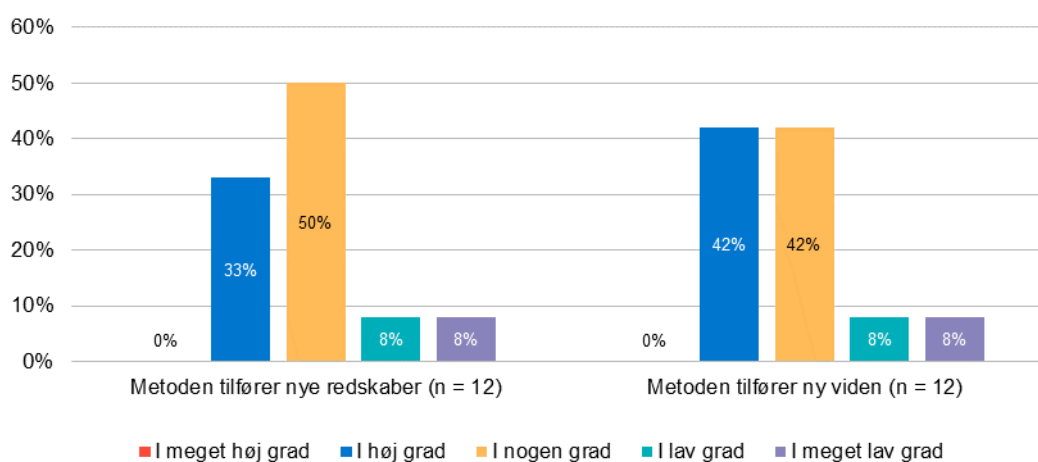
Dette afsnit beskriver resultaterne omkring tematikken compliance, hvilket betyder, at vi har kigget på, hvordan anbringelsesstederne arbejder med Robusthedsprogrammets centrale principper og øvelser, som de var tænkt fra programudviklernes side.

Figur 3.8 Anvender du begreber fra metoden, når du taler med dine kollegaer?



Figur 3.8 viser, at der er ingen, som indikerer, at de i meget høj grad anvender begreber fra Robusthedsprogrammet, når de taler med kollegaer. Dette kan hænge sammen med det ene anbringelsessteds udtalelse om, at det er den enkelte medarbejder, der skal arbejde med programmet. I høj grad er næsten uændret med en fjerdedel (fra 28 pct. til 25 pct.). I 2020 er det halvdelen (50 pct.), som indikerer i nogen grad mod 61 pct. i 2018. Der er sket en stigning (fra 11 pct. til 25 pct.) i, hvor stor en andel der i lille grad anvender begreber fra metoden, når de taler med deres kollegaer.

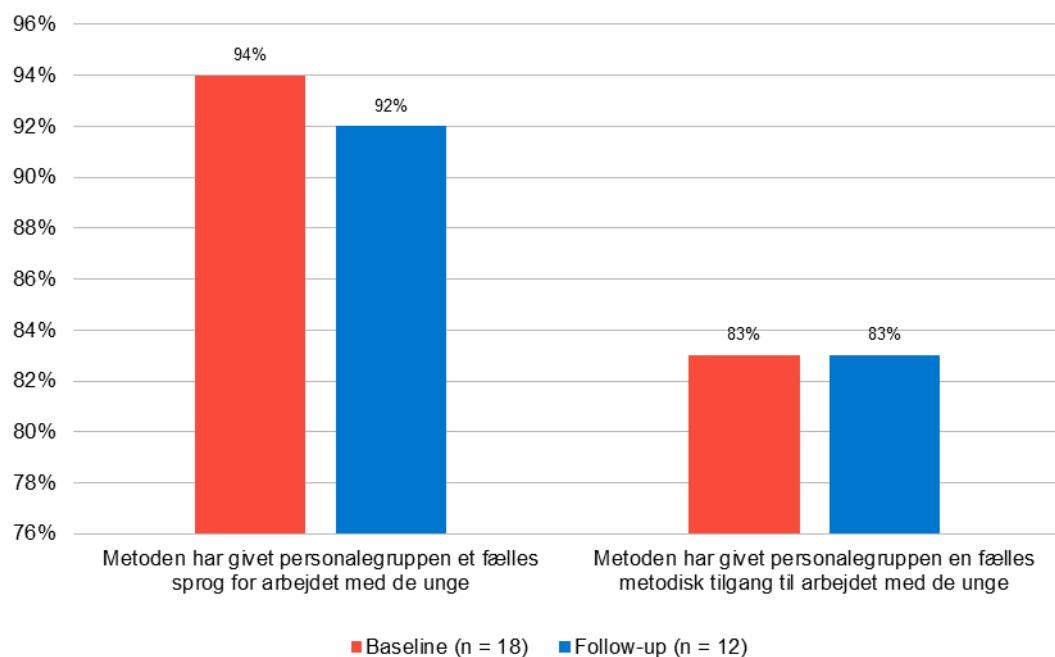
Figur 3.9 I hvor høj grad tilfører metoden ny viden og nye redskaber til din eksisterende praksis?



Figur 3.9 viser, at Robusthedsprogrammet ved 42 pct. af respondenterne i høj grad giver ny viden til den eksisterende praksis. 42 pct. svarer i nogen grad, mens knap en femtedel (16 pct.)

mener, at Robusthedsprogrammet i lav eller meget lav grad tilføjer ny viden til den eksisterende praksis. Ingen svarer i meget høj grad. Samme tendens ses i forhold til redskaber, hvor en tredjedel indikerer, at Robusthedsprogrammet i høj grad har tilført nye redskaber til praksis. Halvdelen (50 pct.) svarer i nogen grad, hvor 16 pct. Mener, at metoden i lav eller meget lav grad har givet nye redskaber til praksis.

Figur 3.10 Mener du, at metoden har givet personalegruppen et fælles sprog og en fælles metodisk tilgang for arbejdet med jeres unge?



Figur 3.10 viser, at der sker et lille fald, når der spørges ind til sproget i personalegruppen. Næsten alle (94 og 93 pct.) indikerer, at Robusthedsprogrammet har givet personalegruppen et fælles sprog. Over tre fjerdedele (83 pct.) af de adspurgte mener, at Robusthedsprogrammet har givet personalegruppen en fælles metodisk tilgang til arbejdet med de unge. Tallet er ens for de to målinger.

Generelt forsøger begge anbringelsessteder at overføre de konkrete øvelser til de hverdags-situationer, som de unge står i. Nedenstående case viser, hvordan en ansat arbejder med en ung, som bliver meget frustreret:

Ung, som er frustreret

En ansat kører en ung, som er meget oppe at køre og er frustreret. Det virker til, at den unge er ved at få et angstanfald. Her vælger den ansatte at holde ind til siden og hjælpe den unge med at få ro på ved at tale med den unge om at få styr på sin vejtrækning. Herefter falder den unge til ro.

Eksemplet ovenfor illustrerer, hvordan den ansatte arbejder med modulet Kroppen og elementer fra mindfulness til at hjælpe den unge ud af sin frustration. Casen kan understøttes af, at 83 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen indikerer, at de anvender flere elementer fra Robusthedsprogrammet nu, end da de blev introduceret til metoden.

I vores observationer ser vi på tværs af de to anbringelsessteder, at de **anvender grundlæggende mentaliseringsprincipper**. For eksempel dem, som ligger i modulerne Mentalisering eller Hjernen (tænkehjerne/ alarmhjerne). Det er forskelligt, hvad de to anbringelsessteder fortæller om dette. Det ene anbringelsessted vælger, at det er den enkelte medarbejder, som selv vurderer, hvorvidt de konkrete øvelser skal anvendes. Det andet anbringelsessted prioriterer den konkrete brug af øvelserne højt, hvilket også bekræftes af spørgeskemaundersøgelsen, som viser, at 83 pct. af de adspurgte anvender det tilgængelige materiale. Her arbejdes generelt med høj compliance.

3.3.1 Sammenfatning på compliance

De to anbringelsessteder arbejder med de grundlæggende mentaliseringsprincipper i Robusthedsprogrammet. De ansatte vurderer, at programmet giver dem ny viden, nye redskaber og generelt en fælles metodisk tilgang i arbejdet med de unge. Alligevel ser vi på vores observationer, at det i høj grad er den enkelte ansatte, som bærer programmet ind i praksis. Her er der til gengæld også en god anvendelse af øvelserne, hvilket kan indikere, at øvelserne i Robusthedsprogrammet kan anvendes med høj compliance. I vores videoobservation ser vi ingen brug af øvelser eller lignende fra programmet.

3.4 Competence

Nedenstående resultater viser, hvordan anbringelsesstederne tilpasser Robusthedsprogrammet til de unge og den kontekst, som de ansatte befinder sig i.

På det ene anbringelsessted så vi på en observation et eksempel på, hvordan der blev arbejdet med høj competence. Dette illustreres i nedenstående case, som viser, hvordan den ansatte formår at skabe en sammenhæng mellem de konkrete øvelser og principper fra Robusthedsprogrammet:

Ung dreng skal rydde op

En dreng på 11 år har tidligere på dagen haft det svært og har derfor ikke kunnet overskue at rydde op på sit værelse, som det var planen, han skulle. Den ansatte har haft en samtale med ham og fået bragt ham i ro, han trængte til at høre musik og spille på sin computer. De aftaler, at han kan spille i et par timer, hvorefter den ansatte vil komme tilbage og hjælpe ham med at rydde op på sit værelse.

Under oprydningen starter den voksne med at spørge drengen, om han har det bedre. Det siger han ja til. Herefter lidt hyggesnak. Den ansatte giver drengen to konkrete opgaver: Han skal sortere sine ledninger og rydde sine Figurer op. Sammen rydder de op. Undervejs i oprydningen bliver drengen distraheret og stopper med at rydde op. Her spørger den ansatte, om drengen kan huske, at de har arbejdet med Hjernens spotlys. Det kan drengen godt. De taler om, at oprydningen lige nu er det, som er i spotlyset. Drengen fortsætter med at rydde op, og de bliver færdige sammen.

Ovenstående case er et eksempel på, at den ansatte anvender principper fra Robusthedsprogrammet, for eksempel Passende Udfordringer (hun giver drengen to ting, han skal rydde op), som hun tilpasser til drengens aktuelle situation. Den ansatte henviser desuden til en konkret øvelse (Hjernens spotlys), som drengen kan huske og virker til at kende hensigten med. Det er således en øvelse, han kan overføre til en ny anvendelig kontekst. Eksemplet illustrerer det, som anbringelsesstederne også ytrer, at en vigtig grund til, at Robusthedsprogrammet fungerer

godt, er, at de unge ikke registrerer, at elementerne kommer fra et program. Der stilles ikke krav til de unge om at lave en bestemt øvelse eller høre en bestemt historie.

3.4.1 Sammenfatning på Compliance

I vores data ser vi, at de ansatte anvender grundlæggende mentaliseringsprincipper i arbejdet med de unge. Vi ser desuden eksempler på, at de ansatte på anbringelsesstederne kan koble de konkrete øvelser til den aktuelle praksis. Vi ser dette, ved at de ansatte italesætter øvelserne, så vi ser ikke konkret brug af øvelserne fra de ni moduler. De ansatte indikerer dog i spørgeskemaundersøgelsen, at de bruger flere elementer fra programmet nu, end de gjorde tidligere.

3.5 Sammenfatning af resultater for Robusthedsprogrammet

Dette kapitel har set på målingen af fidelitet på de to anbringelsessteder, som arbejder med Robusthedsprogrammet. Resultaterne er indhentet på baggrund af spørgeskemaundersøgelse, observationer i praksis, en videoobservation af en behandlingskonference samt interview med de to implementeringsteams. Resultaterne er blevet præsenteret ud fra virksomme elementer og de tre tematikker: context, compliance og competence. Tilsammen kan disse målepunkter give et samlet billede af fideliteten på tværs af de 11 anbringelsessteder.

Sammenfattende viser vores observationer og samtaler med implementeringsteams, at der arbejdes med Robusthedsprogrammet på to forskellige faconer. På det ene anbringelsessted arbejder man mere systematisk med Robusthedsprogrammet. På det andet anbringelsessted er Robusthedsprogrammet et program blandt mange, og de ansatte bestemmer i vidt omfang selv, hvilken behandlingstilgang, de vælger. Begge anbringelsessteder virker til at kunne anvende eller henvise til øvelser fra Robusthedsprogrammet i arbejdet med de unge. Dog virker det til at være på et vidensniveau, hvor programmet endnu ikke er internaliseret i medarbejderne grundlæggende pædagogiske arbejde.

Vi ser, at medarbejderne er uddannet i Robusthedsprogrammet, og at forudsætningerne for at kunne praktisere programmet er til stede på begge anbringelsessteder. En stor del af de ansatte mener, at Robusthedsprogrammet har givet dem nye redskaber, som de kan bruge i deres praksis. Her er det især modulerne Hjernen, Tankebobler og Kroppen samt modulet om Mentalisering, der italesættes som brugbare og virksomme.

Anbringelsesstederne har størst succes med at bruge programmet, når det gøres uformelt over for de unge på tomandshånd. Mange af de unge vil ikke deltage i øvelserne, hvis det bliver for formelt og instrumentelt. Hvis der skal arbejdes på denne måde, ytrer de ansatte, at det er den yngre målgruppe, som er mest modtagelig over for denne form.

4 Diskussion

Denne rapport har set på fideliteten i de to programmer Robusthedsprogrammet og Mentaliseringsguiden. Resultaterne bygger på den data, som vi indhentede på projektets anbringelsessteder. Denne data bestod af en spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført i 2018 og 2020, observationer på alle anbringelsessteder, samtaler med alle implementeringsteams samt fire videoptagelser af behandlingskonferencer.

Dette afsnit vil beskrive de hovedresultater, som vi når frem til på baggrund af ovenstående, og vil herefter beskrive, hvilke begrænsninger der er i forbindelse med undersøgelsen. Afslutningsvis vil vi perspektivere resultaterne i forhold til de øvrige tre rapporter, som er udkommet i forbindelse med projektet.

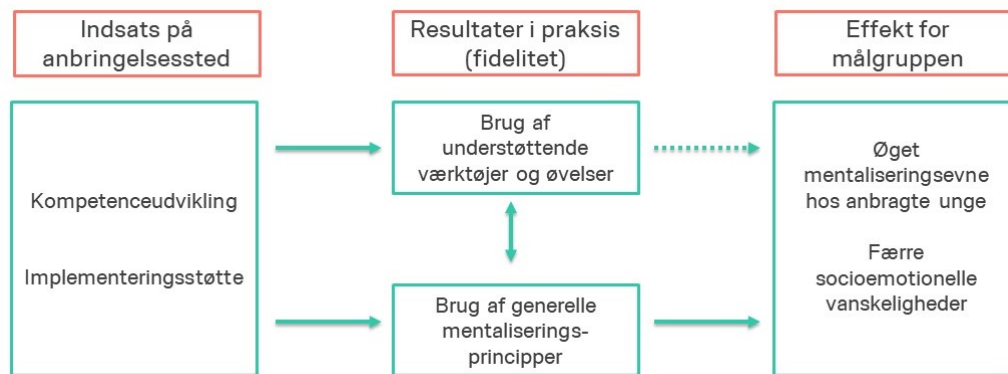
4.1 Hovedresultater for de to programmer

På baggrund af resultaterne, som er præsenteret i de foregående kapitler, er der tre hovedresultater, som viser sig at give et generelt billede af fidelitetsgraden på tværs af anbringelsesstederne.

4.1.1 Øvelserne understøtter principperne

Resultaterne viser, at det i høj grad er mentaliseringsprincipperne i de to programmer, som anbringelsesstederne anvender. Det virker til, at arbejdet med konkrete øvelser ikke i samme grad som principperne bliver udlevet på anbringelsesstederne, selvom de ansatte indikerer, at programmerne har givet nye redskaber til deres praksis. I flere tilfælde virker det til, at de ansatte har svært ved at skabe en direkte kobling mellem øvelserne i programmerne og de generelle mentaliseringsprincipper, som forventeligt er dem, som vil skabe en positiv effekt hos målgruppen. Figur 4.1 viser, hvordan øvelser kan tænkes at skabe en kobling mellem indsatsen og effekt, hvilket kan indikere, at det er mentaliseringsprincipperne i de to programmer, som er de virksomme elementer, lige som programudviklerne mener. Det kan øvelserne også være, men de er i større grad med til at understøtte arbejdet med principperne, som er der, hvor vi kan se, at de unge finder mening i programmerne:

Figur 4.1 Forskel på øvelser og generelle mentaliseringsprincipper



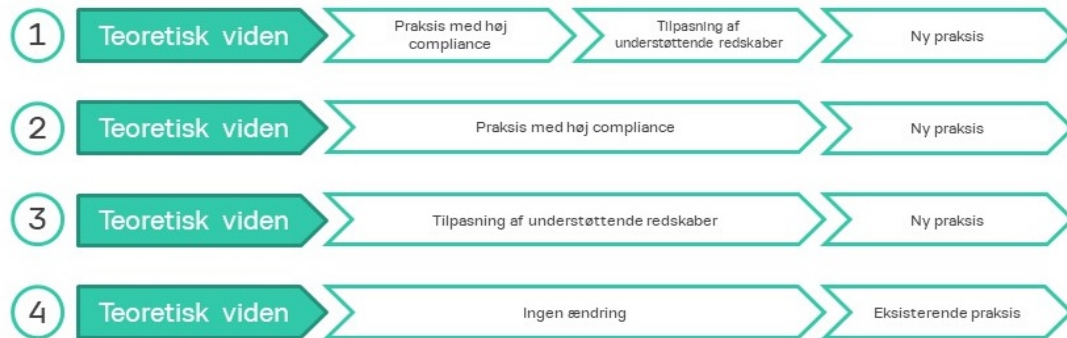
Resultaterne viser, at mentaliseringsprincipperne anvendes, men at der er potentiale i at anvende øvelserne i højere grad. Dette kan jævnfør Figur 4.1 være med til at højne fideliteten. Især i forhold til compliance og competence. Vi ser således, at en god blanding mellem principper og øvelser øger mulighederne for at overføre programmet fra en meget konkret kontekst til en mere uformel kontekst.

Ovenstående tyder på, at brugen af programmerne skal være institutionaliseret på det enkelte anbringelsessted. Det vil sige, at brugen af programmet skal være forankret i kulturen, i et læringsfællesskab og i et fælles sprog om børnene og de unge. Det er ikke nok at bruge elementerne i programmerne instrumentelt eller kun på vidensniveau. Brugen af elementerne i programmerne skal være forankret i det mindset, som programmerne tager udgangspunkt i, og i et fagligt fællesskab. Det betyder i praksis, at medarbejderne på anbringelsesstederne **både skal bruge de generelle principper og de konkrete øvelser i programmerne, og de skal også udvise generelle mentaliseringsevner i deres praksis**. Hvis man bruger øvelserne alene, risikerer man, at brugen af programmet og dets elementer bliver instrumentaliseret og løsrevet frem for en generel mentaliseringspraksis blandt de ansatte på anbringelsesstederne. Dette hænger sammen med rapportens andet hovedresultat, som viser, at det er forskelligt, hvordan anbringelsesstederne går fra at transformere programmernes teori til praksisøvelser.

4.1.2 Det er forskelligt, hvordan anbringelsesstederne udlever competence

I forlængelse af ovenstående resultat viser vores data, at det er forskelligt, hvordan anbringelsesstederne går fra at have modtaget formel undervisning i enten Mentaliseringsguiden eller Robusthedsprogrammet til, at der sker en ændring i praksis. Figur 4.2 viser, at der overordnet set er fire forskellige veje, anbringelsesstederne går, når de har fået ny teoretisk viden i et af programmerne. Figuren viser, hvordan de understøttende redskaber, såsom øvelser, kommer i spil. Figuren skal forstås således, at det enkelte anbringelsessted, afhængig af kontekst, godt kan have alle fire veje i spil. Figuren forholder sig ikke til mentaliseringsprincipperne i programmet, da teorien, jævnfør Figur 4.1, er, at øvelser fungerer som understøttende redskaber i forhold til at skabe en forandring for de unge:

Figur 4.2 Fire veje fra teori til praksis



Vej #1 skal forstås således, at der først gennemføres en praksis med høj compliance, hvor øvelser og principper følges nøje. Herefter tilpasses disse til den aktuelle situation, og der skabes en ny praksis. Dette scenarie har vi især set i de tilfælde, hvor de unge ikke ser mening i øvelserne, og at de ansatte derfor er nødt til at ændre dem til den aktuelle kontekst. I vej #2 ser vi en praksis, som gennemføres med høj trofasthed mod programmernes oprindelige materiale. Denne tilgang ser vi i visse tilfælde, hvor de unge er glade for øvelserne og kan se mening i dem. Vej #3, hvor der sker en direkte tilpasning til de unge, er et eksempel på høj kompetence. Her sker der ingen forudgående arbejde med høj compliance. Dette ser vi for eksempel på behandlingskonferencer, hvor mange øvelser benævnes, men at mødedeltagerne herefter træffer en beslutning på baggrund af øvelserne, uden at de kommer i spil, som de oprindeligt var tænkt. Vej #4, hvor den teoretiske viden ikke kommer i spil, ser vi også både, hvor det ikke virker, til at de ansatte arbejder mentaliserende, for eksempel ved et meget stort fokus på de unges handlinger og adfærd, eller hvis anbringelsesstedet ikke arbejder med programmerne i en given kontekst.

På baggrund af den indsamlede data ser vi, at **de fleste anbringelsessteder hovedsageligt er placeret i spor 3**, hvor øvelserne ikke anvendes, som de er tænkt fra programudviklernes side, men at der straks sker en tilpasning til den aktuelle praksis, uden at øvelserne har været anvendt med høj compliance. Enkelte anbringelsessteder, som arbejder meget systematisk med programmerne, befinder sig hovedsageligt i spor 1 og 2, hvor øvelserne er med til at underbygge en praksis med høj fidelitet. Her arbejdes med høj compliance og kompetence.

4.1.3 Der er rum for at arbejde mere systematisk med programmerne

Hvis vi kigger på resultaterne omkring context, er forudsætningerne for at udøve programmerne på plads. De ansatte er uddannede, og der er både fysisk og strukturelle muligheder for at få programmerne i spil. Resultaterne peger dog på, at der er rum for at arbejde endnu mere systematisk med programmerne. Især på for eksempel behandlingskonferencer, hvor vi ser, at strukturen på mødet er afgørende, for at der kan arbejdes med programmerne.

Vi ser desuden, at der er sket et lille fald i ledelsesopbakningen til arbejdet med de to programmer. Dette kan hænge sammen med, at anbringelsesstederne har arbejdet med programmerne i en årrække, og at ledelsen har en opfattelse af, at personalet selv kan varetage det fortsatte arbejde med programmerne. Så selvom det tyder på, at der er sket en internalisering af programmerne i de enkelte medarbejdere, er det stadig afgørende, at der er fokus på at skabe kontekstlige forudsætninger for at arbejde med programmerne.

Samlet set viser resultaterne, at anbringelsesstederne arbejder med programmerne, og at forudsætningerne for at kunne praktisere programmerne er til stede. **Anbringelsesstederne arbejder især med principperne bag programmerne**, om end det er svært at vurdere, hvorvidt disse principper i forvejen var en del af den socialpædagogiske praksis. I forhold til programmerne viser øvelserne resultaterne, at programmerne har givet medarbejderne nye redskaber til deres praksis, men at fideliteten her generelt kan højnes. I disse tilfælde arbejdes der med en forholdsvis lav compliance, hvor **øvelserne fra programmerne ses anvendt i mindre grad**. Det er meget forskelligt, hvordan de unge på anbringelsesstederne reagerer på øvelserne. Dette kan have betydning for den forholdsvis lave grad af compliance. I forhold til at tilpasse programmerne til de unge ser vi, at opholdsstederne generelt får programmerne i spil i de situationer, hvor det er aktuelt. På tværs af anbringelsesstederne er der dog mulighed for, at de formelt strukturerede aktiviteter, såsom behandlingskonferencer og planlagte samtaler med de unge, har potentiale til at have endnu mere fokus på programmerne, så de anvendes med højere compliance og kompetence i forhold til de unge. Generelt er anbringelsesstederne således godt på vej til at arbejde med programmerne med høj fidelitet.

4.2 Sammenligning af de to programmer

Selvom resultaterne af fidelitetsmålingen generelt viser, at der arbejdes forholdsvis ens med fidelitet, er der alligevel en række forskelle mellem de to programmer, som er relevante at fremhæve.

Mentaliseringsguiden har generelt fokus på både mentaliseringsprincipper og øvelser, der understøtter disse. Robusthedsprogrammet indeholder også principper, men har generelt et stort fokus på konkrete øvelser. Dette kan betyde, at Robusthedsprogrammet er sværere at gøre til en internaliseret del af det samlede behandlingstilbud, men at det i stedet skal ses som et supplement til de øvrige metoder, som eventuelt er til stede i tilbuddet.

I den daglige praksis er det nemmere at identificere og genkende Robusthedsprogrammet, da det er meget konkret og tydeligt, hvornår modulerne praktiseres og er i spil. På den måde kan det være sværere at genkende, hvornår Mentaliseringsguiden praktiseres. Her kan principperne skjule sig bag et højt mentaliseringsniveau hos den enkelte ansatte eller bag kendt socialpædagogisk praksis.

Da begge programmer lægger op til, at øvelserne kan føre til, at der generelt arbejdes med mentaliserende principper på anbringelsesstedet, kan øvelserne i visse tilfælde være mindre brugbare, hvis de ansatte på anbringelsesstedet i forvejen er gode til at arbejde mentaliserende.

4.3 Begrænsninger i vurderingen af fidelitet

I vores undersøgelse af fidelitet på anbringelsesstederne er der en række begrænsninger på de resultater, vi er nået frem til.

I løbet af projektperioden har vi set meget lidt af den konkrete praksis. Vi har observeret 3-4 timer på hvert opholdssted. Dette er meget lidt i forhold til at skabe sig et generelt billede af det samlede arbejde med programmerne. Vores observationer afspejler således ikke nødvendigvis en "normal" hverdag. Samtidig er vi som observatører en forstyrrelse i sig selv. Vi kommer udefra og vil utvivlsomt have en indvirkning på de unges og ansattes ageren.

Ovenstående har vi forsøgt at kompensere ved at lave en spørgeskemaundersøgelse, som blev udsendt i 2018 og 2020. Her var det de ansatte selv, som skulle vurdere deres brug af programmerne. Denne form for selvrapporing har en risiko for at måle skævt, fordi personalet enten vurderer sig selv for lavt eller højt. Vi ser desuden en risiko i, at de begreber, vi anvender i spørgsmålene, ikke nødvendigvis afspejler de begreber, som det enkelte anbringelsessted anvender. Derudover er det ikke sikkert, at det er de samme medarbejdere, som har udfyldt spørgeskemaerne i 2018 og 2020. Det betyder, at den udvikling, vi ser, ikke nødvendigvis afspejler en udvikling ved de enkelte medarbejdere, men mere på opholdsstederne som helhed. Derudover er der generelt en lav svarprocent på spørgeskemaundersøgelsen; det er muligt, at det kun er de helt centrale ansatte, som har svaret, og ikke de ansatte, som ikke er en del af implementeringsteamet eller arbejder mere perifært med programmerne.

Det har højst sandsynligt også haft en betydning for fideliteten, at samfundet var lukket ned i foråret 2020 grundet COVID-19. Det, at anbringelsesstederne ikke har afholdt møder og generelt har fokuseret meget på deres kerneopgave, har utvivlsomt haft en påvirkning på arbejdet med programmerne. Implementering og anvendelse af programmerne har højst sandsynligt ikke været det primære fokus i en periode, som har været ustabil. Nogle anbringelsessteder beretter dog, at nedlukningen gav dem mulighed for at arbejde mere intensivt med mentalisering, da de unge var hjemme fra skole.

Generelt har det været svært for os at skelne mellem programmernes principper og normal pædagogisk praksis, når vi har indsamlet data. Socialpædagogik er i sin grundform anerkendende, empatisk og dialogbaseret (Hansen, 2009; Madsen, 2005). Hvis denne form for praksis udføres på anbringelsesstederne, også før arbejdet med programmerne startede, er det muligt, at anbringelsesstederne har fortsat arbejdet med grundlæggende socialpædagogik, og at dette i vores målinger er blevet omformet til arbejde med programmerne. Der er således elementer fra de to programmer og gængs socialpædagogik, som overlapper, hvilket gør det svært at skelne mellem, hvad der er hvad. Dette eksemplificeres ved, at vi i samtale med en medarbejder fortæller ham, at vi kan se, at han arbejder med ÅBENT sind. Hertil svarer medarbejderen, at han forsøger at være åben over for de unge, fx ved at han fortæller om sine børn. Det virker til, at medarbejderen ikke kender teorien bag ÅBENT og ikke virker til at have kendskab til, at dette er et af mentaliseringsprincipperne i Mentaliseringsguiden.

Indsamling af fidelitetsdata er udført af personer, som ikke har modtaget formel uddannelse i Mentaliseringsguiden eller Robusthedsprogrammet. Dette kan have en indvirkning på reliabiliteten i indsamlingen og analyse af data.

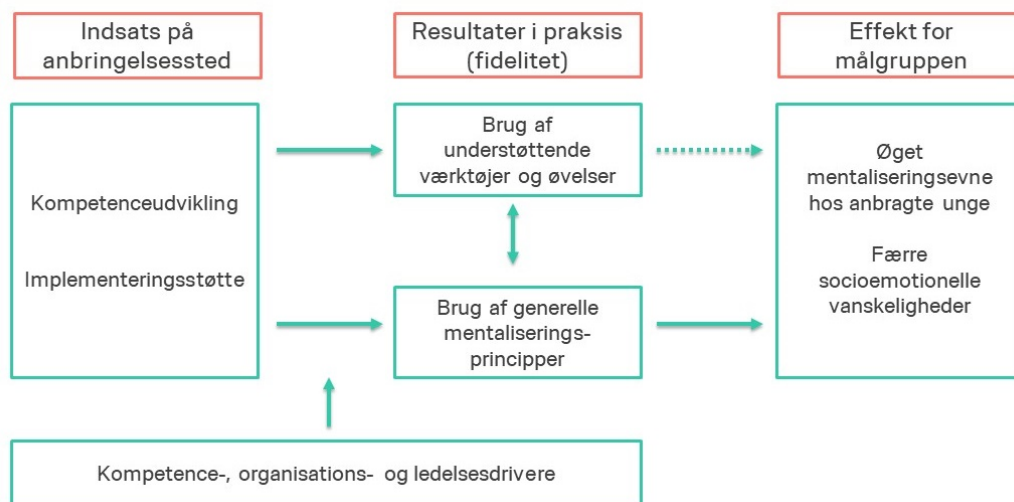
4.4 Konklusion og perspektiver

Resultaterne fra fidelitetsmålingen viser, at få anbringelsessteder arbejder med høj fidelitet i arbejdet med Mentaliseringsguiden og Robusthedsprogrammet. Her arbejdes med høj context, compliance og competence. Resultaterne viser også, at der generelt er behov for højere fidelitet på anbringelsesstederne, for at programmerne er fuldt implementeret. Der er rum for at arbejde mere dybdegående med både principper og øvelser, så de bliver en mere internaliseret og systematisk del af det daglige arbejde. Dette for at sikre, at de unge modtager en mentaliserende indsats.

Resultaterne kan perspektiveres til Figur 4.3. Figuren illustrerer en teori om sammenhængen mellem Indsats på anbringelsessted, Resultater i praksis og Effekt for målgruppen. Indsatsen

omfatter undervisningen fra de to kompetenceleverandører og den gennemførte implementeringsstøtte. Resultaterne i praksis omfatter den fidelitet, hvormed de to programmer er implementeret på anbringelsesstederne. Effekt for målgruppen omfatter effekten af indsatsen på de anbragte unge. Sammenhængen mellem indsats, resultat og effekt modereres af de 10 implementeringsdrivere, som nævnes i rapport om implementering (Hansen et al., 2020).

Figur 4.3 Sammenhæng mellem indsats, fidelitet, effekt og implementering



Figuren illustrerer, at der før og efter arbejdet med fidelitet i praksis er en række elementer, som er afgørende, for at programmerne kan praktiseres med en effekt for målgruppen. Indsatsen for at få programmerne i spil er først og fremmest kompetenceudvikling af personale. Herefter løbende implementeringsstøtte. Rapporten om implementeringsstøtte konkluderer, at der er 10 drivere, som er afgørende, for at programmet implementeres succesfuldt i praksis (Hansen et al., 2020). Disse 10 drivere deles op i kompetence, organisation og ledelse. Hvis disse drivere iværksættes i implementeringen af programmerne, vil der være en større sandsynlighed, for at programmerne praktiseres med høj fidelitet. Det anbefales således, at der udarbejdes et konkret værktøj, som kan måle fidelitet i hver af de to programmer. Dette er for eksempel udviklet i klassisk mentaliseringsbaseret terapi (Karterud et al., 2020).

Hvis programmerne praktiseres med en høj fidelitet, hvor der både arbejdes med understøttende øvelser samt generelle mentaliseringsprincipper, vil der være en større chance, for at der skabes en positiv effekt for målgruppen. Den lave implementerings- (Hansen et al., 2020) og fidelitetsgrad hos anbringelsesstederne kan således have en påvirkning på den manglende effekt hos de unge, som Scavenius et al. (2020) beskriver.

For at de unge skal opnå bedre mentaliseringsevne og få færre socioemotionelle vanskeligheder, kræver det et stort fokus på at skabe et systematisk arbejde med programmerne. Lige fra uddannelse af medarbejdere til implementering, til den konkrete praksis, hvor det viser sig, at der løbende skal være en opfølgning på, hvordan programmerne praktiseres, så der ikke sker en reduktion i fidelitet og implementering. Det er således vigtigt at pointere, at arbejdet med at implementere programmerne ikke slutter, det kræver en kontinuerlig proces for at ændre på de ansattes praksis (Frank et al., 2020). Arbejdet med mentalisering tager tid og kræver, at medarbejderne også selv kan mentalisere.

Litteratur

- Bak, P.L. (2017). *Robusthed - en redskabsbog for professionelle og forældre*. Aarhus: Forlaget Klim.
- Breitenstein, S.M., Gross, D., Garvey, C.A., Hill, C., Fogg, L. & Resnick, B. (2010). Implementation fidelity in community-based interventions. *Research in Nursing & Health*, 33(2), 164-173.
- Century, J., Rudnick, M. & Freeman, C. (2010). A framework for measuring fidelity of implementation: A foundation for shared language and accumulation of knowledge. *American Journal of Evaluation*, 31(2), 199-218.
- Fixsen, D.L., Naoom, S.F., Blase, K.A., Friedman, R.M. & Wallace, F. (2005). *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, FL: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, The National Implementation Research Network (FMHI Publication #231).
- Frank, H.E., Becker-Haimes, E.M., Kendall, P.C. (2020). Therapist training in evidence-based interventions for mental health: A systematic review of training approaches and outcomes. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 2020;27: e12330, 1-30.
- Hagelquist, J. (2018). *Mentaliseringsguiden*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, S.J. (2009). *Bureaukrati, faglige metoder eller tommelfingerregler?* Århus: Århus Universitet: Institut for Statskundskab.
- Hansen, S.J., Kaspersen, S., Pöckel, K.M., Sørensen, J.H. & Scavenius, C. (2020). *Erfaringer med implementering af to mentaliseringsbaserede programmer – Afsluttende evaluering af 'Styrkelse af børn og unges mentaliseringsevne, handlekraft og sociale færdigheder*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Karterud, S., Folmo, E. & Kongerslev, M.T. (2020). *Mentaliseringsbasert Terapi (MBT)*. Oslo: Gyldendal.
- Kaspersen, S., Hansen, S.J., Pöckel, K.M., Sørensen, J.H. & Scavenius, C. (2020). *Fidelitetsvurdering af to mentaliseringsbaserede programmer på anbringelsessteder – Afsluttende evaluering af 'Styrkelse af børn og unges mentaliseringsevne, handlekraft og sociale færdigheder*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Madsen, B. (2005). *Socialpædagogik – Integration og inklusion i det moderne samfund*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Rubow, C. (2007). Samtalen. I: Hastrup, K. (red.): *Ind i verden – en grundbog i antropologisk metode*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Scavenius, C., Kaspersen, S., Hansen, J. & Sørensen, J.H. (2019). *Opstart af to mentaliseringsbaserede programmer. Midtvejsevaluering af 'Styrelse af børn og unges mentaliseringsevne, handlekraft og sociale færdigheder'*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Scavenius, C. & Jonsen, E.J. (2020). *Omkostningsvurdering af to mentaliseringsbaserede programmer. Afsluttende evaluering af 'Styrkelse af børn og unges mentaliseringsevne, handlekraft og sociale færdigheder'*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Scavenius, C., Sørensen, J.H., Hansen, S.J. & Kaspersen, S. (2020). *Resultatdokumentation af to mentaliseringsbaserede programmer*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

VIDEN
VELFÆRD

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD