

# HOOD-metoden: Enabling Co-planning med personer I hjemløshed

Det sidste faktaark gengiver kort, hvad vi lærte i projektet med hensyn til at bruge Enabling Co-planning-tilgangen i arbejdet med mennesker i hjemløshed, som er hovedformålet med HOOD-projektet. Dokumentet her kan være særligt brugbart for dem, der først lige har lært HOOD-projektet at kende, da det indeholder referencer til andre dokumenter der er udviklet af HOODs partnere og uploadet til vores hjemmeside, som vi anbefaler at læse til alle, der ønsker at lære mere om HOOD-metoden.

## Baggrunden for HOOD-projektet

HOOD-projektet blev til ud fra et ønske om at lære om og eksperimentere med metoden Enabling Co-planning i arbejdet med mennesker i hjemløshed. Studiecentret DiVI (For rettigheder og uafhængigt liv) ved Universitetet i Torino udviklede metoden Enabling Co-planning til arbejdet med mennesker med kognitive og mentale handicap med udgangspunkt i Åben dialog-tilgangen, som blev skabt af et team under den finske psykolog Jaakko Seikkula. Når dialogiske praksisser indarbejdes i terapi, betyder det at man anerkender en 'mangfoldighed af stemmer' i et ligeværdigt forhold til hinanden, snarere end én enkelt autoritativ stemme, der definerer diskursens objekt (problem, løsning osv.). Desuden handler det i Åben dialog-tilgangen ikke længere om at udvikle et terapeutisk forløb, der kun involverer terapeut-patient-dyaden, men om at inkludere sidstnævntes netværk i processen.

Ud fra denne præmis adskiller Enabling Co-planning sig fra Åben dialog, fordi den fokuserer på socio-pædagogisk planlægning frem for terapi. Enabling Co-planning-tilgangen har til formål at sikre, at mennesker med handicap kan leve deres liv på en fuld og ubegrænset måde, udøve deres medborgerskabsrettigheder og udvikle deres fulde potentiale. Processen involverer praktikere, der på baggrund af individuel tilrettelagt projektdokumentation støtter personen til at sætte egne mål og designe skridtene til at nå dertil. Det er arbejdet med Enabling Co-planning med mennesker med handicap, der inspirerede partnerne i HOOD-projektet, og som ønskede at lære om og tilpasse metoden til arbejdet med hjemløse.

## Vores trin i Enabling Co-planning



Den fælles læringsproces for HOOD-partnerne startede fra den første fase af en teoretisk undersøgelse af den metodiske tilgang udviklet af DiVI Study Center. Holdet fra UNITO (Universitetet i Torino) skrev både et [litteraturreview](#) om Åben dialog og Enabling Co-planning og de korte dokumenter, vi kalder "[bites](#)", [fra n.1 til n.7](#), der fokuserer på nøgleelementer i sidstnævnte metode. Derudover afholdt UNITO en to-dages lang online træning med en gruppe praktikere fra alle HOODs operative partnere. På HOOD-hjemmesiden og Youtube-kanalen er der uploadet [fem videoer \(#1 - #5\)](#), som blev optaget under træningsforløbet. Endelig gennemførte den projektledende organisation Ufficio Pio Foundation interviews og fokusgrupper med et offentligt socialt tilbud og et socialt kooperativ, der allerede anvender Enabling Co-planning-tilgangen med mennesker med handicap i Italien. Resultaterne af disse interviews er beskrevet i bites [n. 9](#) og [n. 10](#).

UNITO foreslog at anvende en "træning på jobbet"-tilgang for at lære metoden. Derfor var den teoretiske læringsfase for partnerne meget kort. Som beskrevet detaljeret i [Intermediate IO2 Toolkit](#), begyndte partnerne i projektet at omsætte det, de lærte, i praksis: Hvert operativt team fra hver organisation afprøvede Enabling Co-planning med en fra deres målgruppe, som blev kaldt "Mr. eller Mrs HOOD". I løbet af denne pilotfase - som varede 5 måneder - mødtes hvert organisations team med jævne mellemrum med UNITO, HOOD-projektets videnskabelige partner, i en supervisionssetting. Desuden blev der afholdt fælles møder om metoden for at give alle organisationerne mulighed for at dele med de andre, hvad de havde opnået med hensyn til metodiske færdigheder.

Efter pilotfasen fandt hvert team en måde at "multiplicere" virkningen af tilgangen i deres organisation. Nogle gentog "træning på jobbet"-modellen for en ny gruppe af kolleger, andre organiserede kollektive træningsdage i deres organisation og bad om UNITOs assistance. Andre praktikere fra hver organisation blev trænet i Enabling Co-planning-tilgangen, som blev brugt med nye "Mr." og "Mrs. HOODs", op til i alt 80 personer fra målgruppen.

I løbet af denne fase blev UNITO ved med at være tilgængelig for individuel sparring for hver organisation, og de organiserede derudover indsamlingen af data om den igangværende proces gennem to online monitoreringsværktøjer: Det første til at registrere de individuelle forløb, der blev gennemført med hver bruger; det andet en periodisk gennemgang, der en gang om måneden skulle udfyldes fra hvert hold med refleksioner og episoder i forbindelse med Enabling Co-planning-tilgangen. Derefter delte UNITO med jævne mellemrum resultaterne af den periodiske gennemgang med alle partnerne.

Det er vigtigt at understrege, at HOOD-partnerne er en meget heterogen gruppe med hensyn til deres services, organisationer, formål, missioner og den bredere kontekst i forhold til kultur, lovgivning, institutioner og adgang til rettigheder i de forskellige lande. Disse forskelle var tydelige i den tidlige tilpasning af metoden. Projekt Udenfor har base i København, og er en mindre organisation, der udfører opsøgende gadeplansarbejde, relationsarbejde og skadesreduktion som et lavtærskelstilbud. SJD Serveis Socials har base i Barcelona, og de er en større organisation med flere forskellige services. De beskæftiger sig for det meste med midlertidige boligløsninger og dagtilbud for mennesker der lever i en hjemløshedssituation. Klimaka er på den anden side af spektrummet den største aktør involveret, en græsk NGO baseret i Athen, der primært arbejder med og i psykiatriske sundhedstilbud og med migranter. Dertil arbejder de også med personer, der lever i hjemløshed eller som er i risiko for hjemløshed, som kan

befinde sig i krydsningen mellem de andre områder, Klimaka opererer i. De driver både lavtærskelstilbud og dagtilbud i Grækenland. Endelig er Ufficio Pio en fond, der opererer i Torino i Italien, som hovedsageligt driver lokale sociale innovationer/tilbud eller social equity-projekter. Blandt disse driver de et projekt rettet mod mennesker, der for nyligt er blevet hjemløse, baseret på en tidlig interventionstilgang.

Disse forskelle blandt partnerne udgjorde både en udfordring og en mulighed. I starten virkede forskellene vanskelige at håndtere på grund af organisationernes mangfoldighed, men de samme forskelle er med tiden blevet ressourcer til bedre at forstå Enabling Co-planning-metoden, og hvordan den kan bruges i arbejdet med mennesker i hjemløshed. Faktisk var det inden for HOOD-projektet muligt at eksperimentere med denne sociopædagogiske planlægningstilgang i meget forskellige tilbud med meget forskellige mål, for at nå frem til, hvilke der er de ideelle betingelser for implementering af metoden.

## Søjler i HOOD-metoden

Ud fra erfaringerne gennem de sidste tre år i projektet, er der udarbejdet en tilpasning af Enabling Co-planning-tilgangen til arbejdet med mennesker i hjemløshed, som er beskrevet på en klar og uddybende måde i **HOOD Toolkit**. Nogle af de vigtigste elementer i metoden er opsummeret nedenfor.

Enabling Co-planning anvender Anticipatory Dialogue-teknikken (se [bite n.3](#)): Praktikere indsamler et 'dreamscape', hvor personen forestiller sig selv ind i en positiv fremtid, omgivet af et netværk bestående af meningsfulde relationer, som er fjern nok til at være fri for nuets bekymringer. Derefter inviteres personen, med støtte fra den professionelle, til at arbejde sig baglæns fra drømmen for at tegne de skridt, der førte dertil, og hvilke af dem, de kan gøre i dag for at nå dertil. Derfor bliver personens drøm det enkelte projekts mission, og trinene de operative mål.

Drømmen er også en strategi til at omfordele magt i hjælperelationen, med det formål at give personen magten tilbage til at bestemme over deres eget liv. Enabling Co-planning kræver faktisk, at man som den professionelle afviser den traditionelle dynamik, hvor socialarbejderen ofte dikterer den bedste vej for personen og forventer at vejen overholdes. I stedet er personen empowered til at sætte deres egne mål og prioriteter, til at styre retningen af deres eget livsprojekt, mens de professionelle støtter den enkeltes perspektiv. Desuden fungerer drømmen som en drivkraft til at få personen til at bevæge sig mod en anden fremtid.

UNITO udviklede sammen med HOOD-partnerne et struktureret dokument til at definere den enkeltes projekt og for at optegne drømmen. Kernen i tilgangen er dog ikke opnåelsen af drømmen, men den proces, der aktiveres for at nå den. Faktisk præsenterer processen en mulighed for læring, for at opdage sig selv og den

omgivende virkelighed, for at opbygge en større følelse af selveffektivitet og evnen til selv at bestemme. Selve processen er det, der muliggør fremskridt, ikke kun de konkrete mål eller missionen.

*“the dream redistributes the power of the helping relationship, giving people back the power to decide on their own life.”*

Ofte i HOOD har partnerne mødt urealiserbare, umulige, hvis ikke ligefrem farlige drømme. Ved at anlægge en dialogisk tilgang, har de lært ikke at dømmе de drømme, men at acceptere dem som udtryk for personens ønsker og selvbestemmelse. I HOOD-metoden er det afgørende, at "realitetstjekket" ikke udføres af socialarbejderen, der forudser resultatet af processen, men af virkeligheden selv, uanset om det er i mødet med en anden professionel i en myndighedsrolle, eller at personen oplever noget for sig selv, for at opdage, at det ikke er, hvad de ønskede alligevel, eller at de ikke har ressourcerne til at nå dertil. Den professionelle fortsætter med at støtte personen i denne rejse, selv i lyset af fejl eller smertefulde opdagelser, som får personen til at omdefinere drømmen, på samme måde som det sker i alle andres liv.

En ændring i praktikerens tankegang er dog kerneelementet i HOOD-metoden. Denne ændring består af at de bliver særligt opmærksomme på deres blik som professionelle, for bedre at kunne frigøre sig fra den "traditionelle" professionelle rolle og magten i hjælperelationen. HOOD-projektet opfordrer professionelle til at gå væk fra ideen om, at socialarbejders opgave er at orientere, evaluere og vurdere personens præstationer og dømmekraft. Denne traditionelle rolle er baseret på troen på, at den professionelle har et mere objektivt og korrekt syn på situationen end personen selv, men en 'enabling' og dialogisk relation er ikke forenelig med en sådan antagelse. Den professionelle skal aktivt og bevidst bevæge sig væk fra en strategisk rolle (som har til formål at overbevise personen, at orientere dem osv.) til at kunne indgå og udvikle en støttende og muliggørende relation.

For at opnå det mål, er det også vigtigt at ændre det, der i organisationer bidrager til at opretholde magtasymmetrien i hjælperelationen. HOOD-partnerne har udviklet et "gitter" af potentielle magtelementer, som kan hjælpe med at afspejle og understrege situationen i din organisation i den henseende. De forskellige magtelementer, man kan ændre, er fx: fra at ændre kontorerne, hvor vi møder mennesker, til helt at forlade kontorerne for at møde dem, hvor de føler sig mere komfortable; fra at undgå teknisk og fagligt sprog og i stedet bruge personens egne ord, til at dele alle de dokumenter, der vedrører dem, med personen selv.

Endelig er personens netværk et andet afgørende element i både Dialogiske Praksisser og Enabling Co-planning-tilgangen. I modsætning til andre målgrupper, har mennesker i hjemløshed ofte et meget begrænset netværk, og nogle gange består det kun af fagfolk. Derfor udviklede HOOD-partnerne en måde at arbejde med det professionelle netværk på i overensstemmelse med den ovennævnte magtomfordeling. Målet er i højere grad at involvere personen i forholdet til det professionelle netværk: invitere dem til netværksmøderne, foretage telefonopkald sammen ved fx at bruge højtalerfunktionen på telefonen eller sammen beslutte, hvad den professionelle skal sige til de møder, hvor personen ikke ville være til stede. Samtidig arbejder HOOD-professionelle også aktivt sammen med andre professionelle i personens netværk for at involvere og informere dem om empowerment-processen og bede om deres støtte i den proces.

## At tolerere usikkerhed og magten i samarbejdsbaseret læring



Et nøgleelement i Enabling Co-planning-metoden er usikkerhedstolerance (se [billede n.4](#)) – en af kerneelementerne socialarbejdere skal implementere for at bruge metoden. I klassiske støtteforløb er usikkerhed og risiko en svaghed i forløbet. I den klassiske socialfaglige ramme er der faktisk behov for afgrænsede og statiske definitioner af problem, mål, forløb osv., da de tilgængelige løsninger grundlæggende også er afgrænsede og statiske og frem for alt er konkrete "løsninger" på et meget begrænset antal problemer. I denne professionelle kultur er uforudsete forhold, ændringer og usikkerheder

forstyrrende faktorer. I Enabling Co-planning er åbningen af rum uden foruddefinerede svar, uforudsete ting og hændelser, der ikke var planlagt, og personens gentænkning og ændring af forløbet i stedet velkomne elementer. De er alle en del af den proces med meningsfornyelse, som den professionelle skal fremme, ikke hindre.

En anden metodisk tilgang anerkender ligledes evnen til at tolerere usikkerhed som en grundlæggende færdighed hos fagfolk: Intervision. I "multiplikations-fasen" af metoden begyndte HOOD-partnere at mødes til periodiske online Intervisions-sessioner. Intervisions-tilgangen, der bruges i HOOD, er inspireret af Altervisionen udviklet af professor Luigi Gui (se bite [nr. 11](#) og [nr. 12](#); [videoer #12 - #17](#)), der betragter det som en nøglekompetence hos socialarbejdere "at byde usikkerhed velkommen, at vide hvordan man navigerer og tage ansvar for det". Professor Gui fremhæver, hvordan der i socialt arbejde ikke er nogen sikkerheder, formler eller foruddefinerede værktøjer, der kan tages i brug i alle situationer. Enabling Co-planning kan heller ikke betragtes som en præcis opskrift at følge. Tilgange og metoder skal altid tilpasses og nytænkes i forhold til det enkelte menneske de skal bruges med og organisationens træk. Hver situation i socialt arbejde er delvis ny, og det skaber usikkerhed. Over for disse vanskeligheder foreslår Altervision et arbejde med fælles konstruktion af professionel viden, der udspringer fra at socialarbejdere deler refleksioner over tidligere erfaringer med hinanden. I peer-gruppesessioner, efter de faser, der er beskrevet i Factsheet 3, delte HOOD-partnere deres dilemmaer om virkelige episoder, som de stod over for ved implementering af Enabling Co-planning-tilgangen. I stedet for at give abstrakte forslag, husker de andre partnere på deres erfaringen med lignende situationer og beskriver, hvordan de handlede og hvilke resultater og konsekvenser det havde. Ideen med Altervision er ikke at finde løsningen på dilemmaet, men at åbne horisonten for de mange forskellige ting, der kan lade sig gøre, og tilbyde professionelle rammer for at forbedre refleksivitet og samskabe faglig viden. Der er ingen vejleder, ingen ekspert, ingen supervisor, fordi viden allerede er til stede blandt de jævnbyrdige, som skal lære at gøre den eksplicit og dele den. Noget af den læring, der blev skabt i HOOD Intervision-sessionerne – inspireret af Altervisionen – er blevet beskrevet i [bite nr. 14](#).

*“There is no supervisor, no expert because knowledge is already present among peers, who must learn to make it explicit and share it”*

## At lære fra HOOD-projektets erfaringer



Fra HOODs fælles arbejde, takket være mangfoldigheden af tilpasninger og måder at implementere på udviklet af de individuelle partnere, fra feedback indsamlet fra de involverede personer i hjemløshed (se [bite nr. 13](#)), og fra det, der kom frem i Intervisions-sessionerne, opstod der nogle fælles refleksioner m.h.t. HOOD-metoden.

HOOD-partnerne opdagede i løbet af projektet, at før man går ind i et Enabling Co-planning-forløb med en person, er det nødvendigt at opbygge tillid i relationen og at dække den enkelts basale og akutte behov. Faktisk har en person brug for sikkerhed og stabilitet, før det at drømme om en fjern fremtid er mulig. Kortsigtede, og potentielt livstruende problemer skal løses, før man går videre til langsigtede mål med HOOD-metoden. Af denne grund passer HOOD-tilgangen måske ikke bedst til opsøgende arbejde, gadeplansarbejde og lavtærskelstilbud, selvom den stadig kan tilbyde værdifuld indsigt, når den er tilpasset disse sammenhænge.

Hovedkonklusionen fra disse tre år er, at HOOD-metoden er et meget nyttigt socio-pædagogisk værktøj, der har potentiale til at komplementere Housing First og Housing Led-projekter, der er fleksible i deres organisering og daglige praksis og som ikke opererer med faste deadlines for de boligløsninger, de tilbyder (fx ifht. udflytning). Denne organisatoriske ramme er bedst egnet, fordi den rettighedsbaserede tilgang til sociale boliger er i tråd med HOODs grundlag og giver den fysiske, økonomiske og mentale tryghed for, at personen kan gå ind i en empowerment process.

Bagsiden af medaljen er, at HOOD ikke er egnet til organisationer eller praktikere, der har obligatoriske forpligtelser fx ifht. normalisering eller som har en myndighedsrolle, hvor personen skal demonstrere, at de fortjener den støtte, de modtager, og hvor standarder for præstationer og adfærd bliver set som værdifulde og nødvendige for, at personen fortsat kan blive støttet eller for at få adgang til mere permanente boligløsninger (f.eks.: "de skal holde op med at drikke for at..., de skal have et fast arbejde, så de kan... osv. "). HOOD-projektets metoder passer ikke ind i disse sammenhænge. Det samme gælder for institutionaliserede botilbud, krisecentre eller boligløsninger, hvor kontekstens organisatoriske behov har forrang over individets ret til selvbestemmelse, og hvor der håndhæves regler for at lette disse organisatoriske behov (f. lokaler, ingen gæster tilladt, personen skal falde i søvn igen).

***“It’s not enough for the professional to change, those around them need to change with them and invest in the transformation promoted.”***

Endelig, mens HOOD-partnere oprindeligt mente, at den foreslåede metode ikke var anderledes end det, de allerede gjorde, blev det efterhånden som

projektet skred frem tydeligt, at de ændringer, som HOOD foreslår, var udfordrende og vigtigst af alt ikke kan implementeres af den enkelte velmenende socialarbejder. HOOD-metoden kræver støtte fra den organisation, man arbejder i, da den involverer ændring af organisatoriske praksisser og endda strukturer. Hvis en empowerment-tilgang ikke passer ind i tilbuddets struktur, praksis og formål, vil den ikke være effektiv og kan føre til frustration for både praktikere og de personer, der skal modtage hjælpen. En empowerment-tilgang til hjælperelationen er ikke en universel løsning, der løser alle problemer, og det handler ikke om at være en 'god' socialarbejder. Det er ikke nok, at socialarbejderen ændrer sig; dem omkring dem skal ændre sig med dem og investere i den transformation, der fremmes.

Alt det taget i betragtning håber HOOD-partnerne, at disse erfaringer kan være en inspiration og hjælp for andre fagpersoner og organisationer, der ønsker at eksperimentere med empowerment-metoder i arbejdet med mennesker i hjemløshed, og vi håber, at de refleksioner, der deles her og i de andre nævnte dokumenter kan understøtte flere transformationsprocesser, der kan fremme velfærd baseret på rettigheder og ønsker.

*“The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Eu project by



Fondazione  
Ufficio Pio



UNIVERSITÀ  
DI TORINO



**SJD**

**Sant Joan de Déu**  
Serveis Socials · Barcelona