Evalueringsrapport

2013

Projekt: Unge med særlige behov og psykiske problemer

Havredal gl. Skole

Udgiver:

Havredal gl. Skole
Ulvedalsvej 32-34, Havredal
7470 Karup J
Tlf: 86 66 22 68
E-mail: kirsten@hgs.dk
www.hgs.dk

Evaluator:

SUELL Team ApS
Tremhøjvej 45, Tvingstrup
8700 Horsens
Tlf. 2144 9686
E-mail: ds@suellteam.dk
www.suellteam.dk

Citater kan gengives med kildeanvisning.

Indhold

1. Indledning *1*

2. Projektets formål *1*

3. Målgruppe *2*

4. Organisering *3*

5. Evalueringsmetode *3*

6. Resultater *6*

6.1 Projektaktiviteter **6**

6.2 Udvikling af Interviewguiden **7**

6.3 Udvikling af Inspirationshæftet **9**

6.4 Metodeudvikling **9**

6.5 Havredal-metoden **11**

1) Interview 11

2) Beslutning af indsatser 12

3) Iværksættelse af indsatser 12

4) Opfølgning 15

5) Arbejde og bolig 15

6) Samarbejdet med virksomhederne 16

6.8 Hvad siger de unge? Fire cases **17**

6.9 Hvad siger medarbejderne? Spørgeskemaundersøgelse **24**

6.10 Hvad siger medarbejderne om undervisningen? **31**

7. Formidling *31*

7.1 Evaluering af formidlingskursus 33

8. Særlige projekttemaer *36*

8.1 At arbejde i et metodeudviklingsprojekt **36**

8.2 Ændret målgruppe og ændrede medarbejder-kompetencer **36**

8.3 Læring i en tværfaglig medarbejdergruppe **37**

8.4 Faglige og etiske udfordringer **38**

8.5 Ledelsesmæssige opgaver og udfordringer **38**

9. Sammenfatning og konklusion *39*

9.1 Hvilken aktivitetsmål er nået? **39**

9.2 Forskellen til tidligere metoder **40**

9.3 Hvad viser evalueringen? **40**

10. Perspektivering *42*

11. Forankring efter projektet *42*

Bilag ***42***
Litteratur-inspirationsliste ***43***

1. Indledning

I 2009 søgte Havredal gl. Skole midler hos Socialministeriets Satspulje til udviklingsprojekter. Baggrunden var, at skolen i stigende grad oplevede, at nogle unge udover indlæringsvanskeligheder også havde psykiske problemer i form af ADHD-lignende symptomer, autisme, depression m.v. Nogle unge led af indre uro og var rastløse. De unge kunne opleve et indre ubehag, hvor de havde tiltagende vanskeligheder med at gå i gang med opgaver. De havde begrænset udholdenhed og energi, og kunne være impulsive, frustrerede, irritable og uorganiserede. Dertil kom søvnproblemer. Stort set alle havde oplevet ikke at slå til på grund af nederlag i forhold til skoletiden og kammeraterne. På arbejdsmarkedet blev der stillet, og stilles stadig, større krav til, at de unge kan fungere selvstændigt, at de kan overskue komplicerede processer, og at de kan planlægge, samt fungere socialt i et team.

Medarbejderne oplevede at komme til kort i forhold til at forstå og kende de unges vanskeligheder til bunds, for at kunne yde den bedste indsats. Medarbejderne havde brug for i langt højere grad at blive kvalificeret til at arbejde med unge med særlige behov og psykiske problemer.

Havredal gl. Skole fik bevilget projektmidler til at arbejde med de unges problematikker og styrke medarbejdernes faglighed. Projektet var 4-årigt og er afsluttet juni 2013.

Der er udarbejdet årlige læringsrapporter ved ekstern evaluator og herværende rapport er den afsluttende evalueringsrapport i projektet.

2. Projektets formål

Projektets mål (fra projektbeskrivelsen):

- At 3 medarbejdere kvalificeres særligt til, ved de unges uddannelsesstart, at afdække og identificere symptomer på de unges psykiske problemer.
- At samtlige medarbejderne opnår øget opmærksomhed på de unges psykiske problemer og får nye faglige værktøjer til at skabe positiv forandring for de unge.
- At der udvikles screening vedrørende unge med særlige behov og psykiske problemer.
- At der udvikles nye faglige metoder for unge med særlige behov og psykiske problemer, som er dokumenteret på forskningsniveau samt formidlet.
- At der udvikles undervisnings- og formidlingsmateriale til andre lignende uddannelsessteder for unge og voksne med indlæringsvanskeligheder, virksomheder, hjemmevejledere, jobkonsulenter, sagsbehandlere m.fl.
- At der afholdes undervisningsaktiviteter med det nye undervisningsmateriale ved to mentordage på Havredal gl. Skole og ved 4 andre undervisningsaktiviteter i 2012/13.

Projektet skal medføre den forandring for de unge, at der målrettet bliver taget hånd om deres psykiske problemer, således at:

- 100 % af målgruppen oplever i løbet af deres uddannelsesforløb (3 år) en varierende forbedring i deres psykiske tilstand. Succeskriterier er, at de unge skal kunne mærke en positiv forandring i forhold til eksempelvis indre uro og ubehag, rastløshed, udholdenhed, energi, frustration, impulsivitet, irritabilitet, søvnløshed, organisering, selvværd, og sociale kompetencer.

- Mindst 90 % af målgruppen oplever i forbindelse med ansættelse på arbejdsmarkedet følgende succeskriterium: At der bliver taget hånd om deres psykiske tilstand, således at de forbliver i job. Ved evalueringer vurderes, hvorvidt de unge er fastholdte i deres positive forandring, og hvilke særlige arbejdsmarkedsrelaterede psykiske belastninger, udover indre uro, rastløshed osv., der skal tages hånd om.

Skolen havde en antagelse om, at ”mikset” af faglige metoder (socialpædagogik, mesterlære, situeret læring, learning by doing, anerkendelse m.v.), var med til at skabe forandring hos de unge og styrke deres såvel personlige, sociale som faglige udvikling. Men skolen havde brug for at finde ud af, på hvilke områder der skulle ændres metoder, og hvilke nye faglige værktøjer, der skulle anvendes i forhold til unge med psykiske problemer.

3. Målgruppe

Mellem 15 og 20 % af en ungdomsårgang har efter folkeskolens afslutning en så lav boglig, personlig eller social kompetence, at de ikke kan gøre brug af de traditionelle uddannelses- og beskæftigelsestilbud. Havredal gl. Skoles målgruppe tilhører denne gruppe af unge med særlig behov, og benævnes ofte sent udviklede unge eller unge med indlæringsvanskeligheder. Deres andel af ”restgruppen” er ca. 25 %.

Havredal gl. Skole har plads til 28 unge under uddannelse til Grønne Pedelmedhjælpere. De unge er i alderen 18 til 25 år, og kommer fra hele landet. Ca. 90 % er mænd. 90 % af de unge kommer efterfølgende i beskæftigelse.

Målgruppen har primært boglige og indlæringsmæssige vanskeligheder, og der kan være sekundære problemstillinger som:

- Lettere psykisk udviklingshæmmede/ unge med særlige behov, der generelt er personligt selvhjulpne.
- Særlige psykiske lidelser/tilstande eks. autisme, aspergers syndrom, ADHD osv. i en grad, hvor de unge er så selvhjulpne, at de kan profitere af skolens tilbud.
- Psykiske og sociale problemer hos normaltbegavede, der giver specifikke vanskeligheder eksempelvis på grund af omsorgssvigt eller lettere tidligt følelsesmæssige skader.

Selv om de unge, som blev indskrevet på Havredal gl. Skole på ansøgningstidspunktet i stigende grad havde psykiske problemer, så er der fortsat sket ændringer, da endnu flere i højere grad har sociale og psykiske vanskeligheder, og det handler om langt mere komplekse problemstillinger end tidligere.

Målgruppen for dette projekt skulle være 4-6 unge fra 2. projektår stigende til samtlige unge ved projektafslutning. Dvs. at der ved 2. projektår skulle indskrives 4-6 unge, som forblev i projektet i projektperioden og at der løbende blev optaget flere unge, når de påbegyndte uddannelse på Havredal gl. Skole, og forblev i projektet.
Ved udgangen af 4. projektår har der været 15 unge i projektet, dvs. 15 er interviewet og der er fulgt op med særlige indsatser.
I forhold til den oprindelige projektbeskrivelse var det forventede antal unge 12-18. Men de udviklede metoder har haft betydning og afsmittende virkning for samtlige unge.

Havredal gl. Skole havde en formodning om, at det ikke kun var dem, der oplevede de unges nye problematikker, hvorfor projektet generelt skulle have betydning for unge med særlige behov i Danmark.

4. Organisering

Havredal gl. Skole ved bestyrelsesformand Ole Schmidt har været projektansvarlig.
Leder af Havredal gl. Skole Kirsten Fabian var daglig leder af projektet.
Der blev nedsat en projektgruppe bestående af Kirsten Fabian, Pia B. Jakobsen – souschef og Annemette Kirk Heegaard – socialrådgiver. Udviklingsgruppen var ansvarlig for at planlægge og gennemføre projektet, samt informere de øvrige medarbejdere om projektets indhold og fremdrift.
Der blev etableret en udviklingsgruppe med deltagelse af Kirsten Fabian, Pia B. Jakobsen og Annemette Kirk Heegaard samt Mette Ellermann - specialist i neuropsykologi, privatpraktiserende psykolog og Lene Broe, cand.psyk., privatpraktiserende psykolog.

Mette Ellermann og Lene Broe har været tilknyttet for ekspertise, udvikling af værktøjer og implementering i praksis af nye metoder samt undervisning og supervision.
Udviklingsgruppens kommissorium var:

- Faglighed i forhold til projektets indhold
- Udvikler af værktøj og indsatser
- Supervision
- Undervisning
- Formidling.

Palle Hansen – psykolog har afholdt samtaler med de unge.
For ekstern forskning/evaluering har SUELL Team ApS v. Dorthe Suell – Master i social integration været engageret. Dorthe Suell deltog i udviklingsgruppemøder.
Samarbejdspartnere har været andre uddannelsessteder for unge med særlige behov primært tilknyttet Landsforeningen Ligeværd. Samarbejdspartnerne indgik for sparring og erfaringsudveksling.

5. Evalueringsmetode

Evalueringen er tilrettelagt efter principper om formativ procesevaluering samt resultatevaluering. Respondenter har været ledelse, medarbejdere, unge og udviklingsgruppen.

Dataindsamlingsmetoder til evalueringsrapporten har været:

1) Medarbejderinterview

- Fokusgruppeinterview juni 2013, hvor 10 medarbejdere deltog (undervisere, botrænere og pædagogiske medarbejdere).

2) Spørgeskemaundersøgelser

- Årlige anonyme spørgeskemaundersøgelser til samtlige medarbejdere. Svarprocent: 2009: 79 % (15 medarbejdere besvarede skemaet), 2010: 69 % (10 medarbejdere), 2011: 81 % (9 medarbejdere) og 2012/2013: 77 % (10 medarbejdere).

3) Udviklingsgruppemøder

- Evaluators deltagelse i udviklingsgruppemøder (referater foreligger).

4) Interview af ledelse maj 2013.

5) Evaluering af kursus

- Evalueringsskema fra formidlingskursus d. 27. maj 2013. Svarprocent: 72 %. 28 deltagere besvarede skemaet.
-

6) Handleplaner, refleksionsskemaer, kognitiv sagsformulering og sikkerhedsplaner

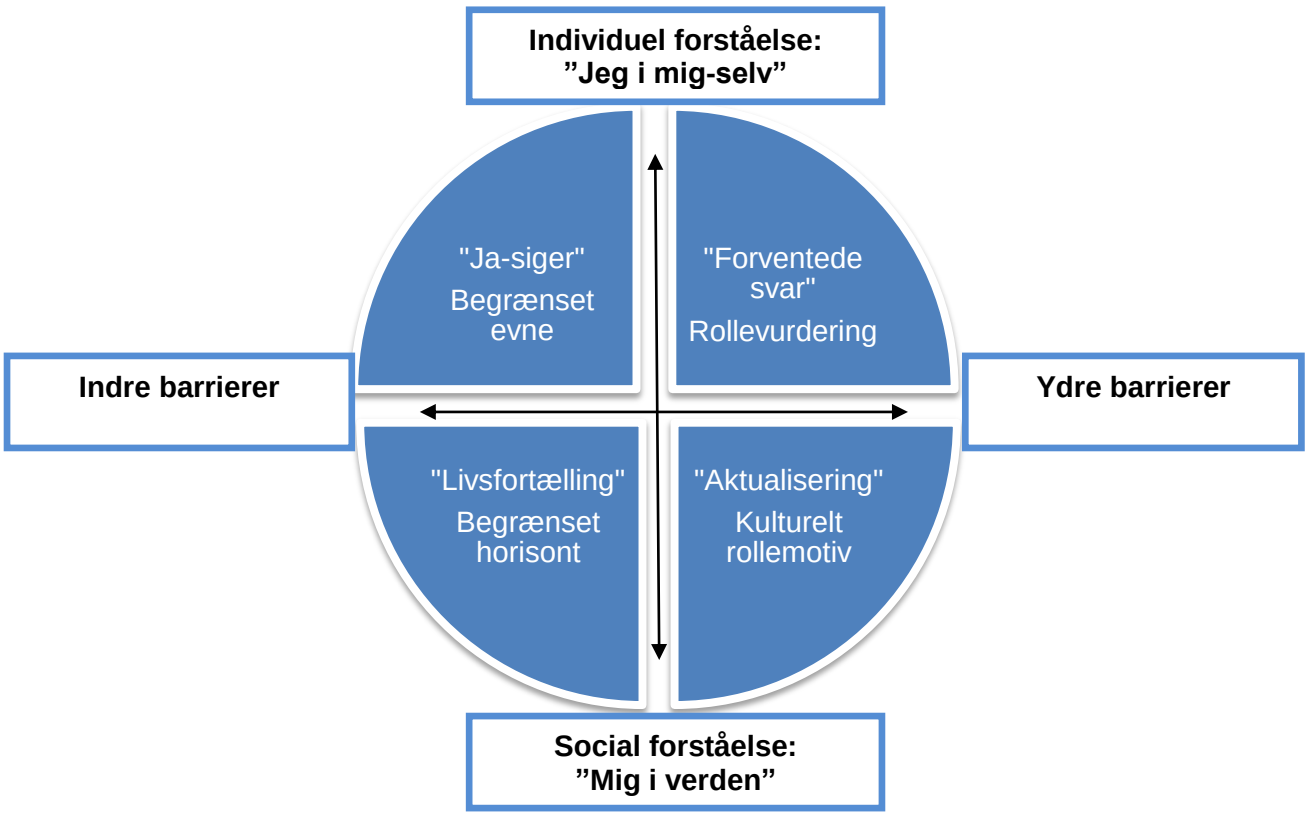
7) Interview af unge

- Fire unge har deltaget i interview juni 2013. De unge har været med i projektet fra starten og blev udvalgt under hensyntagen til deres evne til refleksion.

8) Data i forbindelse med tidligere læringsrapporter

Spørgeguide til evalueringsinterview, spørgeskemaer, refleksionsskemaer m.v. kan rekvireres hos evaluator.

Udfordringer i forbindelse med evalueringsinterview af de unge
Udfordringerne i en evaluering, hvor de unges kognitive niveau medfører abstraktions- og refleksionsmæssige vanskeligheder, har været at sikre, at de unge i så høj grad som muligt udtaler sig i overensstemmelse med det, de mener – og at de har mulighed for selvstændig stillingtagen. Evaluator tilrettelagde derfor evalueringen ud fra en særlig forståelsesmodel. Denne model har ligeledes været til inspiration for arbejdet generelt med unge med psykiske problemer.



Modellen er udviklet af Frank Bylov, dr.pæd. NVIE / UC Syddanmark, 2011. Evaluator har foretaget få justeringer.

”Ja – siger” betyder, at de unge har tendens til i større eller mindre grad, at svare ”ja”, da de kognitivt ikke evner, at forholde sig reflekterende til spørgsmålene.

”Livsfortælling” vil sige, at de unge evner at svare indenfor en begrænset livsopfattelse – de svarer ud fra snævre rammer for deres oplevede hverdagsliv.

”Forventede svar” – de unge evner at påtage sig en rolle, hvor de svarer som de tror, interviewer forventer (de unge er ofte ”trænede” respondenter, da mange har deltaget flere interview i deres opvækst).

”Aktualisering” – de unge har indlejret/indlært simple kulturelle roller, som de svarer ud fra. Dvs. at svarene oftest er uniforme og falder indenfor bestemte mønstre/kategorier.

Interviewteknikker
Evaluator har anvendt en række interviewteknikker, der forsøger at imødekomme de unges selvforståelse i evalueringssituationen:

- Indledende neutrale spørgsmål og præsentation af interviewer for at skabe tillid og tryghed.
- I starten af interviewet spørges de unge, om det har været en normal uge, eller om der er noget, som de særligt er optagede af. Spørgsmålet bliver stillet for at afklare, om noget kan influere på de unges svar.
- Spørgsmålene er åbne spørgsmål, som kan ”bredes ud” under interview – f.eks. ved hjælpeord, forslag, omformulering osv.
- Den unge skal selv formulere, hvad han/hun forstår ved spørgsmålet. Dette for at sikre, at den unge svarer på sin egen opfattelse af emnet/begrebet f.eks. bekymring.
- Hvor det er muligt stilles to eller flere alternative spørgsmål for at undgå, at den unge svarer det, han/hun tror interviewer forventer.
- Interviewer nuancerer sit sprogbrug.
- Interviewer bruger den unges eget ordvalg.
- Der søges efter specifikke (konkrete eksempler) og generelle svar (almen tilstand).
- De unge anerkendes løbende for hans/hendes svar.
- De unge spørges undervejs i interviewet, om han/hun har det ok med at besvare spørgsmålene, og om spørgsmålene er lette eller svære. Evt. orienteres den unge om, hvor langt henne i interviewet, vi er.
- Der anvendes båndoptager.
- Ca. en times interview (der afsættes 1,5 time). Evt. holdes pause.
- Der serveres mad og drikke.

Mulige bias

- Hændelser, der fylder meget på interviewtidspunktet.
- Skelnen mellem projektets metoder og Havredal gl. Skoles generelle metoder samt evt. andre indsatser (udenfor skolen).
- De unges kognitive niveau.

Grundet de unges kognitive vanskeligheder kan interview ikke stå alene. Interviewene vil derfor sammen med projektets øvrige evalueringsmateriale (triangulering) kunne give svar på effekten og betydningen af projektets metoder for de unge.

6. Resultater

6.1 Projektaktiviteter

Projektet har i løbet af fire år arbejdet ud fra følgende fem spor:

Spor 1: Metodeudviklingsproces

- Udvikling af Interviewguide (bilag) til samtale om de unges eventuelle psykiske problemer. Interviewguiden er udviklet af Mette Ellermann og Lene Broe samt drøftet og justeret i udviklingsgruppen. Det første udkast til Interviewguiden forelå i 2011, hvorefter den blev videreudviklet og justeret i forbindelse med interview af unge og drøftelser i udviklingsgruppen. Samtidig afprøvede en medarbejder på Havredal Praktiske Landbrugsskole (naboskole med samme målgruppe) guiden.
  Den endelige udformning skete i starten af 2012, hvorefter guiden er indgået som en del af den udviklede Havredal-metode (side 11).
  I alt har 15 unge deltaget i et interview.
- Supervision i udviklingsgruppen og ved personalemøder vedrørende unge fra interview 20 gange ved Mette Ellermann og Lene Broe. Herunder supervision af videooptagelser fra interview. Mette Ellermann og Lene Broe, har forklaret og koblet ”fundene” ved interview med teori om psykiske lidelser og diagnoser samt har givet bud på indsatser. I forbindelse med supervisionen har medarbejderne modtaget undervisning og fået ny faglig viden om neuropsykologi og psykologi. Der blev taget udgangspunkt i konkrete unge og deres problemstillinger som efterfølgende blev almengjort, således at anbefalinger af metoder blev brugbare i forhold til andre unge med lignende vanskeligheder. Der blev efterfølgende arbejdet med at omsætte ny viden i praksis.
- Kontinuerlige projektdrøftelser på ugentlige personalemøder – herunder beslutning om implementering af nye metoder.
- Beskrivelse i handleplaner, sikkerhedsplaner, refleksionsskemaer m.v.
- Arbejde med metodeudvikling i praksis.

Spor 2: Uddannelse af medarbejdere

- 2009, 2010 og 2011: Undervisningsforløb om KRAP – Kognitiv, Ressourceorienteret, Anerkendende Pædagogik ved Lene Broe bestående af seks hele kursusdage for samtlige medarbejdere.
- 2011, 2012 og 2013: 20 supervisioner/undervisninger ved Mette Ellermann og Lene Broe (som nævnt under spor 1).

Spor 3: Forskning/evaluering

- Evalueringsaktiviteter – som beskrevet i forrige afsnit.

Spor 4: Virksomhedskontakt

- Dialog med virksomheder bestående af ca. 70 samarbejdspartnere – offentlige som private virksomheder – store som små fordelt over hele landet, men primært i Midtjylland. I forbindelse med Havredal gl. Skoles samarbejde vedrørende praktikker og beskæftigelse, har dialogen bestået i, at inddrage relevante elementer fra interview

(Interviewguiden) og den daglige pædagogiske praksis, hvis interviewe har udløst særlige problematikker, der skal tages højde for på arbejdspladsen.
- To mentordage i 2010, 2011 og 2012, hvor projektet og dets temaer blev præsenteret og drøftet.

Spor 5: Formidling
I slutningen af 2012 og i 2013 har der været afholdt fire større formidlingsaktiviteter:
- D. 8. og 9. november 2012: Præsentation af projektet ved Foreningsfællesskabet Ligeværds Årsmøde på Vingstedcentret med ca. 300 deltagere.
- D. 28. februar 2013 holder Lene Broe og Mette Ellermann oplæg på Jysk børneforsorg/Fredehjems Forårsseminar med ca. 200 deltagere.
- D. 24. april 2013 ”Kollegial optankning” ved Lene Broe for personalet ved ”Det ny Havredal” med 35 deltagere.
- D. 27. maj 2013 på Havredal Praktiske Landbrugsskole: ”Unge med særlige behov og psykiske problemer. Hvordan finder vi dem og hjælper dem bedst muligt?” Undervisere: Mette Ellermann, Lene Broe, Pia B. Jakobsen og Annemette Kirk Heegaard. Antal deltagere: 39. Der var inviteret bredt indenfor området: Unge med særlige behov.

Der henvises til afsnittet om formidling (side 31) for projektperiodens øvrige formidlingsaktiviteter.

Undervisningsmateriale – internt og eksternt
- Interviewguide inklusivt afsnit om forudsætninger for benyttelse af Interviewguiden, information til interviewer, tjekliste, refleksionsskema, handleplan og samtykkeerklæring.
- Inspirationshæfte (bilag) med de 16 mest forekommende problematikker hos de unge inklusive litteraturliste med inspirationsmateriale, hjemmesider, bøger osv. samt vejledning til sikkerhedsplan og sikkerhedsplan.
- Der er rekvireret pjecer m.v. fra patientforeninger, Psykiatrifonden m.fl. til internt bibliotek på Havredal gl. Skole.

6.2 Udvikling af Interviewguiden
Det har været vigtigt for udviklingsgruppen, at komme omkring de vanskeligheder, som kendetegner målgruppen, så det bliver muligt at tydeliggøre disse vanskeligheder for at kunne ”gør noget ved dem”, og udvikle nye indsatser i praksis.

Mange af de temaer, som guiden omhandler, bliver ikke fanget af en neuropsykologisk undersøgelse. Her går man målrettet efter problemer med tænkningen og har opmærksomhed på hjerneorganiske problemer, generelle, gennemgribende eller specifikke vanskeligheder.

Ved en personlighedsundersøgelse ser man mere efter dysfunktionelle træk ved personligheden, som kan vise sig i tvangspræget adfærd, spiseforstyrrelser, selvskadende adfærd, misbrug, angst og der spørges også ind til depression og psykose. Men en personlighedsundersøgelse forudsætter rimeligt normale kognitive funktioner og kræver en rimelig såvel sproglig funktion som visuel perception, hvilket er væsentlige udfordringer for projektets målgruppe.

Det har også været vigtigt, at udvide problemfeltet udover rene diagnoser. Diagnosebegrebet kan virke begrænsende i forhold til unge med særlige behov med psykiske problemer, da deres problemer ofte er mangesidede og sammenflettede.

Interviewguiden har taget højde for ovenstående problematikker, og inddraget viden fra såvel neuropsykologi som psykologi.

Der er arbejdet med den didaktiske tilgang og sprogbruget grundet de unges kognitive niveau, der medfører abstraktionsmæssige vanskeligheder.

Den teoretiske referenceramme er inspireret af professor Steinar Kvales arbejde om kvalitativ forskning og semistrukturerede interviews (Kvale, S., 2004) samt K-SADS-PL (Schedule for affective disorders and schizophrenia for school-aged children) som er et børne-og ungdomspsykiatrisk interview (http://www.bupnet.dk/page142.aspx).

Interviewguiden bygger samtidig på Mette Ellermanns og Lene Broes omfattende faglige viden og praksiserfaring i forhold til målgruppen.

Interviewguiden er blevet udviklet i forhold til følgende problemstillinger:
- Depression
- Angst
- OCD
- ADHD
- Autismespekteret
- Psykoser
- Spiseforstyrrelser
- Misbrug
- Selvskadende adfærd.

Interviewguiden indeholder intro, formål, forudsætninger for brug af guiden, information til interviewer, selve guiden, tjekliste, refleksionsskema, handleplan og samtykkeerklæring.

Det skal præciseres, at Interviewguiden ikke skal anvendes til udredning eller diagnosticering, men er et samtaleredskab.

For at kunne foretage interview kræves pædagogisk erfaring og viden om de kognitive dysfunktioner og psykiske vanskeligheder, som målgruppen har, samt hvorledes dette påvirker de unges kommunikationsevner. Interviewer skal have metodebevidsthed om spørgeteknik og arbejde stringent (følge spørgsmål, overholde tid osv.). Interviewer skal have adgang til supervision.

Tre medarbejdere på Havredal gl. Skole - Pia B. Jakobsen, Annemette Kirk Heegaard og Annette Madsen Glavind er uddannet af Mette Ellermann og Lene Broe i at anvende Interviewguiden og gennemføre interview.

Interviewguiden kan kun anvendes efter forudgående uddannelse[1].

[1] Yderligere oplysninger fås ved kontakt til Havredal gl. Skole.

6.3 Udvikling af Inspirationshæftet

Inspirationshæftet er udviklet som en værktøjskasse, hvor emnerne i hæftet er kommet fra medarbejderne, der har sat ord på situationer, hvor de oftest har brug for mere viden og konkrete redskaber og strategier til bedre at kunne iværksætte indsatser i hverdagen.

Inspirationshæftets målgruppe er medarbejdere både med pædagogisk uddannelse og uden særlig pædagogisk uddannelse. Hæftet er afprøvet i forhold til ordvalg, fagudtryk og forståelse m.v., så den er bredt anvendelig.

Inspirationshæftet indeholder korte beskrivelser af vanskeligheder/udfordringer som de unge kan have samt konkrete anbefalinger til, hvorledes de kan støttes i deres udvikling samt hvor der kan hentes yderligere viden (litteraturliste). Derudover er der en skabelon for samt vejledning til udarbejdelse af sikkerhedsplan.

Der er ikke taget udgangspunkt i diagnoser, men i problemer og temaer f.eks. lavt selvværd eller sociale vanskeligheder, og efterfølgende eksempler på, hvorledes kontaktpersonen og det øvrige personale kan hjælpe den unge med at blive bedre fungerende.
Inspirationshæftet består af følgende 16 problemer/temaer:

- Når den unge har lavt selvværd og ringe selvtillid
- Når den unge er trist
- Når den unge har selvskadende adfærd
- Når den unge har selvmordstanker
- Når den unge er bange og ængstelig
- Når den unge har mange vaner og rutiner
- Når den unge har sociale vanskeligheder
- Når den unge har et heftigt temperament
- Når den unge mangler motivation og kan opleves doven
- Når den unge roder og ikke kan organisere på værelset
- Mangler motivation og fremstår doven
- Når den unge lyver, fantaserer og fortæller historier
- Når den unge pjækker og stiller af
- Når den unge stjæler
- Når den unge har et misbrug
- Når den unge er afhængig af computerspil
- Når den unge er ”Karl Smart” type.

Inspirationshæftet er udgivet som et hæfte og i elektronisk form (USB-stik i hæftet og Internet-udgave). Inspirationshæftet er tænkt som et dynamisk redskab, der kan videreudvikles både i forhold til antal problemer/temaer og indhold.

6.4 Metodeudvikling

For at udvikle metoder, der blandt andet kan afhjælpe de unges psykiske vanskeligheder, har medarbejderne arbejdet med KRAP (Metner, L. og Storgård, P. (2009)), som det grundlæggende faglige fundament og til skærpelse af refleksion og læring. Forståelseshuset er ligeledes anvendt som refleksions- og erfaringsopsamlingsmodel.

Derudover har medarbejderne stiftet bekendtskab med SMTTE-MODELLEN, som dog ikke anvendes i praksis som en fælles metode.
Samtidig har medarbejderne løbende modtaget supervision og undervisning ved Mette Ellermann.

KRAP
KRAP har som hovedhjørnesten kognitive behandlingsformer og et ressourcefokuserede menneske- og behandlingssyn med inspiration fra bl.a.:
- Den systemiske teori
- Den narrative terapi
- Teorierne om mestring/coping
- Adfærdspsykologien og -terapien
- Aaron Antonovsky's ideer om menneskers behov for mening og sammenhæng
- Appreciative Inquiry/anerkendende udspørgen
- Relationspædagogikken - ICDP og Marte Meo
- Neuropsykologien
- Martin Seligman's "positive psychology".

KRAP har introduceret følgende skema:

4-kolonne-skema

Situation	Tanke	Følelse	Handling
Hvad skete der helt konkret i den pågældende situation lige i det øjeblik?	*Hvilke tanker løb gennem hovedet på mig?*	*Hvilke følelser medførte det? Mærkede jeg noget i kroppen?*	*Hvad gjorde jeg?*

Udgangspunktet for 4-kolonneskemaet er en konkret og afgrænset situation. Hensigten er at fange den tanke, som i situationen var styrende for følelsen og handlingen.
Et udfyldt 4-kolonne-skema skaber mulighed for refleksion, udfordre virkeligheden og begynde at foreslå og tænke alternative tanker for således at ændre uhensigtsmæssige handlinger.
4-kolonne-skemaet kan udvides med endnu to kolonner: Alternativer tanker og Undersøgelse af beviser (Hvor meget tror jeg på den alternative tanke?) og to rækker: Personaleperspektiv og brugerperspektiv.

Medarbejderne har arbejdet med 4-kolonne-skemaet som skriftligt redskab, og har anvendt processen i skemaet forbindelse med samtaler med de unge og i den daglige praksis. 4-kolonne-skemaet har ligeledes været hængt op i værkstederne.

Forståelseshuset
Forståelseshuset er en metode til at bringe symptomer/adfærd og teori i spil samtidigt (introduceret af Lene Broe). ”Nederste etage” består af symptomer og adfærd, ”tagetagen” af teori, og i de mellemliggende ”etager” er der pile fra top til bund, der illustrerer, hvordan medarbejderne kan møde de unge og handle pædagogisk, så der handles optimalt i forhold til de unges symptomer/adfærd og pædagogernes viden om teori.

6.5 Havredal-metoden

Målgruppen på Havredal gl. Skole er karakteriseret ved det brede spektrum af vanskeligheder, og hvor hver enkelt ung kan have meget specifikke problematikker, der viser sig på forskellige måder. Det er derfor vanskeligt at uddrage generelle metoder i forhold til unge med særlige behov og psykiske problemer. Dog har skolen udviklet en særlig faglighed, som handler om at have tilstrækkelig viden om psykiske problemer, der giver anledning til at iværksætte et interview og dernæst igangsætte indsatser.

Der er således på baggrund af projektforløbet udviklet og implementeret en Havredal-metode, der generelt omfatter samtlige unge på skolen, men som specifikt er målrettet unge med psykiske problemer.

1) Interview

Unge skal have været på Havredal gl. Skole i mindst 3 måneder før de interviewes, da interview forudsætter et vist kendskab til den unge. Unge der har været i længere tid interviewes, såfremt medarbejderne iagttager en bekymrende adfærd, der kan relatere sig til psykiske problemer.

Information til de unge

De unge informeres 2-4 dage før interviewet. Nogle unge har brug for længere tid end andre, og medarbejderne er bevidste om at finde ”det rigtige tidspunkt” for at give information om interviewet. Der kan eventuelt henvises til tidligere lignende samtaler. Det er vigtigt for medarbejderne at give de unge kort, præcis og tydelig information, for at skabe tryghed og forhindre, at de unge måske ikke ønsker at deltage i interviewet.
De unge får at vide, at formålet med interviewet er, at finde ud af, hvordan medarbejderne bedst kan hjælpe dem, og at medarbejderne har brug for selv at lære at stille spørgsmål i forhold til, hvordan de unge har det, hvorfor der anvendes spørgeguide og video.

Medarbejderne forsøger således at skabe en åben, ærlig, symmetrisk og gensidig situation, hvor begge parter ”får noget ud af det” – den unge og medarbejderen skal hjælpe hinanden.

Interviewers forberedelse

Som forberedelse til interview læser interviewer forskellige beskrivelser af de unge, og indhenter informationer om den unge hos de øvrige medarbejdere. Det bedste resultat opnås, når interviewer har et godt kendskab til den unge.
Interviewer tænker over, om den enkelte unge vil forstå spørgsmålene, og hvordan der evt. kan spørges anderledes, samt hvordan de unge vil reagere ved, at interviewer går tæt på. Der bliver også tænkt på rammesætning – f.eks. hvordan interviewere sidder i forhold til den unge samt at gøre interviewet hyggeligt med kaffe/the og brød.

Under interview

For at skabe tryghed og åbenhed gør interviewer følgende:

- Forklarer hensigten med interviewet (igen)
- Giver en god introduktion. Spørger først, om den unge ved, hvad interviewet går ud på, fortæller, at der ingen forkerte svar er, hvem der får kendskab til den unges svar m.v.
- Bruger tid på at tale om videokameraet.

- Sørger for ro og orden, vand, kiks og kaffe, sætter optaget-skilt på døren og slukker telefoner.
- Spørger: ”Er du klar?”.
- Sikrer sig, at de unge forstår spørgsmålene.
- Spørger ind til de unges svar.
- Bruger dagligdagssprog – og eksempler.
- Giver mulighed for pause.

Et interview kan vare op til 1 time.

Efter interview
I tiden efter interview er interviewer og medarbejderne opmærksomme på reaktioner hos den unge.

Interviewer udfylder et refleksionsskema (indgår som bilag i Interviewguiden), for at evaluere hele forløbet – før, under og efter interview.

2) Beslutning af indsatser
Besvarelsen fra interviewet bearbejdes af interviewer, der ser videooptagelserne og sparrer med andre interviewer (tre er uddannet på Havredal gl. Skole). Hvad har vi set og har vi set det samme?

Resultatet af interview bringes frem i medarbejdergruppen og udvalgte videoklip vises. Den unges problematikker italesættes, og afhængigt af, hvilke symptomer den unge lider af, brainstormes omkring mulige metoder, der skal afprøves. Resultaterne fra interviews nuanceres yderligere.
Som beslutningsgrundlag kan ligeledes indgå tidligere dokumenter om den unge f.eks. tests og udredninger samt skolens arbejde med kognitiv sagsformulering (KRAP).

Der tages beslutning om pædagogisk, psykologisk og undervisningsmæssig indsats i praksis. Herunder hvad der skal gøres noget ved, hvad der måske skal gøres noget ved, og hvad der ikke skal gøres noget ved. Der kan f.eks. udvælges 2-3 områder, hvor konkrete anvisninger drøftes. Der kan besluttes at tage kontakt til egen læge, psykolog eller andre specialister.

Der afholdes et møde mellem interviewer, kontaktlærer og den unge, hvor der sættes skriftlige mål og herefter udarbejdes en handleplan (indgår som bilag i Interviewguiden) og evt. sikkerhedsplan (indgår som bilag i Inspirationshæftet).

3) Iværksættelse af indsatser
I det følgende beskrives de udviklede metoder og indsatser først med en beskrivelse af skolens grundlæggende menneskesyn og dernæst faglige metoder med udgangspunkt i en række af de unges problematikker. Der henvises i øvrigt til Inspirationshæftet for yderligere forslag til indsatser i praksis.

Menneskesyn
Ethvert menneske er unikt. Dette menneskesyn forpligter. Som medarbejder har man betydning i den unges liv – en magt og ansvar som gør, at man skal kunne skabe tillid og tryghed og vide, at man har ansvaret for relationen til den unge. Mennesker kan kun

forandre sig fremadrettet, så derfor hjælper bebrejdelser og kritik absolut ikke i forhold til at skabe udviklende processer.

Medarbejderne må involvere sig i en symmetrisk relation, være nærværende og oprigtige, kunne motivere, indgyde håb, vise omsorg og interesse for den unge samt kunne rumme den unge, med alt hvad han/hun er. Det kræver at man er tålmodig, positiv, fagligt kompetent og sikker på sig selv samt sine egne grænser og værdier.

Man skal som medarbejder være parat til at være nysgerrig, undersøgende og villig til selv at forandre sig. Det er menneskeligt at komme i tvivl, blive bekymret og føle afmagt. Lige så almindeligt er det at man forsøger at skubbe ”det ubehagelige” væk og derved let kommer til at aktivere skyld hos den anden. Her handler det om at kunne se den unges forsøg på mestring (coping), at den unge altid giver sit bedste bud og at han/hun gerne vil leve op til krav, både egne og andres, og at hver enkelt ung har vidt forskellige forudsætninger for at kunne dette.

Medarbejderne er bevidste om at bruge et anerkendende sprog, der styrker de indbyrdes relationer og giver lyst til at kommunikere med hinanden. Da der er stor variation i de unges sproglige færdigheder og da de har kognitive vanskeligheder, kræver det, at der lægges stor vægt på at sikre, at medarbejderne har forstået de unge og omvendt. Dette gøres blandt andet ved ”tjek”-spørgsmål som: Hvad forstår du ved det jeg siger og gør?, Giver det jeg siger mening?, visuelle værktøjer og øget vægt på observationer og at aflæse signaler.

Faglige metoder
Da de unge er svære at ”pejle” og benytter forskellige forsvarsmekanismer og mestringsstrategier, skal der ofte et omfattende detektivarbejde til, for at komme frem til den mest effektive indsats for hver enkelt ung, og det kan være ”ubetydelige” praktiske forhold, der gør, at en situation lykkes. At være detektiv er et sigende udtryk for en væsentlig del af den pædagogiske praksis. Det handler om at være positivt nysgerrig og undrende.

Der tænkes i balancer f.eks. enten at opøve ressourcer hos den unge eller sænke krav. De unge skal ikke mødes med forventninger, de ikke kan leve op til. De unge kan ikke forandre sig, såfremt noget er for svært for dem. De skal ligeledes motiveres til at finde/bruge egen indre drivkraft. Medarbejderne skal have fokus på, hvilke situationer, der kan fremme motivation.

Der tænkes i højriskosituationer og feedback loop, for at være forberedte som medarbejdere, forberede den unge, forebygge og kunne gribe bedst muligt ind.

De unges succeser og sejre – små som store, skal synliggøres for dem f.eks. ved hjælp af en måltrappe (fra KRAP).

De fleste unge har brug for struktur og rammer samt gentagelse f.eks. ved hjælp af huskekort, dagsplan, kalender i mobiltelefonen osv.

Nogle unge er i deres eget fantasiunivers, og har brug for at blive ”forstyrret”, og lære at skelne mellem fantasi og virkelighed blandt andet ved hjælp af stopteknikker.

De unge kan lide af tankemylder og have svært ved at overskue selv enkle opgaver. Medarbejderne kan se efter mønstre og udforske, hvad der er indre og ydre forhold ved at spørge direkte ind i situationen i henhold til 4-kolloneskemaet i KRAP: Hvad skete der? Hvad tænkte du? Hvilke følelser havde du? og Hvad gjorde du? Samt spørge til noget håndgribeligt: Har du sovet dårligt?, Ondt i ryggen? osv. Det handler om at få de unge til at mærke efter og sætte ord på, hvilket de fleste unge har svært ved.

Unge der lider af ”low arousal” har brug at alle sanser stimuleres f.eks. med bevægelse, frisk luft, nye plakater på værelset osv.

De unge kan være på et udviklingsstadie der f.eks. svarer til førskolealderen, hvor forskellige handlinger er normale. En ung kan have en ”usynlig ven”, hvilket er normalt for førskolealderen. Indsatsen er at forsøge at sætte noget andet i stedet for ved at spørge ind til, hvad den usynlige ven betyder (rar at have, en tryg ven osv.), korrigere den unges fortællinger til virkeligheden og arbejde for at den usynlige ven ikke fylder for meget.

Nogle unge skærer i sig selv. Det kan være begrundet i manglende overblik, der medfører stress. Medarbejderne arbejder med at give de unge andre handlestrategier f.eks. snakke med dem om, hvad der er det bedste og næstbedste at gøre, fortælle hvad medarbejderne ser og hvad der er nødvendigt at gøre, udarbejde en sikkerhedsplan sammen med den unge, hvor han/hun lærer at være opmærksom på faresignaler – hvad er det, der stresser?, vise lignende situationer på billeder, have et timeout-signal og en liste over kontaktpersoner samt give alenetimer med en medarbejder, hvor den unge hjælpes til at sætte ord på sine vanskeligheder. Den unge har brug for tæt kontakt til medarbejderne for at få tryghed.

Flere unge har mange ritualer, der kan være et problem for dem selv eller andre. Indsatsen er ”provokationer” – eksponering i situationen for at afdække, hvor stort et problem det er. F.eks. at vende kaffekoppen, flytte en pude, et stearinlys osv. og spørge ind til, hvad det gør ved den unge. Angst? Ubehag? Ritualerne skal observeres for at se om det fremmer eller hæmmer den unge. Den unge kan gøres opmærksom på sine ritualer eller spørge, om andre har kommenteret dem, for at motivere til at ændre dem.

Enkelte unge har problemer med for stort alkoholindtag, og der udarbejdes en sikkerhedsplan sammen med den unge med mål for antal genstande, den unge må indtage, handlinger ved fristelser osv. De andre unge inddrages i problematikkerne, og bakker de unge op, så de kan overholde planen.

Der arbejdes efter ung-til-ung-princippet, hvor de unge skal hjælpe hinanden. F.eks. ved at særligt sårbare eller ensomme unge får tilknyttet en anden ung som ”skytsengel”, der skal hjælpe den unge ind i fællesskabet.
Samtidig kan alle unge inddrages omkring en enkelt ungs vanskeligheder for at kunne støtte ham/hende.

Gode spørgsmål i forbindelse med at få de unge til at erkende egne problemer og ændre/bryde tanker og adfærd er: Hvad driller dig i hverdagen? Hvad begrænser dig? Hvad fylder hos dig? Hvad kan vi sætte i stedet for? Hvordan har du det hvis/når…? Hvad bekymrer dig? Fortæl noget mere om…

Andre metoder, der bringes i spil er spejling, teamsamarbejde, kollegial sparring og coaching.

Under implementering af indsatser dokumenteres disse ved hjælp af evaluering af handleplaner. Samtidig arbejdes med at koble problematikker og metoder til relevant teori ved hjælp af Forståelseshuset.

Der kan ske henvisning til egen læge med henblik på medicinsk eller psykologisk udredning og behandlingstilbud, såfremt en indsats ikke er tilstrækkelig.

Udover den pædagogiske, psykologiske og undervisningsmæssige indsats er der blevet lagt vægt på, at arbejde med sund livsstil (KRAM-faktorerne) for at understøtte de unges udvikling.

4) Opfølgning

Opfølgning består i, at metoderne drøftes ved ugentlige personalemøder evt. med supervision og der afholdes elevsamtaler med udgangspunkt i handleplanen.
Der tages beslutning om evt. justering eller iværksættelse af andre indsatser.

5) Arbejde og bolig

Som en del af Havredal-metoden er også skolens model for de unges vej til job og bolig. I forhold til overgangen til job, italesætter medarbejderne de unges problematikker for arbejdsgivere, mentorer og kolleger. Medarbejderne arbejder ligeledes med, at de unge selv ved, hvilke vanskeligheder de har, og lærer dem at være åbne og formidlende omkring dette.

På vej til arbejdsmarkedet

- Dialog med arbejdsmarkedet via praktiknetværk, deltagelse i virksomhedsnetværk, afholdelse af to mentormøder om året på Havredal gl. Skole, stå til rådighed for de unges arbejdsplader, når de er i praktik eller job m.v.

- Integration af interne og eksterne praktikforløb (4-5 gange under uddannelsen), så de unge får en forståelse for ”en rigtig arbejdsplads”. De unges selvværd samt deres motivation for læring øges ved at være i praktik, når de lykkes på jobbet og modtager ros fra praktikværten. De unge kan have svært ved at falde til et nyt sted, hvorfor Havredal gl. Skole har opbygget et netværk af praktikværter, som har kendskab til målgruppen. Faglige, sociale og personlige udfordringer på arbejdspladsen evalueres ved afslutningen af praktikforløbet, og der arbejdes med problematikkerne tilbage på skolen. I løbet af projektperioden er de unges psykiske vanskeligheder blevet drøftet og indsatser er fagliggjort.

Udslusning

- Grundigt udslusningsarbejde i god tid ved egen socialrådgiver og intern jobkonsulent – helst ¾ år før uddannelsen afsluttes, i samarbejde med sagsbehandler, UU-vejleder, den unge og evt. den unges forældre. Job og bolig med bostøtte skal være på plads, når den unge afslutter sin uddannelse.

- Målrettet arbejde i forbindelse med etablering af job med matchning af den unges kompetencer og virksomhedens behov og muligheder. Virksomheden forberedes grundigt.

Opfølgning

- Opfølgning på de færdiguddannede elevers ansættelser, boforhold og sociale netværk gennem gensynsweekender, arrangementer på Havredal gl. Skole, mentormøder, Facebook osv.

6) Samarbejdet med virksomhederne

I projektet er ny viden og nye metoder løbende blevet integreret i skolens samarbejde med virksomhederne. Dette er sket i forbindelse med indgåelse og opfølgning af praktik- og jobaftaler samt på mentormøder.

I forbindelse med evaluators deltagelse i mentormøde november 2012, hvor Mette Ellermann og Lene Broe var undervisere, havde virksomhederne følgende betragtninger:

Virksomhederne skal være klædt på til at støtte den unge, så han/hun trives i sit arbejde. Her er projektets viden nyttig. Der er en tæt sammenhæng mellem det, mentorerne oplever på arbejdspladsen og den neuropsykologiske og psykologiske viden, som Mette Ellermann og Lene Broe fremlagde.

Det handler om at undre sig over reaktionsformer, og trække på egne erfaringer og værktøjer. De unges grundlæggende tænkning er anderledes, og det handler måske om noget andet end man tror. De unge er gode til at kamuflere deres vanskeligheder og kan dagdrømme. Mentorerne skal spørge ind til, hvad den unge ser og oplever.

De fleste unge har vanskeligheder med rækkefølgen i jobs, og mentorerne/kollegerne skal hele tiden give dem et ”puf”. De har svært ved at arbejde selvstændigt. Der skal udarbejdes detaljerede arbejdsplaner fra ”a til b”. Nogle anvender kamera og filmer arbejdsprocesser. De unge kan bedst se helheder, og arbejdsprocesser kan tilrettelægges ”baglæns”. Når de unge kan se helheden, kan de hjælpes til at se delopgaverne.

Nogle unge er påvirkelige af forstyrrelse f.eks. støj og har svært ved at koncentrere sig. Arbejdspladsen må indrettes/afskærmes, så de forstyrres mindst muligt. Nogle unge kan med fordel lytte til musik på mobiltelefon. Det kan dog være i modstrid med virksomhedens mobiltelefonpolitik.
De unge mister let overblikket, evner ikke fleksibilitet og har derfor brug for faste rammer. Der skal ikke mange ændringer til, før deres arbejdsstrategi bryder sammen.

De kan være styret af indre impulser/stimuli som de ikke kan undertrykke eller udsætte. F.eks. hvis de møder en person, de har lyst til at snakke med, så gør de det, og kan ikke finde tilbage til den opgave, de var i gang med.

De unge kan være gode til ”overspringshandlinger” og undgåelsesmestring, når de bliver mødt med for høje krav. De har brug for et arbejdsmiljø med tid, anerkendelse og omsorg. Hvis de bliver mødt med kritik, giver de hurtigt op.

De unge kan tage private problemer med på arbejde og kan ikke tilsidesætte disse, men har brug for at få dem løst, før de kan arbejde. Mentorerne oplever, at de er ”mor og far”.

De unge kan have problemer i forhold til personlig hygiejne, og mentorerne må også her agere ”forældre”.

Mentorerne skal have viden om den enkelte unges grundlæggende problematikker, og hvordan der kan kompenseres for dette og hvordan de unges ressourcer forvaltes bedst muligt.

6.8 Hvad siger de unge? Fire cases

Fire unge deltog juni 2013 i et evalueringsinterview.

Interviewene har skullet give et billede af de unges psykiske velbefindende, som de oplevede dette specifikt/konkret omkring tidspunktet for interview samtidig med at de unge blev spurt til deres generelle velbefindende.

En del af interviewet bygger på en antagelse om, at psykisk velbefindende er individuelt og handler om at skabe en sund indre balance vedrørende at være rastløs, irritabel, mangle energi, være bekymret og have en passende grundstemning (humør). Andre indikatorer hører også med, men af evalueringsmæssige årsager er disse fem valgt. Indikatorerne var ligeledes nævnt i den oprindelige projektbeskrivelse. Psykisk velbefindende påvirkes såvel af indre som ydre (sociale) forhold, hvor især relationer til andre mennesker er af stor betydning jf. forståelsesmodellen (side 3) med ”Individuel forståelse – jeg i mig-selv” og ”Social forståelse – mig i verden”.

De unge er mellem 20 og 23 år. Alle fire har gået på skolen mellem 2,5 til 3 år, og står foran afslutning, og skal videre i job og bolig. Interviewene med de fire unge bar præg af, at de glædede sig til at afslutte en uddannelse, men havde en altovervejende bekymring og usikkerhed for fremtiden, hvilket influerede negativt på deres besvarelse i forhold til, i hvilken grad de oplevede sig hjulpet af projektets metoder. Evaluator har derfor valgt primært at konkludere projektets betydning for de unge på baggrund af andre data.
Det vil sige et medarbejderinterview juni 2013, hvor de nye metoders betydning for de fire unge blev evalueret. I forbindelse med læringsrapporten 2010 blev fem unge interviewet, og relevant analyse fra disse interview indgår ligeledes. Derudover er de unges handleplaner inddraget.

Beskrivelserne af de fire unge giver et generelt billede af, hvor forskellige og komplekse problemstillinger, medarbejderne møder hos de unge.

Navne er opdigtede.

Niels
Niels havde en medfødt hjerneskade i højre hjernehalvdel og dermed svære overbliksvanskeligheder samt en ADHD diagnose, som han tidligere havde fået medicin for. Niels havde meget svært ved forandringer og et stort behov for struktur og forudsigelighed. Han blev nemt stresset, troede, at han var verdensmester/verdensmand, havde ikke behov for at lære noget og kunne det hele. Når noget ikke fungerede, var det de andres skyld. Niels kan karakteriseres som ”Forventede svar” jævnfør Forståelsesmodellen (side 4).

Interviewet viste ”lidt af hvert” og selvskadende adfærd.

Medarbejderne modtog supervision ved Mette Ellermann omkring Niels´ hjerneskade. Blandt andet at den medfører manglende overblik og stresssårbarhed.

Niels havde behov for at få instruktion til opgaver hver gang – oftest i detaljer. Han havde svært ved at sammenhænge og omsætte ord til handling.
Han fik mulighed for at gå til sit værelse, såfremt han følte sig stresset. Dette tog på et tidspunkt overhånd, og denne mulighed blev reduceret.

Krav og forventninger til Niels blev sat væsentligt ned efterhånden som medarbejderne lærte ham bedre at kende.

Der blev opsat følgende metoder:

- accept af at arbejde i det tempo, Niels kan
- tæt guidning i hverdagen
- struktur og forudsigelighed i hverdagen
- overblik i hverdagen
- løbende hjælp til at indlære og træne nye arbejdsfunktioner
- overskue og gennemføre arbejdsopgaver
- små selvstændige rutineopgaver
- ingen omstilling.

Fra supervision lærte medarbejderne at italesætte for Niels, hvad det var, der skete med ham, når han blev stresset samt hvad der skulle ske, såvel i den daglige praksis som på lidt længere sigt, for at nedsætte hans usikkerhed i forbindelse med forandringer.

Niels har brug for meget ros, at vide hvad han skal og at kunne udføre de samme konkrete opgaver hver dag.

I starten var det svært for ham at se, hvornår en arbejdsopgave var udført tilfredsstillende, og han havde meget brug for hjælp til at komme i gang, og kunne ikke arbejde selvstændigt. Det var som om Niels nogle gange lavede sine egne systemer og normer. Når han får god tid til en opgave, grundig instruktion og feedback, går indlæringen godt, og det er tydeligt, at Niels i takt med at opgaver indlæres, laver færre fejl.

I dag hviler Niels mere i sig selv, er mere stabil og der er ikke de store mentale svingninger. I botræningen og værkstederne er der beskrevet planer for, i hvilken rækkefølge tingene skal gøres, og det fungerer godt for ham. Han er ikke glad for at blive afbrudt i en opgave for at give en hånd et andet sted. Han kan stadig blive frustreret, når noget går ham imod og han ikke kan se sammenhængen. Han er god til at spørge, når han er i tvivl. Han er mødestabil og har lavt sygefravær.

Niels giver selv udtryk for, at tingene ikke flyder mere. Han er blevet klar over, at han er et ”omgivelsesmenneske”, der er påvirkelige af, hvordan andre har det og ”overtager” andres humør. Han har fundet ud af, at han vil have et job på et lager. Det han har lært i bodelen og om madlavning, kan han bruge i sin egen bolig. Han har lært at være sammen med andre mennesker og kende sige egne grænser.

Det passer Niels godt, at have en vejleder i form af Outlook eller Smartphone (eller et stykke papir). Han siger, at han har det rigtig godt med, at han ved hvad han skal lave i morgen osv.

Det nødvendigt for Niels, at der er tæt opfølgning i forhold til botræning, da han ikke selv kan opretholde de gode rutiner.

Han fungerer godt socialt, har mange venner på skolen, er aktiv i fritiden og vil gerne fysisk aktivitet.

Han er blevet klar over sine vanskeligheder og ved at han skal hjælpes i gang.
Han er rigtig god til at give udtryk for sine behov.

Niels kan klare sig i egen bolig og kan varetage et job, når der tages særlige skånehensyn på arbejdspladsen, og når han får bostøtte til at kunne mestre et selvstændigt liv i forhold til de praktiske opgaver og det sociale liv. Begge dele er på plads, når han afslutter uddannelsen sommeren 2013.

Lasse
Da Lasse startede på Havredal gl. Skole i 2009 var han usikker, havde lavt selvværd, manglede initiativ og overskud, var drømmende, tænksom, forsigtig, genert, lukkede sig inde på sit værelse med computerspil, enspændertype og en stærk (rigid) retfærdighedssans.

Lasse kunne godt snakke en-til-en, men var afvisende for at snakke i fællesskabet, og blev irriteret, når han f.eks. skulle deltage i elevmøder og arbejdsopgaver.

Lasse blev interviewet efter Interviewguiden i 2010. Interviewet viste ikke nogle påfaldende psykiske vanskeligheder. Lasse sagde ikke meget under interviewet og han kunne karakteriseres som ”Ja-siger” og ”Livsfortælling” jævnfør Forståelsesmodellen (side 4).

Interviewet betød, at medarbejderne kunne udelukke specifikke psykiske vanskeligheder, og koncentrere sig om pædagogiske metoder.

Medarbejderne besluttede at sætte ind med ekstraordinære samtaler ved Lasses kontaktperson, og ellers lade Lasse indgå i hverdagslivet på skolen med Havredal gl. Skoles forskellige indsatser.

Der blev opstillet følgende metoder:

- accept af at arbejde i det tempo, Lasse kan
- tæt guidning i hverdagen
- struktur og forudsigelighed i hverdagen
- overblik i hverdagen
- løbende hjælp til at indlære og træne nye arbejdsfunktioner
- overskue og gennemføre arbejdsopgaver
- accept af hans skrøbelighed.

Efterhånden begyndte en erkendelsesproces, hvor Lasse selv fandt ud af, hvad der var bedst for ham og at han selv var ansvarlig for at få det bedre.

Men det har været en lang proces, hvor det har meget været svært for Lasse at lære nyt, at udvise ansvarlighed og vise interesse. Ligeledes har det været svært at følge med tidsmæssigt, at klare kvalitetsmæssige krav i opgaverne, at udvise fleksibilitet og vise udholdenhed. Han har haft brug for god tid til opgaverne.

I dag henvender Lasse sig, når noget trykker ham, han brænder ikke inde med noget og kan sige fra. Han finder de personer, som han har god kemi med. Han bliver i fællesskabet, hvor han tidligere gik, og har fået venner på skolen. Han snakker med de andre unge, hvor han tidligere ”gik udenom”. Han er blevet meget selvstændig.

Han har lært at fuldføre en arbejdsopgave, når den er velbeskrevet og giver mening. Tidligere gav han hurtigt op. Lasse kan lide at få ansvar for egne opgaver. Han er god til at møde til tiden, har lavt sygefravær og han har forståelse for, hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Lasse har dog en skrøbelig psyke, og når han bliver for bekymret påvirker det hans arbejdsevne. Praktikværter oplever ham som grundig, høflig, stabil og villig til at arbejde.
Lasse har taget kørekort.

Lasse siger, at han er blevet bedre til at lave mad og gøre rent, og at han har lært sig selv bedre at kende. *”Jeg prøver at tænke på en vurdering. Alting har en vej, der kan løses. Jeg tænker meget, når der er noget, der er svært”.*
Han har været glad for den rådgivning, han har fået på skolen.

Han kan bedst lide, når der en struktur og styr på tingene.
”Jeg kan faktisk godt omstille mig, hvis det er vigtigt, men jeg vil helst vide, hvad jeg skal lave og følge planen.”

Lasse er blevet afklaret til skåne- eller fleksjob og egen bolig med bostøtte, og der arbejdes med at få dette på plads. Han har sin interesse i det grønne arbejde og i køkkenarbejde. På arbejdspladsen skal der være kolleger, som Lasse har en god kemi med, og der skal være en tryg stemning på arbejdspladsen. Medarbejderne har oplevet en praktik, som Lasse ikke ønskede at være i på grund af stemningen (hans eget udtryk).

Lasse glæder sig til at få sin egen bolig.

Lasse siger om sig selv:
”Jeg er venlig og jeg holder aftaler. Jeg er stabiliseret og forsøger at være så glad som mulig. Jeg er god til at grine. Jeg er kærlig. På et eller andet tidspunkt skal jeg have en pige. Det er svært at bedømme hvordan min fremtid ser ud.
Jeg tager tit en maske på og prøver at være ligesom dem, jeg er sammen med. Det gør jeg tit. Hvis jeg er sammen med nogen, der er hard core forsøger jeg også at være hard core og hvis jeg er sammen med nogen, der er venlige, bliver jeg også venlig. Det er bare noget jeg gør, fordi jeg prøver at være i samme omgivelser som personen.
Jeg er et system menneske, både i mit hoved og på mit værelse”.

Selv om Lasses interview i starten af projektet ikke viste specifikke psykiske vanskeligheder, vurderer medarbejderne, at de ved hjælp af viden om psykologi og de udviklede metoder langt bedre har kunnet forstå Lasses adfærd og tænkning, og således bedre har kunnet hjælpe ham.

Jørgen
Jørgen har i sin opvækst være alvorligt omsorgssvigtet, og ”gemte sig” i sin hættetrøje, da han påbegyndte uddannelsen. Han kom til undervisningen, men var mentalt ikke til stedet.

Interviewet viste, at Jørgen levede i en konform fantasiverden, hvor død, krig, sygdom m.v. var hans virkelighed (”Aktualisering” jævnfør forståelsesmodellen side 4).
Jørgens selvværd var meget lavt og han opfattede alt som negativt. Hans fysiske tilstand var præget af underernæring og dårlig hygiejne.

Mette Ellermann ydede supervision, således at medarbejderne skulle se Jørgen som en omsorgssvigtet ung mand, der i sin opvækst var flygtet ind i en fantasiverden for at overleve. Medarbejderne skulle ikke have fokus på hans historier om død og sygdom mv. Jørgen var ikke psykotisk eller stemmehører.

Der blev udarbejdet en kognitiv sagsfremstilling, som gav stor forståelse i medarbejdergruppen for Jørgens problematikker.

Der blev opsat mange delhandleplaner. Blandt andet hjælp til at stå op om morgenen, være sammen med de andre unge, økonomistyring, personlig hygiejne, rollespil, samt lære at gøre rent og vaske tøj (han havde ikke kendskab til dette).

Jørgen skulle støttes i forhold til lavt selvværd, lav selvtillid og negative tanker ved opmærksomhed på og italesættelse af små succeser i hverdagen, fortælle ham at tanker kun er tanker og ikke virkeligheden, fokus på hvad han var god til og værdsætte ham for opgaveløsning.

Det var svært for ham at yde egenomsorg og han havde brug for støtte til almindelig dagligdags funktioner så som:

- Hjælp til at komme op om morgenen
- Støtte til at få stabile måltider
- Støtte til en fornuftig døgnrytme
- Støtte til den personlige hygiejne og sundhed
- Hjælp til at strukturere og planlægge indkøb, oprydning, tøjvask og rengøring
- Daglige støttende samtaler af mere almen karakter. Det vil sige en snak om løst og fast i forhold til arbejde, fritid og netværk
- Støtte til at få en stabil økonomi
- Støtte til at kommunikere med omgivelser
- Læsning af post
- Vejledning og støtte i forhold til anliggender, der vedrører eksempelvis økonomi, læge, kommune og lignende
- Støtte til et socialt liv.

Jørgen havde det meget svært psykisk i perioder og skolen har haft kontakt til praktiserende læge. Han følte, at han ikke duede til noget og ikke var noget værd. Hans psykiske tilstand var ustabil.
Det var svært for ham at huske at spise stabilt til måltiderne. Jørgen fik ikke megen motion.
Han har været ved tandlæge og der var behov for omfattende behandlinger.

Medarbejderne fandt ud af, at en væsentlig motivationsfaktor for Jørgen var, når andre havde brug for ham. Han trivedes særligt i de perioder, hvor han var skolens pedel. Jørgen fanger hurtigt en opgave og udfører den flot og for det meste med et godt humør. Men det er lidt forfra hver dag. Han har haft glæde af, at opgaver ligger i et kalendersystem på hans mobiltelefon. Det er svært for ham at holde sig i gang, når han går alene, og han har det svært med at planer ændres. Han arbejder bedst i team, med en der kan guide og støtte ham. Når Jørgen har det godt, er han god til at samarbejde og til at tage hånd om dem, som har svært ved opgaven.

Mens han har været på Havredal gl. Skole har han – ifølge eget udsagn, lært at bygge shelters, rense og bruge en motorsav, lægge fliser, bygge bygninger, passe blomster, gøre rent, køkkenarbejde og pedelarbejde.

Jørgen siger: ”*Jeg kan arbejde, hvis jeg får at vide, hvad jeg skal og får det vist. Jeg gør det ikke hurtigt, men jeg går ikke fra det”.*

Jørgen har fået et netværk og er vellidt hos de andre. Han er mere åben, glad og hættetrøjen er væk. Han kan dog lukke sig inde på sit værelse i weekender. Han har fået styr på hygiejnen. Han er sårbar og kan have perioder med negative tanker. Han har opnået begrænset faglig udvikling, og har svært ved at styre sin økonomi. Jørgen er undervægtig og har et meget lavt energiniveau. Han har været gennem diverse behandlinger for at få mere appetit og energi blandt andet i samråd med læge.

Jobplacering er vanskelig, og der er brug for yderligere udvikling i et ressourceforløb, da han er meget sårbar, mangler mere stabilitet og forståelse for, hvorfor det er vigtigt at møde op om morgenen. Han vil kunne bestride et job med rutinearbejde, hvor han oplever, at andre er afhængige af hans indsats samt bo i et bofællesskab. På grund af hans store støttebehov, skal Jørgen bo i et bofællesskab.

Finn
Da Finn kom, havde han tilsyneladende styr på sit liv. Han var veltalende, havde en normalt fungerende kæreste og var aktiv i en fritidsinteresse.

Interviewet viste tegn på ADHD og OCD:
- mange systemer i løbet af dagen
- lukker døren på en bestemt måde
- åbner telefonen på en bestemt måde
- stiller koppen på en bestemt måde
- har det svært med snavs og bakterier.

Finn reagerer voldsomt følelsesmæssigt i sommeren 2011, hvor det kommer til et brud med hans kæreste. Han får selvmordstanker. Efteråret 2011 får han selvskadende adfærd og i vinteren 2011/12 tager tvangstanker og –handlinger til. Han har samtidigt et alkoholmisbrug.

Medarbejderne fik supervision og der blev iværksat følgende metoder:
- Der udarbejdes sikkerhedsplan i forhold til misbrug af alkohol.
- Der udarbejdes sikkerhedsplan i forhold til selvskadende adfærd.

- Der laves interview i forhold til at afdække omfanget af tvangstanker og tvangshandlinger
- Der indledes et samarbejde med kommune og egen læge om henvisning til psykolog og psykiater.
- Samtaler med skolens socialrådgiver.

Interview i forhold til omfanget af tvangstanker og tvangshandlinger bevirkede, at Finn via egen læge kom videre til behandling i Regionen.
Sikkerhedsplanerne var gode tiltag, som virkede i praksis i starten. Dog blev det nødvendigt med antabusbehandling efter at sikkerhedsplanen for misbrug af alkohol havde virket i atten måneder.
Samtaler med skolens socialrådgiver gav skolen yderligere indblik i Finns vanskeligheder og han fik efterhånden bedre trivsel.

Senest har Finn været i 3. måneders behandling for OCD i psykiatrien i Region Midt.

I dag har Finn fået mere bevidsthed om sig selv, ro og overskud, der bevirker at han arbejder med sin OCD. Han formår oftest at stoppe sig selv, før tvangstanker (f.eks. tællemani) bliver styrende. Han har fået et mere bevidst forhold til alkohol, og kan i lange perioder begrænse det.

Finn siger, at han har lært at kunne klare mig selv bedre på skolen. At vaske tøj, lave mad, køre bil og sige sin mening. Han siger, at det har haft stor betydning, at han har været i behandling for ODC og at han har det klart bedre.

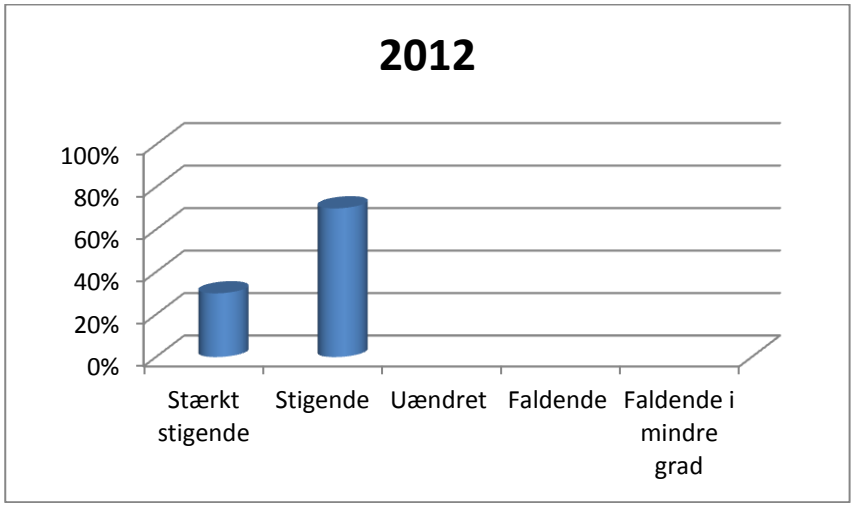
Finn er endnu ikke arbejdsmarkedsparat. Han er ikke mødestabil og har tendens til at have sin egen dagsorden/plan. Han har brug for meget nærvær og at nogle hele tiden tager sig af ham og motiverer ham. Han er faglig dygtig og har stor arbejdskapacitet, når han magter det.

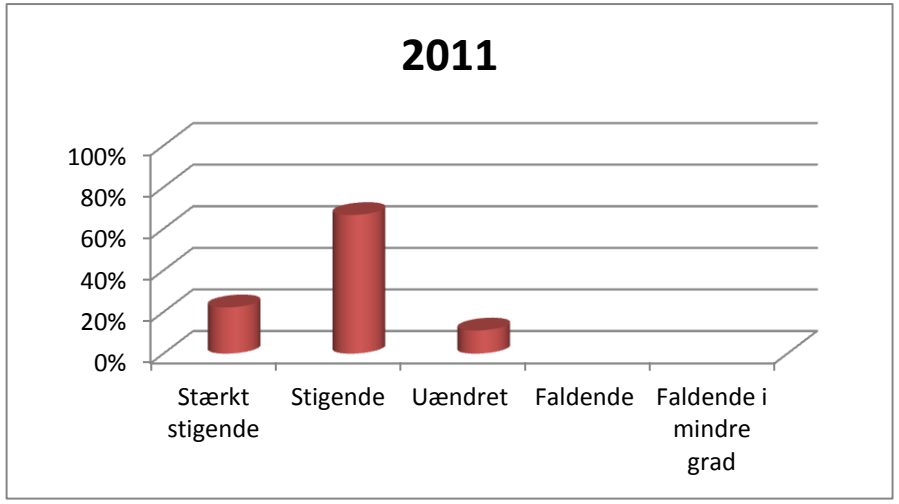
6.9 Hvad siger medarbejderne? Spørgeskemaundersøgelse

I projektet har der været gennemført en årlig anonym spørgeskemaundersøgelse til samtlige medarbejdere - november 2009, december 2010, april 2012 og maj 2013 (dækkende 2012).

Spørgeskemaundersøgelserne har skullet give kvantitative svar på, i hvilken grad medarbejderne oplevede sig kvalificerede i forhold til at yde en indsats for unge med særlige behov og psykiske problemer samt medarbejdernes generelle opfattelse af projektets fremdrift, kvalitet, forventninger osv.

Medarbejderne har i stigende grad oplevet, at de unges problemstillinger blev mere og mere komplekse.
Maj 2013 vurderede medarbejderne, at 3-5 af samtlige unge ikke havde psykiske vanskeligheder.





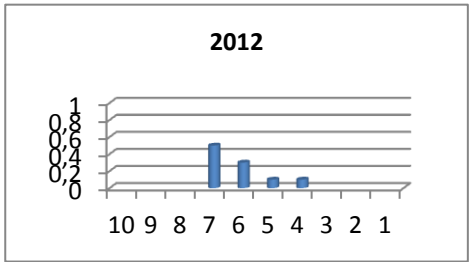
Som begrundelse svarede medarbejderne i 2012 (der var mulighed for at sætter mere end et kryds):	Antal
Målgruppens problemer er blevet mere komplekse	8
Vi er blevet bedre til at identificere de unges problemer	5

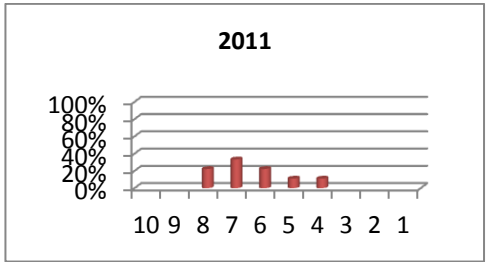
Kommentarer/andet:
”Jeg oplever unge, der er mere og mere sårbare”.
”Det er ikke kun læse/stavevanskeligheder. Mere generelle problemer med at vende/acceptere omgivelsernes øgede krav”.

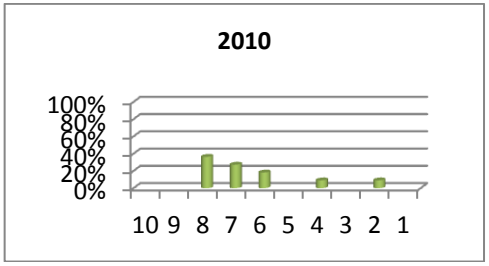
Rastløshed, irritabilitet, manglende energi og bekymring
Medarbejdernes kvalifikationer i forhold til unge med særlige behov og psykiske problemer blev evalueret ud fra fire indikatorer, der kan hæmme deres positive udvikling: Rastløshed, irritabilitet, manglende energi og bekymring (fra den oprindelige projektbeskrivelse).

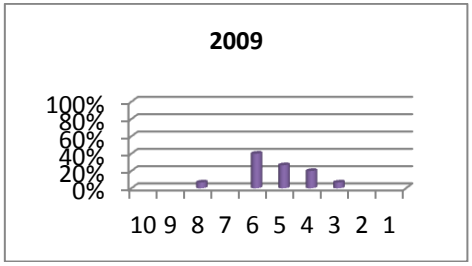
Spørgsmålet til medarbejderne lød: I hvilken grad føler du dig kvalificeret til at håndtere følgende 4 situationer på en skala fra 0-10, hvor 10 er højest? Se næste side.

Rastløshed

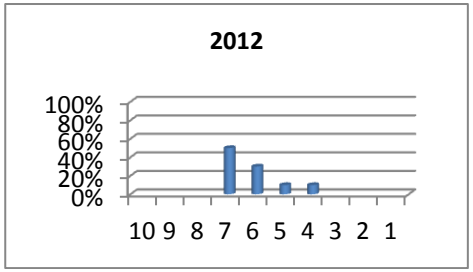


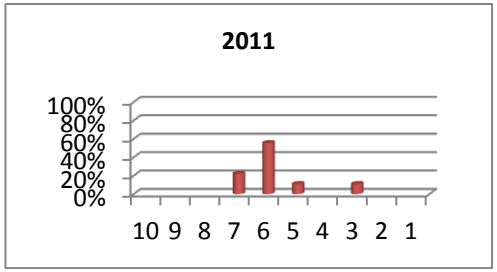


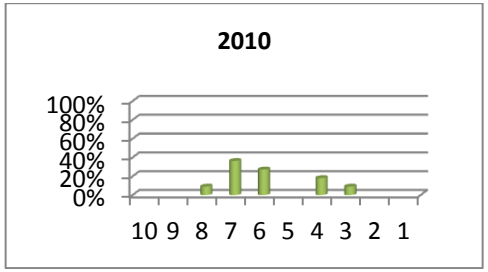


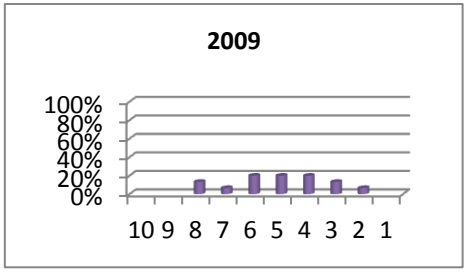


Irritabilitet

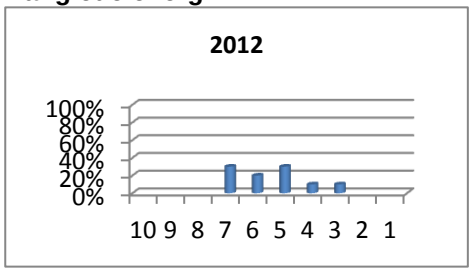


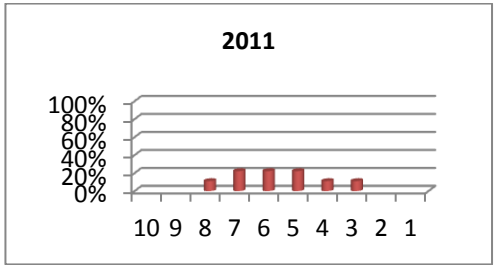


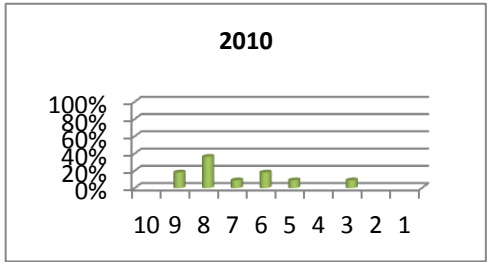


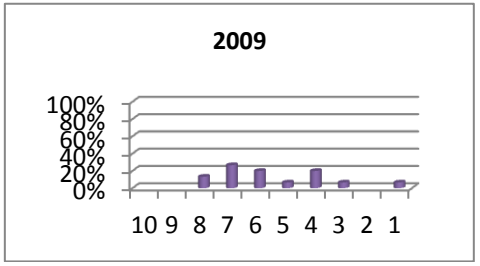


Manglede energi

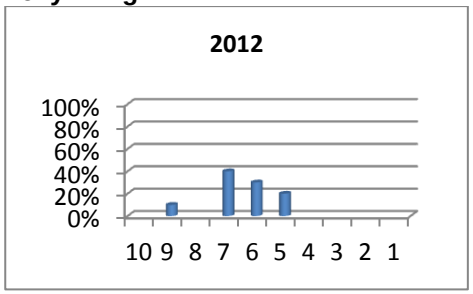


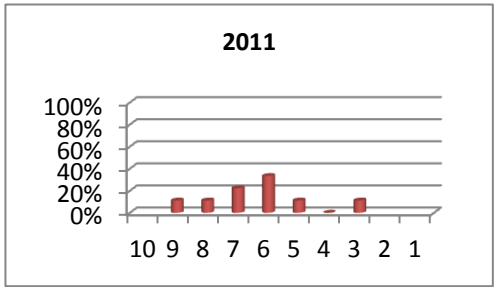


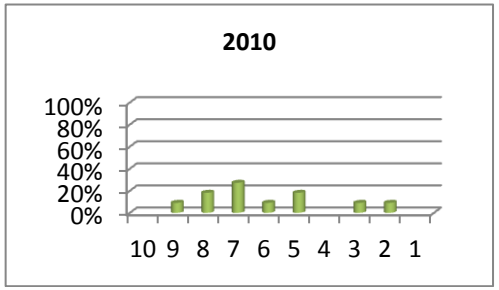


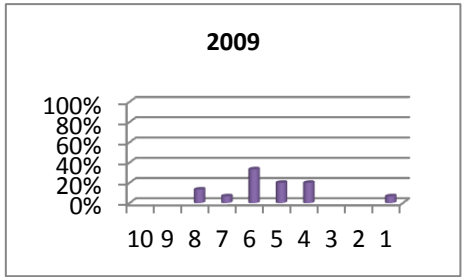


Bekymring









Der viste sig i 2012 en tendens til, at medarbejderne ved samtlige fire problematikker oplevede sig i middelgrad kvalificeret til at arbejde med en indsats for de unge, hvor de tidligere år var præget af en større spredning af medarbejdernes svar. Det kan indikere, at medarbejdere har opnået større konsensus og bevidsthed om deres kvalifikationer.

At der ikke skete en væsentlig større opadgående progression i medarbejdernes kvalifikationer fra 2009 til 2012, stemmer overens med, at 8 medarbejdere fandt, at kompleksiteten i de unges problematikker var steget, samtidig med at 5 medarbejderne sagde, at de var blevet bedre til at identificere de unges problemer.

På spørgsmålet om, hvad medarbejderne manglede for at være kvalificeret i arbejdet med unge med psykiske problemer, svarede medarbejderne følgende:

	Antal medarbejdere 2012	**2011**	**2010**	**2009**
Mere viden om bagvedliggende årsager til de unges psykiske problemer	3	4	5	11
Mere viden om diagnoser	2	2	5	12
Flere redskaber til at handle "rigtigt" i de situationer, hvor de unges psykiske problemer kommer til udtryk	6	7	7	14

2012 – kommentarer/andet:
”Det vigtigste er, at vi hurtigt kommer ind til kernen af problemet, så vi "handler" rigtigt fra starten og ikke skal bruge en masse tid på at "eksperimentere" os frem for at finde det, der virker.”
”Jeg synes projektet har rustet mig godt til at tackle de vanskeligheder, der er!!”
”Tålmodighed og et "klart" fælles mål”.

I løbet af projektet har medarbejderne fået mere viden om bagvedliggende årsager til de unges psykiske problemer samt mere viden om diagnoser, og har ikke et så stort behov for denne viden i 2012 som i de tidligere år. i 2009 efterlyste medarbejderne flere redskaber til at handle ”rigtigt” i de situationer, hvor de unges psykiske problemer kom til udtryk. Dette behov faldt i 2010, men har været stabilt projektet igennem. Der er derfor fortsat en udfordring i at omsætte ny viden til praksis.

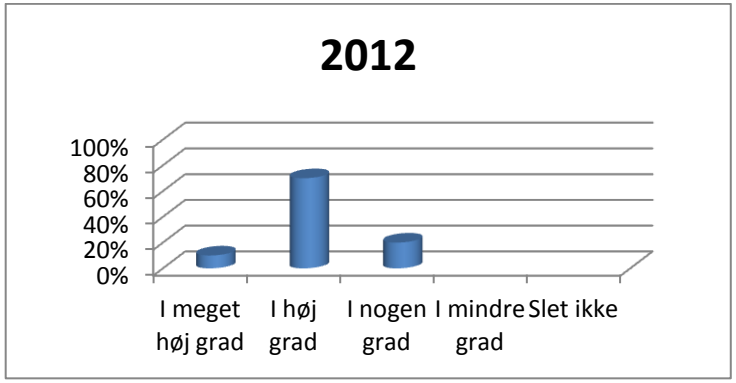
Medarbejderne fandt, at følgende havde hjulpet dem bedst i deres arbejde med de unge med psykiske problemer i løbet af 2012/2013:

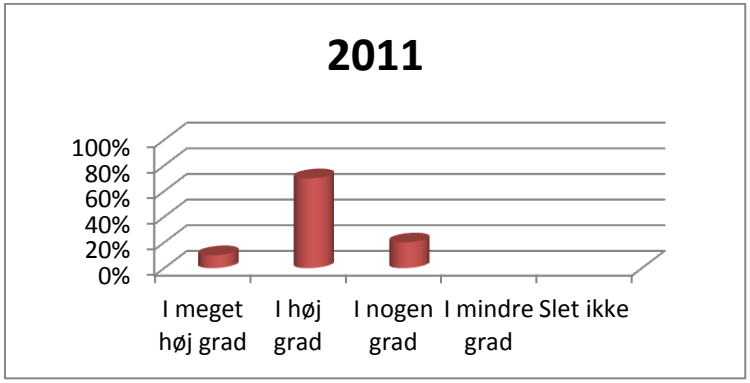
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke besvaret
Viden fra KRAP-kurserne	2	3	5			
Interviewguiden	2	4	2	1		1
Personalemøder, hvor de unge med psykiske vanskeligheder er drøftet	**2**	**7**	1			
At øve sig i hverdagen		6	2			2
Litteratur		1	3	2	1	3
Inspirationshæftet	1	4	3			2
Kollegial sparring	**2**	**6**		1		1
Supervision	3	3			1	3
Andet – nævn dette: Nedsætte egne forventninger til den unge.						

De fleste medarbejdere foretrak personalemøder og kollegial sparring som kvalificeringsform. Herefter Interviewguiden, supervision og at øve sig i hverdagen.
Medarbejderne havde kun nået at anvende Inspirationshæftet i praksis i kort tid, hvilket kan influere på deres besvarelse.
Nogle medarbejdere har muligvis ikke opfattet ”supervision”, som supervisionen/undervisningen ved Mette Ellermann og Lene Broe.

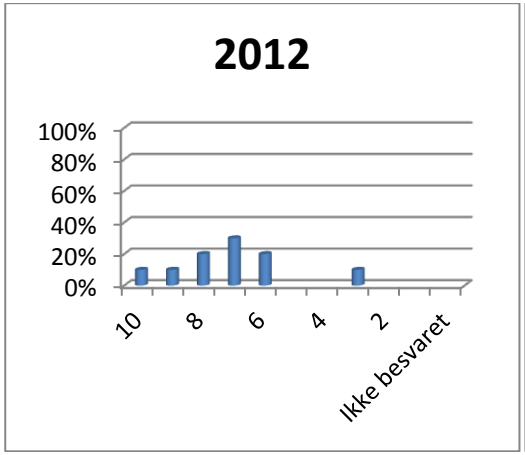
Der er basis for, at udfordringen om at omsætte viden til praksis bedst imødekommes via personalemøder og kollegial sparring, hvor der tages beslutning om at øve sig i hverdagen.

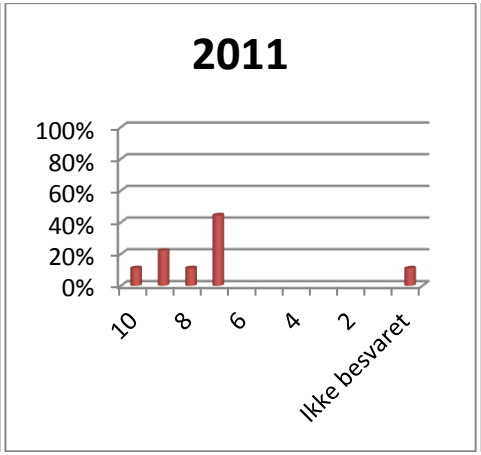
Medarbejderne fandt både i 2012 og 2011, at projekt: Unge med særlige behov og psykiske problemer kvalificerede dem til arbejdet med de unge i meget høj og i høj grad.

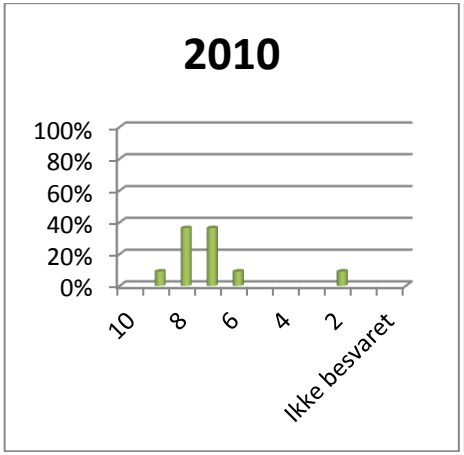


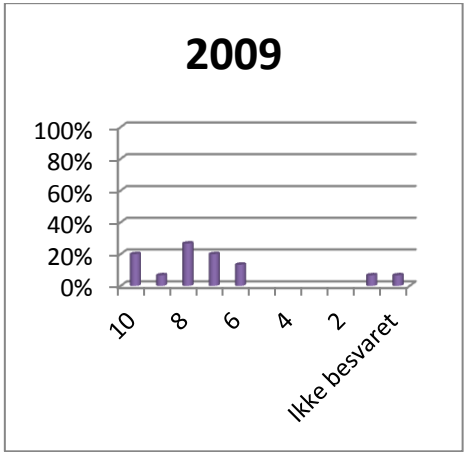


I gennem de fire projektår har projektet haft indflydelse på medarbejdernes arbejdsglæde (10 er højest)..









Ordet er frit – andet, medarbejdere fandt, var vigtigt at få sagt:
2012/2013:
”Der kunne sagtens kommes mere supervision ind, hvor helt specifikke problematikker omkring en konkret elev, tages op.”
”Mere supervision om den enkelte kontaktelev.”
”Godt projekt!!”
”Flere tiltag, der er forudrettet - selv om det har været lærerigt at følge eleven bagudrettet.”
”Der er vigtigt med vedligehold af den viden, vi har fået, og der dukker hele tiden nye problemer op, som kræver supervision, hvis vi skal gøre det godt for de unge.”
”Disciplin er godt - tillid er bare bedre.”

Fra 2011:
”At have mulighed for at gå i dybden med en helt konkret elev er bare guld. Den viden jeg får efter vi får gennemgået f.eks., neurologisk undersøgelse, er super. Det er helt konkrete problemstillinger, som der kommer en forklaring på, så det er lettere at hjælpe den unge rigtigt bagefter. Der kan også altid drages paralleller til andre elever. Det er så givende. Det er meget bedre end generel undervisning med opdigtede personer. Det er godt, at vi på forhånd kender eleven og adfærdsmønstret.”
”Jeg synes, det er svært at nå at arbejde og at bearbejde alle de gode ting, vi lærer. Så mere tid til sparring evt. med kolleger.”

6.10 Hvad siger medarbejderne om undervisningen?

I projektperioden er der gennemført følgende undervisningsaktiviteter:
2009, 2010 og 2011: Undervisningsforløb om KRAP – Kognitiv, Ressourceorienteret, Anerkendende Pædagogik ved Lene Broe bestående af seks hele kursusdage for samtlige medarbejdere.
2011, 2012 og 2013: 20 supervisioner/undervisninger ved Mette Ellermann og Lene Broe.

Undervisningsforløbet med KRAP er blevet evalueret i forbindelse med læringsrapporter for 2009, 2010 og 2011.

I 2009 fandt medarbejderne, at KRAP-undervisningen gav dem en vis grad af fælles forståelse og sprog. Medarbejderne havde lært at stoppe op og reflektere over givne situationer, og anvende KRAP-tænkning og –metoder f.eks. inddrage de unge, spørge ind samt se nye vinkler. Det samme billede tegnede sig maj 2010, hvor medarbejderne blev mere anerkendende, undersøgende, nysgerrige og eftertænksomme samt var mere i dialog med eleverne.

I løbet af 2011 lykkedes det for medarbejderne i langt højere grad at internalisere den ”krapske” tankegang til øget bevidsthed og refleksion over egne virkemåder. Samtidig blev der anvendt nye metoder i praksis.

KRAP har således lagt et godt fælles og metodisk fundament for at arbejde med praksis i forhold til unge med særlige behov og psykiske problemer.

7. Formidling

Formidlingen af projektet påbegyndte i 2010, og der har været afholdt følgende formidlingsaktiviteter:

2010:

- Havredal gl. Skole afholdt i samarbejde med Lokalforening Ligeværd Midtjylland et fagligt seminar på Viborg Seminarium. Temaet var ”Det gode liv”. Oplægsholdere var psykolog Palle Hansen og konsulent i Fødevarestyrelsen Else Krarup. Indbudte til dette seminar var personale på skoler og uddannelsesinstitutioner for unge med særlige behov i Midtjylland og forældre til målgruppen. Der var 63 deltagere. I dagens program var der afsat tid til erfaringsudveksling og debat.
- Havredal gl. Skole har i 2010 deltaget i 2 Uddannelsesmesser for unge med særlige behov. En i Nordjylland og en i Roskilde. På begge messer har skolens personale og elever fortalt om skolens undervisningstilbud herunder projektet.
- Havredal gl. Skole er en del af Landsforening Ligeværds satspuljeprojekt HUG. Skolens leder var en af to tovholdere i gruppen Midt 2. I denne sammenhæng deltog skolen i en række møder både lokalt i Midt 2, som var en gruppe skolefolk og UU-vejledere, i koordinatormøder på landsplan, og i den store statuskonference i København november 2012. På samtlige møder blev Havredal gl. Skoles arbejde med STUén formidlet og sparret med de aktører på landsplan, som var helt centrale og tætte på udviklingen. Havredal gl. Skole afholdt en temadag, hvor skolen præsenterede gode og anvendelige metoder til brug for STU-udbydere. Temadagen

blev afholdt i Havredal Forsamlingshus med 72 deltagere. Skolens elever og køkken servicerede kursusdeltagerne.
- Havredal gl. Skole har haft en medarbejder og 2 unge til et stort forældrearrangement i Silkeborg for at fortælle om skolens undervisningstilbud.
- Havredal gl. Skole har i 2010 haft 6 rundvisninger og orientering for grupper af skolefolk og UU-vejledere.
- En journalist fra Handicapidrættens Videnscenter var på besøg.
- Havredal gl. Skole har haft besøg af LEV´s konsulent på STU-området.
- Havredal gl. Skoles skoleleder er medlem af det lokale Handicapråd, og formidler her løbende om skolens arbejde.
- Inger Støjbergs deltagelse i skolens afslutningsfest i juni 2010 blev efterfølgende dokumenteret ved et billede i avisen, hvor hun står sammen med afgangseleverne.
- Havredal gl. Skole har haft besøg af Viborg Kommunes nye borgmester Søren Pape, kommunaldirektør Lasse Jacobsen og undervisningsdirektør Hans Henrik Gaardsøe.
- Psykolog Fritz Mikkelsen hjælper med gode vaner i skolens sundhedsår.
- Skolen afholder temadage og en temauge om sundhed – psykisk og fysisk sundhed.
- Rasmus Vesterager og Kirsten Vesterager tager til Morsø Bibliotek for at fortælle om skolen.
- Havredal gl. Skole afholder 2 mentormøder.
- Høng Erhvervsskole kommer på besøg.
- Pia Jacobsen og Kirsten Fabian deltager i konference i Undervisningsministeriet for at fortælle om skolens arbejde.
- Viborg Erhvervsråd holder medlemsmøde på skolen.
- En stor gruppe medarbejdere deltager i Landsforeningen Ligeværds årsmøde for skoler og uddannelsessteder.

2011
- Besøg af formanden for Beskæftigelsesudvalget i Viborg: Kai O. Andersen, hvor projektet præsenteres
- Formanden for Børn- og Unge-udvalgt i Viborg Kommune: Karin Gaarsted og Børn- og Ungechefen: Hans Henrik Gaardsøe besøger skolen og projektet præsenteres.
- STU konference i Kolding.
- To mentordage for skolens praktikværter og mentorer for udslusede elever. Emnerne var: ”Hvordan rummer vi medarbejdere med en særlig psykisk sårbarhed?”, ”Det er en særlig udfordring, at ansætte én ung med særlige behov. Hvad har man brug for i virksomhederne?” og ”Hvordan bliver det en god oplevelse?”. Der deltog henholdsvis 25 og 30.
- Pia B. Jakobsen og Kirsten Fabian tager tre dage til Sverige for at arbejde med afslutningsevalueringen af Ligeværds Satspuljeprojekt HUG, som projektets emne har været en del af.
- HUG konference i Havredal Forsamlingshus d. 1. juni med 70 deltagere: ”Hvad mener vi med helhedsorienteret indsats?” – herunder projektets emne.
- 17 medarbejdere fra Herning Produktionsskole er på inspirationstur hos Havredal gl. Skole.
- Rundvisning og orientering til 4 STU-vejledere fra Haderslev
- 3 medarbejdere fra Sønderborg Produktionsskole til rundvisning og møde
- Besøg af 4 UU-vejledere fra Silkeborg

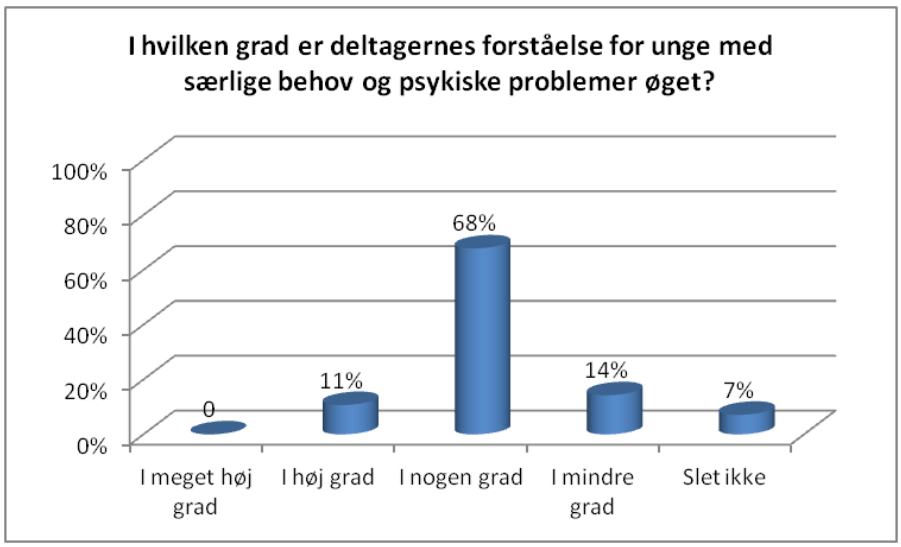
Andre aktiviteter, hvor Havredal gl. Skole deltager og fortæller om projektet:
- Deltagelse i Ligeværds Årskonference.
- Afsluttende HUG-konference i København.
- Jubilæumskonference med deltagelse af Steen Hildebrandt, Inger Støjberg og Preben Siersbæk.
- Uddannelsesmesse i Pandrup.
- Besøg af formanden for LEV i Viborg Eva Pinderup.
- Konference i Vejle ”Særligt tilrettelagt Arbejdskraft Formidling” (STU på arbejdsmarkedet).
- Arbejdsmarkedsstyrelsens STAFF-projekt.
- ”Hvad så med mig? – oplæg på konference på Christiansborg d. 11. oktober
- Messeturne med Ligeværd uddannelsessteder.

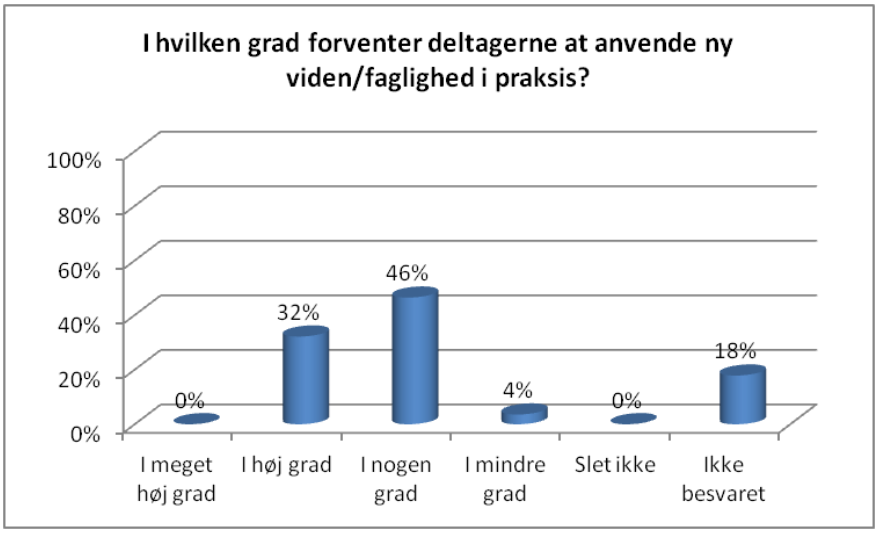
2012-2013
- Projektet præsenteres på den årlige festival i august 2012 på Havredal gl. Skole, som besøges af ca. 450 mennesker (fagpersoner, kommune-repræsentanter, vejledere, forældre osv.).
- Besøg på skolen af medlemmer af det lokale Handicapråd d. 20. september 2012.
- Særlig mentor-workshop i slutningen d. 16. november 2012.
- D. 8. og 9. november 2012: Præsentation af projektet ved Foreningsfællesskabet Ligeværds Årsmøde på Vingstedcentret med ca. 300 deltagere.
- D. 28. februar 2013 holder Lene Broe og Mette Ellermann oplæg på Jysk børneforsorg/Fredehjems Forårsseminar med ca. 200 deltagere.
- Præsentation af projektet på Viborg Seminariet marts 2013. Havredal gl. Skole har 15 år i træk afholdt en konference for pædagoger, skolefolk, kommunalt ansatte, ledere osv. med forskellige temaer. Der deltager mellem 70 og 80.
- D. 24. april 2013 ”Kollegial optankning” ved Lene Broe for personalet ved ”Det ny Havredal” med 35 deltagere.
- D. 27. maj 2013 på Havredal Praktiske Landbrugsskole: ”Unge med særlige behov og psykiske problemer. Hvordan finder vi dem og hjælper dem bedst muligt?” Undervisere: Mette Ellermann, Lene Broe, Pia B. Jakobsen og Annemette Kirk Heegaard. Antal deltagere: 39. Der var inviteret bredt indenfor området: Unge med særlige behov.
- D. 21. juni 2013: Deltagelse i STAFF (Særlig Tilrettelagt Arbejdskraft Formidling For unge med særlige behov) - erfagruppe på STU i Viborg.

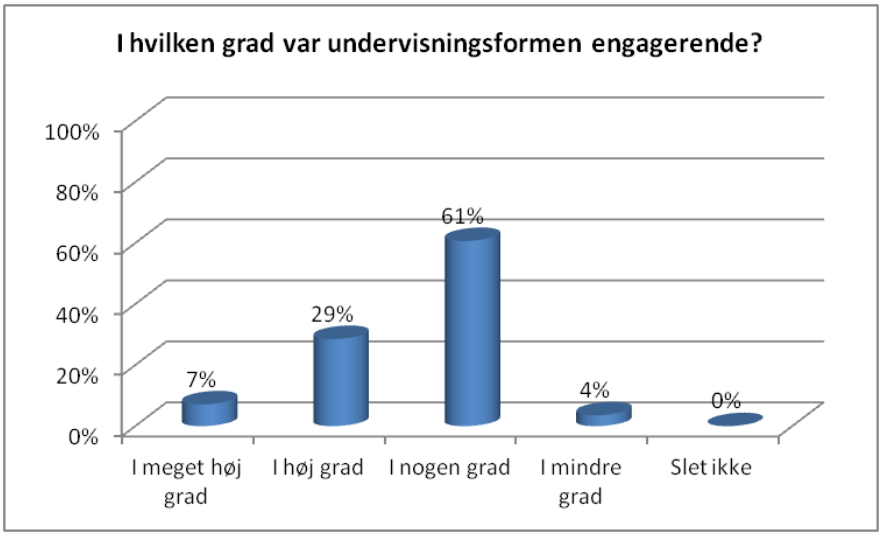
Andre aktiviteter, hvor Havredal gl. Skole deltager og fortæller om projektet:
- Deltagelse i en erfagruppe med tre andre Ligeværd skoler: Sdr. Lundgård, Tinnetgård, Aktivitetsgården i Sorring.
- Deltagelse i uddannelsesmesser i Hjørring, Kolding, Bjerringbro og Odense.
- Initiativtager og deltager i pædagogisk følgegruppe i UFL-klub i Viborg for unge med særlige behov.

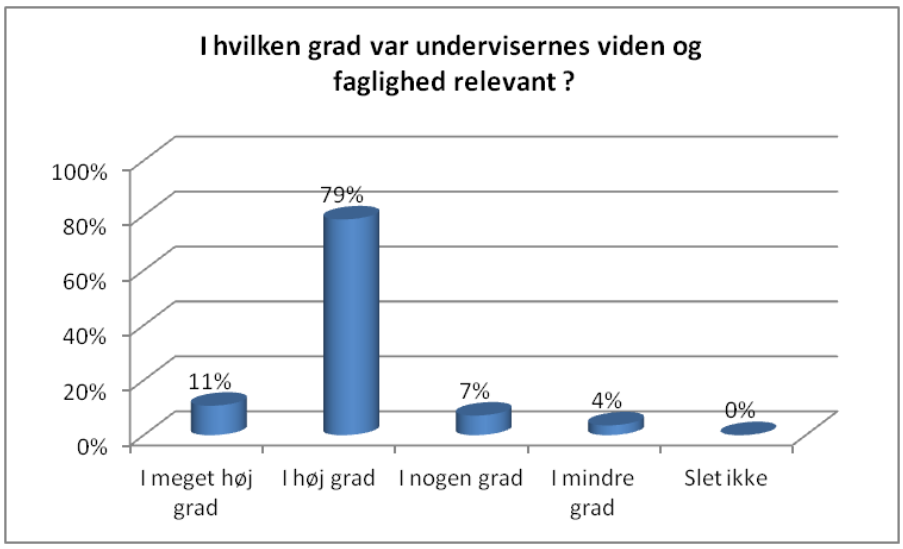
7.1 Evaluering af formidlingskursus

Kurset d. 27. maj 2013: ”Unge med særlige behov og psykiske problemer. Hvordan finder vi dem og hjælper dem bedst muligt?” blev evalueret ved et spørgeskema til deltagere.


I hvilken grad er deltagernes forståelse for unge med særlige behov og psykiske problemer øget?
100%
80%
60%
40%
20%
0%
0
11%
68%
14%
7%
I meget høj grad
I høj grad
I nogen grad
I mindre grad
Slet ikke


I hvilken grad forventer deltagerne at anvende ny viden/faglighed i praksis?
100%
80%
60%
40%
20%
0%
0%
32%
46%
4%
0%
18%
I meget høj grad
I høj grad
I nogen grad
I mindre grad
Slet ikke
Ikke besvaret


I hvilken grad var undervisningsformen engagerende?
100%
80%
60%
40%
20%
0%
7%
29%
61%
4%
0%
I meget høj grad
I høj grad
I nogen grad
I mindre grad
Slet ikke



Her bringes udsnit fra en række åbne spørgsmål (den samlede databearbejdning kan rekvireres hos evaluator):

Hvad lærte deltagerne på kurset?

- Mere om de forskellige diagnoser - konkret info om enkelte diagnoser.
- Reflektere mere over, hvorfor de unge er som de er.
- Reflektere mere over, at de unges virkelighed ikke er den samme som vores.
- Bedre forståelse for den unge.
- Give de unge redskaber til at klare deres problemer.
- Nyt materiale til at stille spørgsmål til de enkelte unge.
- At bruge materialet/spørgeskemaet.
- Endelig kan vi gøre noget. Strukturerede redskaber til at komme videre.
- At være mere opmærksom på psykiske diagnoser på en systematisk måde via Interviewguiden.
- Hvordan materialet bruges.
- Lave handleplan på den psykiske del.
- Godt og spændende Inspirationshæfte.
- Inspiration fra teori er vigtig.
- Man skal kende den unge godt for at få en nogenlunde realistisk resultat.
- Ikke at være forudindtagede - ledende.

Hvad gjorde dagen særlig god?

”Det er materiale, som kan bruges i dagligdagen.”
”At møde fagpersoner med en forståelse for "vores" målgruppe, der kan koble deres viden til praksis.”
”Det er rigtig dejligt, at få materialet med hjem. Gode afvekslende undervisere.”
”Oplæg fra neuropsykolog og psykolog. At høre om erfaring fra personalet omkring projektet.”

Andre ting deltagerne har nævnt

”Et meget velarrangeret kursus i gode omgivelser.”
”Tak fordi i fastholder udvikling i tider med nedskæring.”

”Super godt initiativ - håber der kommer en opfølgning, hvor vi kan dele erfaringer med materialet.”
”Godt at få udleveret materiale.”
”Glæder mig især til at dele Inspirationshæftet med mine kolleger.”

8. Særlige projekttemaer

8.1 At arbejde i et metodeudviklingsprojekt

Det er til tider frustrerende og det kræver mod at arbejde i et metodeudviklingsprojekt. Der skal øves, reflekteres og tvivles. Især tvivl kan skabe bekymring og berøringsangst med spørgsmål som: ”Er vi dygtige nok? Kan vi magte opgaven – når vi ser, hvor tunge psykiske problematikker, de unge har?”. ”Overser vi nogle eller noget?” og ”Får vi fulgt alle til dørs?”.

Når medarbejderne lærer nye metoder og teknikker, ser de langt flere problematikker og kan være bekymrede for at overse noget.

Men medarbejderne besluttede i projektet, at det er bedre at forsøge og afprøve nye metoder, også selv om resultaterne kan lade vente på sig. Medarbejderne er ikke længere ”bange” eller handlingslammede, da de har fået redskaber til at observere og arbejde med de unges psykiske vanskeligheder. Citat fra 2. Læringsrapport: ”Det er vigtigt at klø på og reflektere. For hvad er alternativet? At vi ikke gør noget!”

8.2 Ændret målgruppe og ændrede medarbejder-kompetencer

Hvor de unge tidligere ”kun” havde indlæringsmæssige vanskeligheder, har flere og flere også psykiske vanskeligheder. Det har fået den betydning, at hvor der tidligere var mest fokus på den faglige uddannelse, er der nu i højere grad fokus på personlige og sociale forhold.

Det er betydeligt vanskeligere at lære de unge de faglige fag, når de har udfordringer med lavt selvværd, stresssårbarhed, manglende energi, indre uro osv. De fleste unge mangler motivation for egenomsorg og –ansvar.

Havredal gl. Skole er en ungdomsuddannelse, der tager udgangspunkt i faglig udvikling. Når en medarbejder ansættes, skal han/hun være god til sit fag, til pædagogik og være menneske, der kan rumme de unge.

Medarbejderne oplever, at skulle finde balancen mellem at være underviser og medmenneske.

Udviklingen har fået den betydning, at personlige og medmenneskelige kompetencer i højere grad har fået betydning.

Personlig kompetence handler om færdigheder i at være til stede, og det indebærer f.eks. at kunne give sig selv uden at miste sig selv helt. Den handler om, hvordan medarbejderne involverer sin egen person og ikke bare sin viden. Den handler om, at bruge hele sig selv som observations- og refleksionsinstrument, alt tilgængeligt fra følelser, sanser, fornemmelser og tænkeevner, som er relevant for indlevelsen i den unge

og dennes øjeblikkelige situation. Ligeledes at kunne argumentere for såvel de faglige som menneskelige beslutninger relateret til udfordringer i praksis.

Medarbejdernes læreproces med henblik på at opnå disse personlige kompetencer bliver en personlig udviklingsproces, som kan siges at kræve en form for talent. Man bliver ikke operasanger alene ved at have det rette stemmemateriale, men man bliver det heller ikke uden. Der skal være et personligt talent – et råmateriale at arbejde med.

Medarbejderne har måttet lære at forløse, bevidstgøre, udvikle og forfine deres talent, og give det relevante former og håndværksmæssige metoder, for at kunne udfolde sig ægte menneskeligt i arbejdet, og opnå øget forståelse af de unges tanker, følelser og handlinger.

I projektet blev rejst spørgsmålet om, hvem der skal være de unge kontaktpersoner. Det kan være et dilemma i forhold til medarbejdernes dobbeltrolle i
forbindelse med både at være kontaktperson og faglærer - både at skulle hjælpe de unge og være deres fortrolige, og samtidig være uddannende/opdragende i hverdagen med grænsesætninger. Nødvendigheden af det rette match mellem den unge og kontaktperson og tydelighed omkring opgaver og roller, bliver fremtrædende.

8.3 Læring i en tværfaglig medarbejdergruppe

Havredal gl. Skole er en institution med mange forskellige faggrupper - pædagogiske, undervisningsmæssige, håndværksmæssige m.v., der arbejder sammen i teams. For de unge, der skal videre i job, møder de ikke udelukkende pædagoger, men har flere forskellige fagligheder at spejle sig i. Det stiller dog særlige krav til ledelse f.eks. balancen mellem uddelegering af ansvar og styring, samt hvordan ny viden omsættes i praksis. Alle er meget engagerede – og vil gerne ”røre i den pædagogiske gryde”.

Det handler om situeret læring for medarbejderne og ”den nærmeste udviklingszone” (Vigotsky) for medarbejderne. Når medarbejderne er berørte af situationer, påbegyndes en refleksionsproces og der handles, hvorefter der sker ny læring. Skemaer (f.eks. KRAP´s 4-kolonne) og Inspirationshæftet støtter processen. Hvis medarbejderne kan se, at det virker, tilegnes efterhånden en ny ændret pædagogisk praksis.

Projektet har vist, at læring ved supervision med konkrete unge og konkrete situationer virker. F.eks. kan en faguddannet håndværker bedre forstå og forholde sig til ”Lars” end teori om en autist.

Det virker ligeledes, når medarbejderne i hverdagen minder hinanden om, hvordan de handlede og hvilken effekt det havde. Dette sker på personalemøder og i hverdagen. Samtidig skærper gruppesupervision medarbejdernes opmærksomhed på, hvordan en teknik/pædagogisk praksis kan anvendes.

Ledelsen fandt ved projektstart, at det var nødvendigt med et fælles pædagogisk fundament og sprogbrug, ellers ville det ikke være muligt at opnå fælles forståelse for ”alt det nye”.
Man valgte KRAP, da det passede naturligt ind i skolens menneskesyn (nøgleord fra skolens værdigrundlag: Respekt, helhed, ressourcer, anerkendelse, medarbejdere som forbilleder og en god atmosfære). Især passede den grundholdning, at enhver handler ud fra sit bedste bud i enhver situation, og at man som medarbejder skal være nysgerrig og

undersøgende for at finde frem til en forståelse af den unge, og for at kunne iværksætte den mest hensigtsmæssige indsats.

8.4 Faglige og etiske udfordringer

Der blev rejst en række faglige og etiske problematikker omkring screeninger, udredninger, tests m.v., som blev drøftet i udviklingsgruppen:

- Er det en betingelse for optagelse på skolen, at den unge gennemgår et interviewet? Tilbud eller krav?

De unge kan sige nej tak. Det skal altid være frivilligt at deltage. Såfremt en ung siger nej, må medarbejderne finde andre måder at nærme sig den unge på.

- Hvem skal varetage interview? Skolens medarbejdere alene eller i samarbejde med psykologer, psykiatere osv.?

I løbet af de fire projektår, har der været en løbende diskussion om, hvorvidt der skal være tilknyttet fagpersoner f.eks. neuropsykolog og psykolog, når målgruppen har komplekse psykiske vanskeligheder, som det har været og er tilfældet på Havredal gl. Skole. Gennem arbejdet med Interviewguiden og metodeudvikling i praksis, er medarbejderne blevet bevidste om, hvad de selv kan, hvornår der er grund til bekymring og hvornår der er brug for ekspertviden eller henvisninger til læge, psykolog m.v.

- De fleste unge er tidligere blevet testet – måske op til flere gange, og kan opleve at ”der er noget galt med mig / jeg er altså ikke ok”. Dette strider imod skolens grundlæggende anerkendende tilgang til de unge.

Den ”KRAP´ske tankegang” har understøttet og skærpet kulturen på skolen, der er præget af respekt for de unge og deres integritet.

- Der skal testes så lidt som muligt – eller hvordan kan tests indgå i den pædagogiske praksis på en etisk forsvarlig måde?

I projektet har der været en bevidsthed omkring sprogbrug og formålet med Interviewguiden. Det er et interview, og det handler om dialog – ikke test.

8.5 Ledelsesmæssige opgaver og udfordringer

Det har været ledelsens opgave, at holde fast i processen og kommunikere projektets indhold og progression til samtlige medarbejdere, så alle har været orienterede.

Ledelsen har skullet forholde sig til medarbejderstaben som helhed og den enkelte medarbejders nærmeste zone for udvikling og overveje svar på følgende: Er der faglige og personlige grænser for, hvor langt indsatsen kan udvikles? Hvad griber ind i dette? Hvor langt rækker organisatoriske, økonomiske og samarbejdsmæssige ressourcer i forhold til at opfylde projektets formål?

Det er en udfordring, at finde det rette faglige niveau. Hvad er det for en faglighed et uddannelsessted som Havredal gl. Skole skal besidde, når målgruppen er unge med særlige behov og psykiske problemer? Også således at skolen kan formidle faglighed og metoder til andre lignende uddannelsessteder. Hvor langt kan skolen nå og hvad er målet?

Ledelsen har oplevet, at medarbejderne er blevet mere og mere fagligt kompetente, og at alle har engageret sig. Det skyldes blandt andet, at næsten alle lærere er kontaktpersoner,

og derfor alle direkte er involveret i hver ungs udvikling. Projektet har været praksisnært, hvor der er taget udgangspunkt i de unges problematiske situationer i hverdagen, og hvor ekspertise har været lettilgængelig ved Mette Ellermann og Lene Broe.

9. Sammenfatning og konklusion

9.1 Hvilken aktivitetsmål er nået?

I forhold til projektets mål vedrørende aktiviteter, er der opnået følgende:

- At 3 medarbejdere kvalificeres særligt til, ved de unges uddannelsesstart, at afdække og identificere symptomer på de unges psykiske problemer.

3 medarbejdere er uddannet til at gennemføre interviews.

- At samtlige medarbejderne opnår øget opmærksomhed på de unges psykiske problemer og får nye faglige værktøjer til at skabe positiv forandring for de unge.

Dette er sket gennem undervisningsdage, drøftelser på udviklingsgruppemøder, gruppesupervisioner og personalemøder.

- At der udvikles screening vedrørende unge med særlige behov og psykiske problemer.

Der er udviklet en Interviewguide, der ikke skal anvendes til udredning eller diagnosticering, men er et samtaleredskab. Interviewguiden kan rekvireres hos Havredal gl. Skole i forbindelse med undervisning i brug af guiden.

- At der udvikles nye faglige metoder for unge med særlige behov og psykiske problemer, som er dokumenteret på forskningsniveau samt formidlet.

Havredal gl. Skole har udviklet Havredal-metoden, der består af grundlæggende metoder og en række særlige indsatser i forhold til unge med psykiske problemer. Medarbejderne har fået en større faglig forståelse for de unges reaktioner og handlinger, og der er skabt en faglig kultur præget af større konsensus omkring metoder og sprogbrug. Metoden rækker også ud på virksomhederne, hvor mentorer ligeledes har opnået større forståelse for de unges adfærd og tænkning.

- At der udvikles undervisnings- og formidlingsmateriale til andre lignende uddannelsessteder for unge og voksne med indlæringsvanskeligheder, virksomheder, hjemmevejledere, jobkonsulenter, sagsbehandlere m.fl.

Der er udviklet et Inspirationshæfte med 16 emner i elektronisk form og i papirudgave.

- At der afholdes undervisningsaktiviteter med det nye undervisningsmateriale ved to mentordage på Havredal gl. Skole og ved fire andre undervisningsaktiviteter i 2012/13.

Der er afholdt to årlige mentordage og der er afholdt fire større undervisningsaktiviteter i 2012/13: Landsforeningen Ligeværds årsmøde, Jysk børneforsorg/Fredehjems Forårsseminar, kursusdag og Kollegial Optankning på Havredal Praktiske Landbrugsskole.

- Antalsmæssigt skulle der være 4-6 unge fra 2. projektår stigende til 12-18 unge ved projektafslutning, således at der ved 2. projektår blev indskrevet 4-6 unge, som forblev i projektet i projektperioden, og at der løbende blev optaget flere unge.

Ved udgangen af 4. projektår var der 15 unge i projektet, hvorved det antalsmæssige mål for projektet blev nået.

9.2 Forskellen til tidligere metoder

Efter fire års projektarbejde oplevede medarbejderne, at de tidligere opdager de unges specifikke psykiske vanskeligheder og hurtigere kan iværksætter indsatser. Både vedrørende henvisninger til specialindsatser eller i den daglige praksis. I forbindelse med henvisninger kan medarbejderne i langt højere grad sagligt beskrive de unges problematikker.

Undervisning i KRAP har betydet, at pædagogikken og menneskesynet i projektforløbet er udviklet til i højere grad at være præget af, at medarbejderne kan se den unges adfærd som hans/hendes bedste bud – også selvom det langt fra er et hensigtsmæssigt bud. Dette er begrundet i tænkningen om, at alle har behov for at være værdsatte og føle, at de er gode nok som de er. Det er væsentligt i forhold til de unges selvværdsættelse, at de overhovedet får lov til at erfare, at deres egne præstationer og færdigheder er værdifulde.

Tilførsel af ny faglig viden om psykiske problemer har skærpet medarbejdernes bevidsthed om de anvendte metoder. F.eks. stopper medarbejderne op og er nysgerrige på: Hvad er der på færde? før de handler, de overvejer hvilke kompetencer der er brug for i den enkelte situation samt tænker at løsningen ligger hos medarbejderne og ikke hos de unge (tager ansvar for relationen).

Den nye ”psykologiske pædagogik” og aktionspædagogik har givet medarbejderne øget opmærksomhed på særlige psykiske vanskeligheder, en større faglig forståelse for de unges reaktioner og handlemønstre, ligesom der er blevet rettet fokus mod en mere individuel, systematisk og målrettet indsats. De unges vanskeligheder bliver italesat. Selv om de unges problematikker er meget specifikke, så kan situationer ligne hinanden, og viden og indsatser fra en situation kan overføres i indsatsen for andre unge.

Medarbejderne har fået nye vinkler på de unges problematikker, og fået viden om en lang række forskellige indsatser, der kan bringes i anvendelse.

Brugen af metoder til aflæsning af kropssprog og anvendelse af intuition er øget i projektforløbet som supplement til det talte sprog. De unges sproglige færdigheder varierer, hvorfor sådanne metoder har stor betydning for forståelse af de unge.

Problematikker, som medarbejderne har arbejdet med i lange perioder, er blevet belyst ved supervision, og nye meningsgivende og mere effektive løsninger er fundet.

Projektforløbet har forstærket skolens arbejdsmiljø i forhold til åbenhed og nysgerrighed, det har skabt interesse for at lære mere samt flere og mere kvalificerede refleksioner. Medarbejderne kunne tidligere være frustrerede og komme til kort. Nu har de fået en række redskaber blandt andet Inspirationshæftet, som kan bringes i spil, og langt større indsigt i diagnoser og forståelse for, hvorfor de unge gør og siger, som de gør. Medarbejderne er også blevet bevidste om, hvornår de skal sige fra og indhente ekspertviden og/eller henvise den unge til specialindsatser.

9.3 Hvad viser evalueringen?

Projektet har skullet medføre den forandring for de unge, at der målrettet bliver taget hånd om deres psykiske problemer, således at:

1. 100 % af målgruppen oplever i løbet af deres uddannelsesforløb (3 år), en varierende forbedring i deres psykiske tilstand. Succeskriterier er, at de unge skal kunne mærke en positiv forandring i forhold til indre uro og ubehag, rastløshed, udholdenhed, energi, frustration, impulsivitet, irritabilitet, søvnløshed, organisering, selvværd, og sociale kompetencer.
2. Mindst 90 % af målgruppen oplever i forbindelse med ansættelse på arbejdsmarkedet følgende succeskriterium: At der bliver taget hånd om deres psykiske tilstand, således at de forbliver i job. Ved evalueringer vurderes, hvorvidt de unge er fastholdte i deres positive forandring, og hvilke særlige arbejdsmarkedsrelaterede psykiske belastninger, udover indre uro, rastløshed osv., der skal tages hånd om.

Det har vist sig ved brug af Interviewguiden og i den daglige praksis at de unges vanskeligheder er omfattende, og for langt de flestes vedkommende vil være til stede livslangt.

Det har været en udfordring at omsætte ny viden fra undervisning, udviklingsgruppen, litteratur osv. til praksis. Det har ligeledes været en udfordring, at få processen fra ”fund” ved interview, beslutning om indsats, handling og afslutning, internaliseret i organisationen.

Udfordringen har været at udvikle og bringe forskellig pædagogisk og psykologisk viden og metoder i spil, der kan sætte medarbejderne i stand til at støtte de unge i at få nye selvforståelser, så de dermed har mulighed for at ændre tanker og adfærd bort fra tilstande med psykiske vanskeligheder.

De unges kognitive niveau med abstraktions- og refleksionsmæssige vanskeligheder har været en særlig barriere for at forstå de unge og finde ind til, hvad der giver mening for dem.

I projektet er der udviklet kompenserende metoder og strategier. Projektet har udviklet nye pædagogiske og psykologiske metoder i praksis for unge med psykiske lidelser, der er funderet på tankegangen i KRAP, som fælles fagligt fundament, og som bygger på neuropsykologisk og psykologisk faglighed.

Medarbejderne oplevede, at projektet kvalificerede dem til at arbejde med unge med psykiske problemer. Medarbejderne er ikke handlingslammede, som de kunne være tidligere. Medarbejderne efterlyser dog stadig flere redskaber til at handle ”rigtigt” i de situationer, hvor de unges psykiske problemer kommer til udtryk.

Medarbejderne fandt i høj grad, at projektet har haft indflydelse på deres arbejdsglæde.

Projektet har vist, at de unges vanskeligheder er komplekse og mangeartede. For de 15 unge i projektet er der sket positiv progression i deres udvikling, hvor problemer er blevet afhjulpet og mildnet i større eller mindre grad. Det vurderes samtidig, at projektet har haft positiv betydning for samtlige unge på Havredal gl. Skole via metodeudvikling og kvalificering af medarbejderne.

Kun meget få unge med psykiske vanskeligheder kan klare sig uden støtte efter afsluttet uddannelse på Havredal gl. Skole. Overgangen til egen bolig og beskæftigelse er særlig

sårbar, og det kræver en indsats at fastholde de unge i positiv udvikling. Havredal-metoden rækker således også ud over uddannelsestiden på skolen.

10. Perspektivering

Havredal gl. Skole og andre, der arbejder med målgruppen, skal især arbejde med at opnå endnu større forståelse for de unges tanker og adfærd, så det er muligt at identificere nye metoder i praksis, der målrettet tager hånd om unge med særlige behov og psykiske problemer.

Dette kan blandt andet ske ved uddannelse af 2-3 interviewer på hver skole, praksisnær undervisning f.eks. forlagt til værkstederne suppleret med gruppesupervision og erfaringsudveksling – både på personalemøder og i dagligdagen som kollegial sparring. Der kan eventuelt inddrages eksterne fagpersoner i gruppesupervisionen.
Der skal tages udgangspunkt i konkrete unge og konkrete situationer.

Der kan udvikles yderligere undervisningsmateriale, og projektets resultater, metoder og erfaringer skal fortsat formidles. Havredal gl. Skole fortsætter udvikling af undervisningsmateriale efter at have modtaget en bevilling fra Undervisningsministeriet. Undervisningsmaterialet skal blandt andet tilpasses folkeskolens elever med særlige behov.

Fra d. 1. august 2013 fusionerer Havredal gl. Skole med naboskolen Havredal Praktiske Landbrugsskole for samme målgruppe, og bliver til Det ny Havredal – de grønne praktiske uddannelser. I projektet har der været fælles undervisning af medarbejdergrupperne på de to skoler, og arbejdet med at implementere Havredal-metoden på den nye skole vil fortsætte, og vil således lokalt få betydning for 66 elever.

11. Forankring efter projektet

For at opnå finansiering til fortsat udvikling tilbyder skolen oplæg om projektets metoder og det udviklede undervisningsmateriale som indtægtsdækket virksomhed samt søger projektmidler til videreudvikling.

Samtidig forventer skolen, at Havredal gl. Skoles/Det ny Havredals profil som et uddannelsessted for unge med særlige behov og psykiske problemer skærpes. Målgruppen vil være unge, der har potentiale til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Skolen er et undervisningssted og ikke et behandlingssted, men når de unge har så komplekse problemer, er det nødvendigt med en faglighed, der kan hjælpe dem igennem en uddannelse samt videre i bolig og beskæftigelse.

Bilag

Interviewguiden kan rekvireres hos Havredal gl. Skole i forbindelse med undervisning i brug af guiden.
Inspirationshæfte findes elektronisk på www.hgs.dk og kan rekvireres i papirudgave på Havredal gl. Skole.

Litteratur-inspirationsliste

Bøger

Alakoski, S. (2007). *Svinestierne*. København: Gyldendal.

Elvén, B. H. (2010). *Adfærd ved udviklingsforstyrrelser eller udviklingshæmning*. København: Dansk Psykologisk Forlag.

Furman, B. (2005) Børn kan - jeg kan-metoden til kreativ løsning af børns problemer. København: Gyldendal Akademisk.

Hertz, S. (2008). *Børne- og ungdomspsykiatri - Nye perspektiver og uanede muligheder.* København: Akademisk Forlag.

Honneth, Axel (2003a). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Mit einem neuen Nachwort.* Suhrkampf, Frankfurt am Main.

Jørgensen, B. H., Veje, H. og Stolt, H. (2006). *Kom godt ud af det - om håndtering af problemskabende adfærd.* København: Center for undervisningsmidler.

Kvale, S. (2004, 11. oplag). InterView – *En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Mark, D. (2008). *De almindeligste psykiatriske lidelser: Håndbog for pårørende.* Psykiatriskole Vest.

Metner, L. og Storgård, P. (2009). *KRAP Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik*. Frederikshavn: Dafolo.

Miller W.R. og Rollnick, S. (2004). *Motivationssamtalen*. København: Hans Reitzels Forlag.

Søndergaard, P. S. (2009). *Når angsten tager magten - om angstlidelser blandt unge.* Århus: Turbine.

Søndergaard, P. S. (2009). *Et spind af sorte tanker – om unge og depression.* Århus: Turbine.

Søndergaard, P. S. (2008). *Skrig og Fred – om selvmordsforsøg blandt unge*. Århus: Turbine.

Uldall, L. (2010). *SMTTE-MODELLEN – en refleksionsmodel til pædagogisk udvikling og Organisationsudvikling.* Hadsten: Uldall Consult Aps.

Der henvises ligeledes til litteratur nævnt i Inspirationshæftet.

Hjemmesider

Eksempel på projektordbog: http://www.akkreditering.dk/Hvad-er-akkreditering/Ord-og-begreber.aspx

Materialer vedr. K-SADS-PL: http://www.bupnet.dk/page142.aspx

Vedrørende KRAP: www.krap.biz