

# Projekt ADHD-rummelige klubber

## - Evalueringsrapport



*“Det er træls at tænke på, at du ikke kan få en hverdag til at fungere, uden at du skal have piller. Det synes jeg var underligt at tænke på i starten. Og det ved jeg, at det har de fleste fra min klasse tænkt, at det var underligt der i starten, da du fik konstateret ADHD, at du ikke var ligesom andre, og du følte dig udenom. Men nu har jeg det fint, for nu har jeg en masse venner, som også har ADHD og sådan. Det er også helt dejligt ikke at føle dig alene med din sygdom, for jeg kendte ikke nogen i starten, der havde ADHD.”*

## **Projekt ADHD-inkluderende klubber - Evalueringsrapport**

©CFK • Folkesundhed og Kvalitetsudvikling, Region Midtjylland, 2013

URL: <http://www.cfk.rm.dk/>

Emneord: Evaluering, unge, inklusion, ADHD, Fritids- og ungdomsklubber

Version: 1,0

Versionsdato: 21. januar 2014

Udgivet af: CFK • Folkesundhed og Kvalitetsudvikling, 01 14

Design: CFK • Folkesundhed og Kvalitetsudvikling, Region Midtjylland

Rapporten er sat med: Midtsans

Redaktion/forfattere:

Christiane Bundegaard Petersen

Afsnit: *1.1 Baggrund* og *1.2 Beskrivelse af projektet* med betydelige bidrag fra projektleder ved ADHD-foreningen Thuy Dung Lee

Titel: ADHD-inkluderende klubber - evalueringsrapport

Aarhus: Region Midtjylland, CFK • Folkesundhed og Kvalitetsudvikling, Kvalitetsudvikling social, 2014

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse

For yderligere oplysninger rettes henvendelse til:

CFK • Folkesundhed og Kvalitetsudvikling

Kvalitetsudvikling social

Olof Palmes Allé 15

8200 Aarhus N

Tlf. 7841 0003

E-mail: [chipet@rm.dk](mailto:chipet@rm.dk)

Hjemmeside: [www.cfk.rm.dk](http://www.cfk.rm.dk)

Rapporten kan downloades fra [www.cfk.rm.dk](http://www.cfk.rm.dk) under udgivelser

# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>PROJEKT ADHD-INKLUDERENDE KLUBBER</b>	<b>1</b>
1.1	Baggrund	1
1.2	Beskrivelse af projektet	2
1.2.1	Metodekataloget	3
1.2.2	Konkrete afprøvninger	4
<b>2</b>	<b>EVALUERING AF PROJEKTET</b>	<b>5</b>
2.1	Formål	5
2.2	Metode og dataindsamlinger	5
2.3	Datagrundlag	7
<b>3</b>	<b>UDVIKLING HOS DE UNGE</b>	<b>8</b>
3.1	Fremmøde og fællesaktiviteter	8
3.1.1	Konkrete afprøvninger	9
3.1.2	Årsager til højere fremmøde og deltagelse i flere fællesaktiviteter	10
3.2	Isolation og ensomhed	10
3.2.1	Konkrete afprøvninger	12
3.2.2	Årsager til mindre isolation og ensomhed	13
3.3	Antallet konflikter og konflikthåndtering	13
3.3.1	Konkrete afprøvninger	15
3.3.2	Årsager til ændret konfliktniveau	17
<b>4</b>	<b>UDVIKLING HOS MEDARBEJDERNE</b>	<b>18</b>
4.1	Sparring og netværksdeltagelse	18
4.2	Bedre rustet	19
4.2.1	Årsager	20
4.3	Relevante redskaber	21
4.3.1	Årsager	22
<b>5</b>	<b>KONKLUSION</b>	<b>23</b>
5.1	Forventede resultater	23
5.1.1	Udvikling hos de unge	23
5.1.2	Udvikling hos medarbejderne	24
5.2	Opdagelser	25
5.2.1	Fælles front, systematisk PDSA og ledelsesopbakning	25
5.2.2	Betydningen af at reflektere over dagen	25



# 1 Projekt ADHD-inkluderende klubber

ADHD-foreningen og Ungdomsringsen har samarbejdet om at gennemføre projekt ADHD-inkluderende klubber. Projektets oprindelige titel var ADHD-rummelige klubber, som efterfølgende er ændret til ADHD-inkluderende klubber. Projektleder fra ADHD-foreningen oplever at begrebet inklusion er mere dækkende for arbejdet med målgruppen og argumenterer som følger for valg af ny projekttitel:

*"Rummelighed indicerer, at der er noget, som rummer noget andet, dvs. der er et fællesskab, der vurderer sig selv som mere normale, end dem der rummes. I inklusionsbegrebet skelnes der ikke mellem normal og speciel, da alle er unikke individer. I stedet handler det om børnenes eller de unges ret til deltagelse samt allervigtigst om deres oplevelse og følelse af at være en naturlig og værdifuld del af det sociale fællesskab"*

Projektleder ADHD-foreningen

CFK - Folkesundhed og Kvalitetsudvikling har evalueret projektets første to faser. Resultaterne herfra kan du læse om i indeværende evalueringsrapport. I første kapitel kan du læse om baggrunden for selve projektet samt en beskrivelse af projektets indhold.

## 1.1 Baggrund

Mange klubber og ungdomsskoler oplever, at det i hverdagen er vanskeligt at rumme unge med ADHD og ADHD-lignende problematikker. Problemerne opstår, når de unge med ADHD reagerer udadvendt og/eller opleves vanskelige at inkludere i aktiviteter og fællesskaber på grund af opmærksomhedsforstyrrelser. Ofte vil unge med ADHD føle sig isoleret og udelukket fra at deltage på lige fod med andre unge. Og samtidig vil de omkringværende voksne og unge ofte føle sig nødsaget til at trække sig og opleve at stå uden redskaber til at møde den unge på en givende måde.

En undersøgelse gennemført af Ungdomsringsen og Dansk Handicap Idrætsforbund fra 2011 bekræfter, at det er en udfordring for klubpersonalet at rumme de unge med ADHD. Eksklusion kan fx føre til, at unge involverer sig i miljøer med misbrug/kriminalitet. Unge med ADHD er overrepræsenterede i misbrugs- og kriminalitetsstatistikker (Thomsen og Damm 2011). Ifølge SFI er ADHD i sig selv en høj risikofaktor for en kriminel løbebane (SFI-rapport 11:34).

Projekt ADHD-inkluderende klubber sigter derfor på både at udvikle pædagogiske metoder til at støtte klubpersonalet i at skabe bedre rammer for, at unge med ADHD kan indgå i de eksisterende fællesskaber i klubberne. Og ikke mindst kompetenceudvikle klubpersonalet til at træne de unges sociale kompetencer, så de unge får bedre mulighed for at bidrage til og udvikle sig i det sociale fællesskab i klubberne.

Selve projektet antages at have positive effekter for målgruppen unge med ADHD eller ADHD lignende problematikker. De positive effekter er det forventede resultat af et metodekatalog til fritids- og ungdomsklubber med inspiration til at inkludere unge med ADHD og ADHD-lignende problematikker. Projektet forventer, at metodekataloget vil styrke landets fritids- og ungdomsklubbers evne til at tiltrække og fastholde målgruppen. Det forventes ydermere, at klubbernes evne til at tiltrække og fastholde målgruppen vil være forebyggende i forhold til de unges risiko for at opsøge uønskede fællesskaber.

## 1.2 Beskrivelse af projektet

Projektet ADHD- inkluderende klubber forløber i tre faser. I første fase udvikles, afprøves og udvælges metoder, som led i metodekatalogets udvikling i samarbejde med syv klubber. De syv klubber har i forvejen erfaring med at inkludere unge med ADHD eller på anden måde specialiseret viden om klublivet med ADHD. Disse klubber kaldes udviklingsklubber eller udviklingsgruppe.

I fase 1 (udviklingsfasen) blev udviklingsgruppen etableret. Udviklingsgruppen blev samlet i et netværk som mødtes fire gange, hvor deltagerne udvekslede erfaringer og i fællesskab sprogliggjorde deres værdifulde viden fra hverdagspraksis. Gennem erfaringsudvekslingen udkrystalliseredes tre tematikker, som er centrale i forhold til inklusion af de berørte unge. Det drejer sig om:

1. **Kommunikation**
2. **Rammer og organisering**
3. **Det sociale & fællesskabet**

På de efterfølgende tre netværksmøder blev der udviklet og indsamlet metoder i forhold til ovenstående tre tematikker. Afslutningsvis blev der udarbejdet et metodekatalog, som udgjorde det fælles teoretiske fundament for arbejdet med inklusion af unge i klubberne.

I fase 2 (afprøvningsfasen) blev der koblet yderligere syv nye klubber til projektet. De syv nye klubber kaldes afprøvningsklubber, fordi de har været i gang med at afprøve de udviklede metoder fra fase 1. Formulering af afprøvningsklubbernes indsatsområder er sket ud fra relevante problematikker i deres daglige virke.

I afprøvningsfasen har de klubmedarbejdere, som har været med i udviklingen af de pædagogiske metoder i metodekataloget, fungeret som ambassadører for afprøvningsklubberne og har fx hjulpet med at spotte og igangsætte forbedringer.

Udviklings- og afprøvningsklubberne har fået besøg og processtøtte af projektlederen fra ADHD-foreningen hjemme i egen klub eller gennem mail og telefonisk sparring i løbet af afprøvningsfasen. Udviklingsklubberne har mødtes over 6 netværksmøder i projektperioden, hvoraf den afsluttende netværksmøde i september 2013 var sammen med afprøvningsklubberne..

PDSA'en<sup>1</sup> blev introduceret for de deltagende klubmedarbejdere under implementeringsfasen for at sikre en fælles arbejdssystematik og dokumentationsform. Samtidig sigter metoden mod at skabe fælles fokus i de enkelte klubber, så alle arbejder hen imod samme mål. Gennem afsluttende netværksmøde har det være muligt for deltagende klubmedarbejdere at vidensdele konkrete afprøvninger, få hele netværkets feedback og hente inspiration hos hinanden.

---

<sup>1</sup> PDSA analysen kommer oprindeligt fra Gennembrudsmetoden (Amr. Breakthrough Series). Der er vedlagt et PDSA-skema i bilag 1



Ambassadørens sparringsmøde med leder og medarbejdere fra Fritidscentret Højvang

I tredje fase spredes metodekataloget samt udviklings- og afprøvningsklubbernes erfaringer til hele landet både helt formelt på temadage og mere uformel videndeling mellem naboklubber. Der er der blevet samlet op på erfaringerne i alle udviklings og afprøvningsklubber med henblik på spredning og videreudvikling<sup>2</sup>. Spredning af metodekataloget og inspiration til arbejdet med ADHD-inkluderende klubber sker især gennem afholdelse af fem temadage i marts og april 2014 rundt omkring i landet, hvor projektets resultater & metodekataloget vil blive tilbudt kluborganisationen Ungdomsringens ca. 1000 medlemmer.

### 1.2.1 Metodekataloget

Metodekataloget er udviklet i tæt samarbejde med en gruppe klubmedarbejdere fra forskellige klubber i hele landet. Klubberne har været medvirkende til at udvikle og afprøve metoder i deres egen og andres klubpraksis i projektperioden. Læs hvordan i forrige afsnit. Arbejdet med metodeafprøvning forventes at medføre en række konkrete redskaber og nyttig viden, som er teoretisk understøttet og bygger på god praksis og erfaring i udviklingsklubberne. Redskaber og viden som udviklings- og afprøvningsklubberne finder anvendelige for klubmedarbejdere i arbejdet med inklusion i klubben overfor unge med ADHD, bliver til indholdet i metodekataloget.

metodekataloget er inddelt i følgende temaer:

- Viden om ADHD
- Rammer og organisering
- Kommunikation

---

<sup>2</sup> Hør mere om erfaringerne fra klubmedarbejderne her: <http://www.youtube.com/watch?v=T-SlkjQfwHM&feature=youtu.be>

- Det sociale og fællesskab
- At være ung med ADHD

Afsnittene *Viden om ADHD* og *At være ung med ADHD* er korte afsnit om ADHD hos børn og unge. De efterfølgende afsnit er metodekatalogets hovedtemaer, som klubmedarbejderne har arbejdet med inklusion indenfor. Derudover følger to afsnit om, hvordan nye klubber kan hente hjælp til afprøvning og implementering af metoderne:

Rammer for implementering

- Ledelse af forandringsprocesser i klubben
- Gennembrudsmetode som ny praksisform
- Trin 1: forbedringsmodel
- Trin 2: PDSA/forandringscirkel
- Implementering – en case

Inspiration til anvendelse af PDSA i forhold til implementering

- Vejledning til udfyldelse af PDSA
- Konkrete eksempler på *Rammer og organisering*
- Konkrete eksempler på *Kommunikation*
- Konkrete eksempler på *Det sociale og fællesskab*

Metodekataloget kan hentes på ADHD-foreningens hjemmeside i løbet af 2014

### **1.2.2 Konkrete afprøvninger**

Projektets udviklings- og afprøvningsklubber arbejder med konkrete afprøvninger af metoderne fra kataloget. Afprøvningsklubberne foregår som før nævnt via PDSA-metoden, som er en metode til systematisk refleksion af en række små skridt i forbindelse med afprøvningen. *Afprøvning* betyder derfor også i indeværende rapport konkrete systematiske PDSA afprøvninger. Det er muligt at se præsentation af enkelte afprøvninger på temadage rundt i landet og på youtube klippet i fodnoten ovenfor. Derudover er tre afprøvninger beskrevet i metodekataloget.



## 2 Evaluering af projektet

Dette kapitel beskriver først formålet med evalueringen i form af projektets forventede resultater, dernæst beskrives evalueringens datagrundlag. I sidste del af kapitlet fremgår dataindsamlingsmetoderne.

### 2.1 Formål

Evalueringen dækker projektets to første faser. Evalueringen gennemføres som en virkningsevaluering, der vurderer projektets forventede resultater over tid gennem analyse af udvikling hos unge og medarbejdere i afprøvningsklubberne i projektperioden. Analysen foretages på baggrund gentagne interview med medarbejdere og unge samt en virkningsmåling besvaret løbende af de unge. Endelig indgår klubbernes drøftelser og deltagerevaluering fra det afsluttende netværksmøde mellem alle klubberne. Metoder og dataindsamling beskrives i afsnit 2.2. Nedenfor er de forskellige forventede resultater og effekter som skal undersøges i evalueringen beskrevet i punktform.

#### FORVENTEDE RESULTATER FOR DE UNGE

For de unge er de forventede resultater og effekter af projektet efter afprøvning, at 70 %:

- kommer oftere i klubben
- deltager og bidrager i klubbens aktiviteter
- føler sig bedre rustede til at håndtere konflikter og til at indgå i aktiviteter i klubben
- oplever et fald i konflikter med andre unge og med medarbejdere
- har gennemgået en positiv udvikling i form af mindre oplevet ensomhed og isolation i klubben

#### FORVENTEDE RESULTATER FOR MEDARBEJDERNE

For medarbejderne i afprøvningsklubberne er de forventede effekter:

- Klubmedarbejderne føler sig bedre rustede til at inddrage børn og unge med ADHD i klubbens aktiviteter samt til at håndtere konfliktsituationer med dem
- Klubmedarbejderne vurderer, at de har fået relevante redskaber til at træne de unges sociale færdigheder og kompetencer

Målsætningen om at 70 % af de unge udvikler sig som beskrevet i punkterne ovenfor er ikke rimelig at undersøge, fordi der er for få unge i projektet. Det er fx ikke alle unge, som er i konflikter, og derfor er der en del af de unge, som ikke kan reducere deres konfliktniveau. I stedet undersøges det i analysen, om der er sket en udvikling i gennemsnit for alle de unge i projektet.

### 2.2 Metode og dataindsamlinger

Evalueringen af projekt ADHD-inkluderende klubber baseres på kvantitative målinger af de deltagende unges udvikling ved hjælp af en humørskala, som de unge udfylder sammen med klubpersonalet ved afslutningen af hvert klubbesøg<sup>3</sup>. Medarbejderne kan sideløbende supplere med deres oplevelse af de unges dag i et kommentarfelt. Spørgsmålenes præcise ordlyd fremgår under figurerne i analysen.

---

<sup>3</sup> Se smileyskemaet som det kaldes i bilag 2

Smileyskemaet er udviklet med inspiration fra Scott Millers Feedback Informed Treatment samt fra samme type skema udviklet til folkeskolen af Dr. Poul Nissen, DPU, Aarhus Universitet.

Smileyskemaerne bruges til dokumentation af de unges oplevelse af klub-livet over tid med fokus på relationer, konflikter og velvære. Skemaet lægger op til refleksion over, hvordan dagen har været, og hvad der gør udfaldet for, at dagen bliver hhv. god eller dårlig. Skemaet udfyldes flere gange i løbet af projektperioden. Klubberne og de unge er blevet opfordret til at udfylde et skema sammen hver uge. Ikke alle unge har været i klub hver uge og indimellem har der ikke været lejlighed til at udfylde skemaet. Derfor er antallet af målinger i projektperioden forskellig for hver af de unge.

Smileyskemaerne er blevet afprøvet af udviklingsklubberne i projektets udviklingsfase, hvorefter skemaer og vejledning er tilrettet med hjælp fra interview med medarbejderne i udviklingsklubberne. Det har betydet, at der blev tilføjet nogle mellemfornøjede smileyer og hygge omkring udfyldelse blev pointeret som motivationsfaktor i vejledningen.

Den skala, som vises i figurerne i analyseafsnittet, var ikke synlig for de unge ved besvarelsen. De unge blev præsenteret for en afgrænset linje med to punkter på og fire forskellige smileyer, en ved hver ende og ca. en ved hvert punkt. Den afgrænsede linje er 10cm lang, og hvert punkt på skalaen dækker en centimeter. De unge skulle sætte et kryds på linjen, der hvor deres svar passede ind i smileyerne og ind imellem to udsagn (se bilag 2). Skemaerne er blevet udfyldt over en periode på godt fem måneder med en sommerferiepause undervejs.

I dataanalysen er smileybesvarelsene præsenteret i gennemsnitlige forløb for alle unge. Derudover er der tilføjet en tendenslinje, så det er muligt at vurdere retningen på en eventuel udvikling i de gennemsnitlige besvarelser.

Data fra pilotundersøgelsen i udviklingsklubberne indgår ikke i projektevalueringen udviklingsklubberne udfyldte kun smileyskemaer i en måned ville desuden på grund af deres høje specialisering på ADHD-området kunne forvrænge billedet.

Elleve ud af tolv unge fordelt på fire afprøvningsklubber har udfyldt smileyskemaerne mere end en gang. To af de oprindelige syv afprøvningsklubber faldt fra projektet i starten og en tredje fik aldrig rigtig gang i konkrete metodeafprøvnings eller smileyskemaer.

Ud over de kvantitative data gennemføres interview med enkelte unge efter smileyperioden og klubmedarbejdere i starten og igen forbindelse med afslutning af metodeafprøvningsperioden. Interviewmaterialet anvendes til at belyse udefrakommende indflydelse, hvor det er muligt. Endelig indgår præsentationer, drøftelser og deltagerevaluering fra deltagerne ved det afsluttende netværksmøde mellem afprøvnings- og udviklingsklubber også i evalueringen.

Der er gennemført telefoninterview med de syv medarbejdere fra udviklingsklubberne samt fem medarbejdere fra afprøvningsklubberne før og efter projektstart. Seks unge er blevet interviewet, heraf er en af de unge fra en udviklingsklub og de øvrige fra de fem

afprøvningsklubber. Alle udviklingsklubber deltog ved det afsluttende netværksmøde og fire af de fem tilbageværende afprøvningsklubber deltog.

De anvendte skemaer og interview kan give en indikator for, om projektet har de ønskede effekter. Det er imidlertid vanskeligt at afgøre, om der er en kausal-sammenhæng mellem de metoder klubberne afprøver og de afledte effekter. Det har desværre ikke været muligt at finde en kontrolgruppe af unge med lignende udfordringer til at udfylde smileyskemaerne, effekterne i projektperioden kan derfor ikke med sikkerhed tilskrives projektet.

### **2.3 Datagrundlag**

Evalueringen måler på resultaterne af klubbernes lokale afprøvninger. De syv afprøvningsklubber er det primære datagrundlag, fordi der her forventes at være det største udviklingspotentiale. Det skyldes, at udviklingsklubberne netop er udvalgt på grund af deres viden om og erfaring med inklusion overfor unge med ADHD i klubberne. Det har vist sig, at flere af medarbejderne i afprøvningsklubberne også på forhånd havde specialiseret viden og erfaring med målgruppen. Deres fokus har derfor i højere grad end tilegnelse af helt ny viden været at sprede metoderne internt i klubben og genopfriske viden og erfaring.

Det forventes, at der er minimum tre unge med ADHD eller lignede problematikker i hver afprøvningsklub, som kan indgå i evalueringen. Forventningen er imidlertid ikke opfyldt, fordi to afprøvningsklubber faldt fra, og en har ikke bidraget til den kvantitative dataindsamling. Der har i alt indgået tolv unge fra fire afprøvningsklubber: Elleve unge har udfyldt skemaet mere end en gang. Fire af de unge har udfyldt i alt elleve gange. Antallet af svar fordeler sig som følger på målingerne: 1.- 3. måling: 11 svar; 4. måling: 9 svar; 5.-6. måling: 8 svar; 7. måling: 7 svar; 8. - 9. måling: 5 svar; 10. -11. måling: 4 svar.

### 3 Udvikling hos de unge

I dette kapitel kan du læse om udviklingen hos de unge i afprøvningsklubberne i løbet af projektperioden. Til analysen af de unges udvikling inddrages data fra smileyskemaerne, interview med de unge og telefoninterview med medarbejderne.

De unges gentagne smileyskemabesvarelser præsenteres som et samlet forløb for alle elleve unge i seks figurer, som hver viser den gennemsnitlige besvarelse på hvert af de seks spørgsmål fra smileyskemaerne<sup>4</sup>. Den buede kurve viser de gennemsnitlige svar og den lige linje viser tendensen på udviklingen over tid. Figurerne viser en skala fra 1-10.

Udviklingen hos de unge i projektperioden belyses ved at analysere de indsamlede data i forhold til projektets forventede virkninger for de unge, under følgende overskrifter:

**3.1 Højere fremmøde og deltagelse i klubbens fællesaktiviteter** belyser målene: *de unge kommer oftere i klubben og deltager og bidrager i klubbens aktiviteter,*

**3.2 Mindre oplevet isolation og ensomhed** belyser forventningen om, at de unge i projektperioden har *gennemgået en positiv udvikling i form af mindre oplevet ensomhed og isolation i klubben*

**3.3 Fald i antallet af konflikter og bedre håndtering af konflikter** belyser, hvorvidt de unge *føler sig bedre rustede til at håndtere konflikter og til at indgå i aktiviteter i klubben og oplever et fald i konflikter med andre unge og med medarbejdere*

Ud over analyse af målopfyldelsen beskrives i hvert kapitel nogle temaer for afprøvningsklubberne, som klubberne har beskrevet som særligt virkningsfulde i arbejdet med de enkelte mål. Endelig udledes nogle årsager til at unge eller medarbejdere har oplevet en eventuel udvikling indenfor et område på baggrund af unge og medarbejders beskrivelser i forbindelse med interview samt det afsluttende netværksmøde.

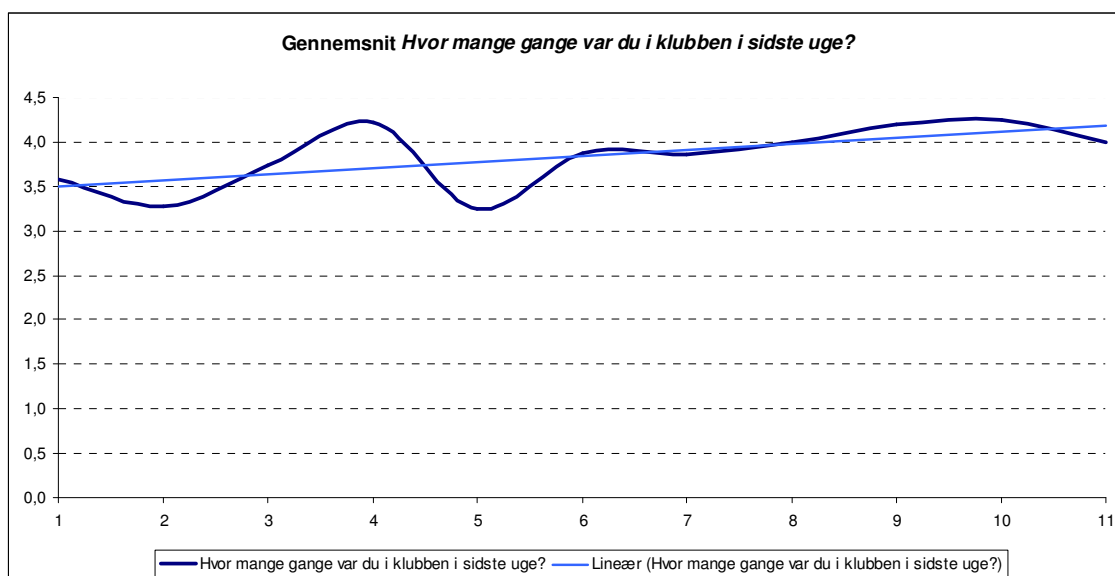
#### 3.1 Fremmøde og fællesaktiviteter

Forventningen om at de unge med ADHD, som har indgået i projektet fra afprøvningsklubberne, ville få et højere fremmøde og større deltagelse i fællesaktiviteter ser ud til at være imødekommet i smileyskemaopgørelsen. Via smileyskemaernes spørgsmål om antal dage i klubben i sidste uge fremgår det, at de 11 unge i gennemsnit har øget deres fremmøde med mere end en halv dag om ugen. Se figur 1 nedenfor.

---

<sup>4</sup> Se de enkelte forløb for hver ung i bilag 3, i bilag 4 kan du se kommentarer fra unge og medarbejdere i forbindelse med udfyldelsen

FIGUR 1



### 3.1.1 Konkrete afprøvninger

For større deltagelse i klubbens fællesaktiviteter nævnes metodekatalogets afsnit om rammer og organisering af flere klubber samt den systematiske PDSA-afprøvning af metoderne. Især i form af strukturelle støttesystemer som fælles tid mellem ung og medarbejder, hvor indholdet består af enten fælles planlægning eller refleksion. Smileyskemaerne har for mange af klubberne skabt et fælles rum for refleksion mellem medarbejder og ung og en anvendelig relation eller alliance. Systematikken og alliancen har for nogle unge gjort det nemmere at gå til voksne før en konflikt eskaleres:

*"Den sidste metode til konflikthåndtering er at bruge os. "Inden du slår igen, så brug en voksen", det er de blevet bedre til, fået mere rum til. Det er blevet klarere for dem, at de kan bruge os, det er selvfølgelig også relationen, der har indflydelse på, hvem man kalder på." (Medarbejder)*

For andre medarbejdere har systematikken og alliancen betydet, at de bedre har kunnet udfordre de unge på et relevant niveau og gradvist lade de unge nærme sig hinanden:

*"Vi har haft fokus i PDSA [afprøvningerne] på at sætte fokus på nogle aktiviteter hvor de kunne få øje på hinanden. Det er lykkedes rigtig godt også pga. de fysiske rammer. Fx har vi trænet et specielt spil og da regler og facetter blev mestret blev andre inviteret til spillet frem for en voksen, det krævede at kunne kontakte andre og tåle et afslag. Fedt at det lykkedes!" (Medarbejder)*

I en af klubberne er kommunikation med de unge om ADHD og de unges egne afledte vanskeligheder en af nøglerne til højere fremmøde. Klubmedarbejderne er dermed blevet klogere på "fx hvornår vil de gerne sidde lidt og hvornår skal vi træde til med det samme". Smileyskemaernes fokus på relationen til andre unge har desuden lagt op til løbende systematisk refleksion hos de unge over samværet med andre og betydningen for dagen.

Venskaber og inklusion i fællesskaber nævnes af medarbejderne og unge i alle interviewede klubber som en afgørende faktor for, at de unge er glade for at gå i klub. Her er metodekatalogets afsnit om det sociale og fællesskaber anvendeligt. En af klubberne,

som har arbejdet via konkrete afprøvninger med at hjælpe to unge i retning af jævnaldrende fællesskaber, er endt med etablering af nye gode venskaber og dermed langt flere fælles aktiviteter. De unge har fået et helt andet klubliv end før projektet:

*"Ja, jeg var sådan set mere alene før smileyperioden. I starten plejede jeg bare at sidde alene med et Anders And blad eller en Ipad, fordi de andre lavede noget andet, som jeg ikke synes var specielt sjovt, og så gik jeg et andet sted hen, fordi de larmede meget." (Ung)*

En anden klub har ført to unge sammen via fælles madlavning til hele klubben, hvilket har betydet, at de unge har fået øjnene op for fællesspisningen:

*"Vores konkrete projekt om madlavning, hvis ikke vi havde kørt det, så ville de ikke have fået en indføring i, hvor sjovt det er at spise sammen." (Medarbejder)*

### **3.1.2 Årsager til højere fremmøde og deltagelse i flere fællesaktiviteter**

Der er flere af de unge, som selv nævner, at de kommer mere i klubben og deltager mere i fællesaktiviteter efter projektet er startet, end de gjorde før. Og det begrundes ofte ud fra resultaterne af nogle målrettede aktiviteter iværksat af personalet som led i projektet, fx pga. alenetid med en voksen, flere venner eller fællesskaber, en klub der er bedre at være i pga. færre konflikter eller lignende. En af de unge beskriver, hvad han har fået ud af at udfylde smileyskemaerne:

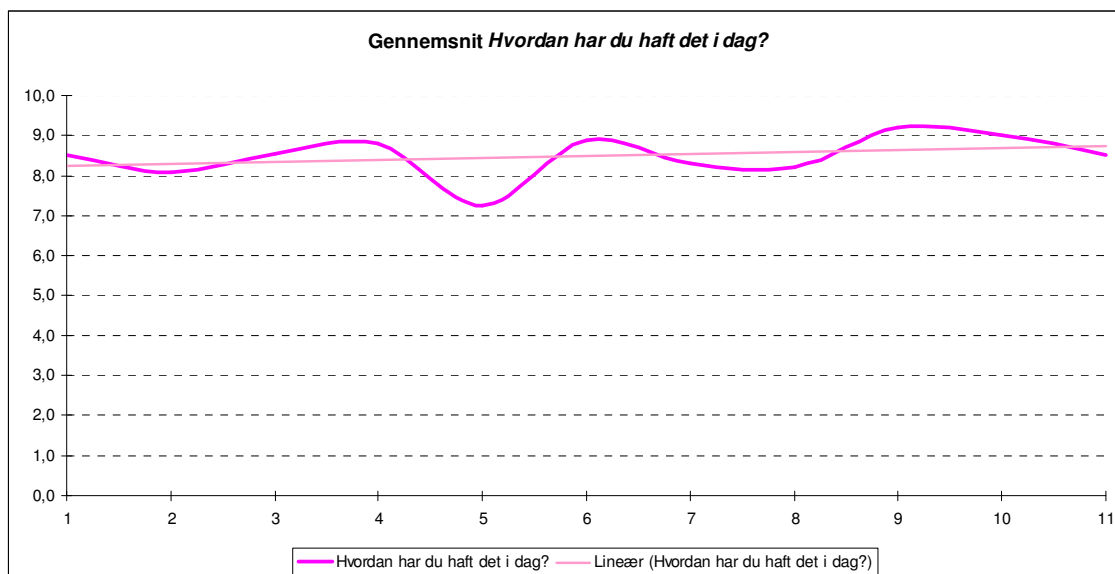
*"Ja, det har gjort, at jeg har tænkt mere over, hvad der gør dagen god. [...] Ved ikke helt, hvad der gør en dag god. Hvis den er dårlig, er det, når jeg er kommet op at skændes med nogen." (Ung)*

To af de unge fra interviewene fortæller om en udvikling på hjemmefronten, som har haft betydning for deres personlige velbefindende og dermed lysten til at være i klub. Samtidig kommer to af de unge en dag mindre om ugen end tidligere pga. en konkret fritidsaktivitet. Konklusionen på projektets indflydelse på de unges fremmøde kan derfor være at det er muligt at gøre klubben mere rummelig og dermed opnå højere deltagelse fra de unge med ADHD. Deltagelsen er opnået fx ved at invitere til etablering af meningsfulde fællesskaber og venskaber og samtidig ved at skabe en synlig struktur for fællesaktiviteter. Resultaterne skal dog også ses på baggrund af de unges fritidsliv og generelle velbefindende.

## **3.2 Isolation og ensomhed**

Forventningen om at de unge i projektet ville opleve mindre isolation og ensomhed, er belyst via to spørgsmål fra smileyskemaerne nedenfor: *Hvordan har du haft det i dag?* og *Har du været mest alene eller sammen med andre unge i dag?* Der er en meget lille tendens til en positiv stigning over tid i de unges besvarelse på dette spørgsmål om, hvordan de har det. Der viser sig en noget større tendens til stigning over tid i besvarelsen af andet spørgsmål, om de har været mest alene eller sammen med andre.

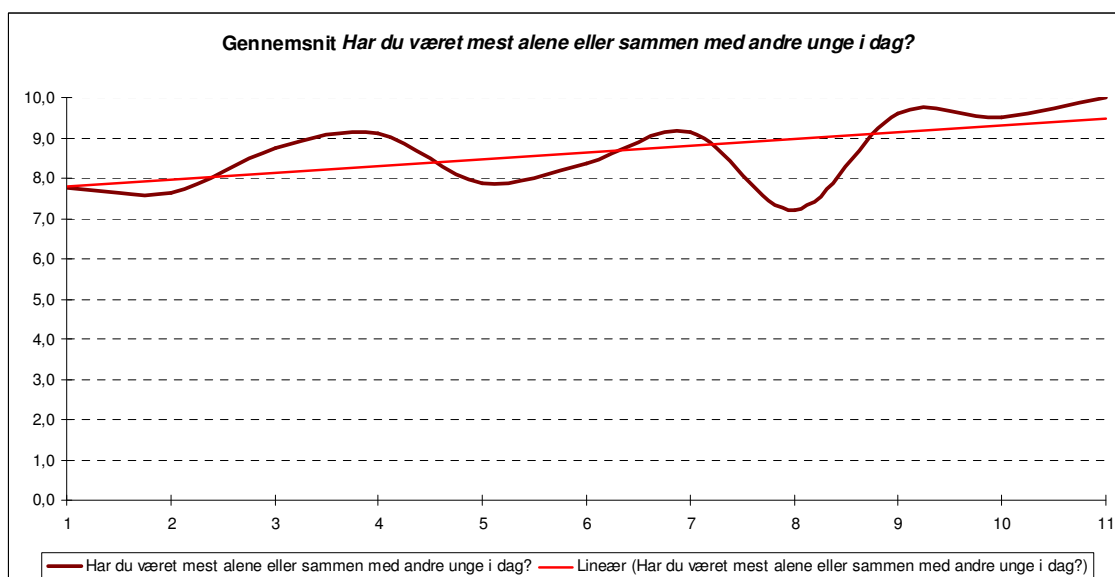
FIGUR 2



10 = Jeg har haft det godt i klubben i dag

0 = Jeg har ikke haft det godt i klubben i dag

FIGUR 3



10 = Jeg har mest været sammen med andre unge i dag

0 = Jeg har mest været alene i dag

Smileyskemaerne og figurerne ovenfor siger ikke noget om, de unge oplever mindre isolation og ensomhed end de gjorde før deltagelse i projektet. Blot at de er mindre og mindre alene i løbet af projektet, og at de i gennemsnit har fået en lille smule bedre oplevelse af dagene i løbet af projektet. Udviklingen, i retning af at de unge er mindre alene og mere sammen med andre unge, må dog antages at give mulighed for mindre oplevet isolation og ensomhed.

Fra interview med flere af de unge i klubberne fremgår det, hvad det har betydet for dem at være mindre alene. Nedenfor beskriver en af de unge forskellen på at være i klubben, når han er sammen med nogen i forhold til, når han har været mere alene:

*"Det er blevet en helt anden fritidsklub, det er blevet meget federe at være her, og du har også fået mange flere venner og du ved hvor de er som regel, fordi du kender dem så godt,*

*og så kan du lige spørge om vi lige skal være sammen. Jeg går som regel altid mig og så to eller tre andre.” (Ung)*

De unge fra interviewene, der i løbet af projektet har flyttet sig fra at være mest alene til at være mere sammen med andre, fortæller alle, at de bedre kan lide at være sammen med andre end at være alene. Der er en af de elleve unge, som har udfyldt smileyskemaerne, der har brug for tid alene. Han kommenterer hver gang, han har sat kryds ved *mest alene*, at der ikke burde være en vred smiley, fordi han selv har valgt at være alene og har været glad for det. Medarbejdere oplever, at det nu er et aktivt fravalg:

*”Ja de er, så meget de magter det, sammen med andre, og det er super godt at vi har fået fokus på det, og de har fået fokus på det. Når jeg kan mærke, at [den unge] mærker efter, så behøver jeg jo ikke at presse ham. Det er noget, der er kommet hen af vejen, smileyskemaerne har været behjælpelige. Han skal selv tage sin medicin, det har vi lavet en PDSA på, han skal hente den, hvor de andre er, så betyder det jo, at han ser hvad der sker hos de andre, så det er et aktivt valg, hvis han trækker sig.” (Medarbejder)*

### **3.2.1 Konkrete afprøvninger**

Ligesom med højere fremmøde og større deltagelse i fællesskaber har det konkrete pædagogiske arbejde for at reducere isolation og ensomhed drejet sig om at understøtte det sociale og fællesskaber med forskellige konkrete afprøvninger. Derudover er det også her erfaringen fra alle klubber, at selve planlægningen eller struktureringen af aktiviteter og forventninger sammen med de unge, gør det nemmere at udfordre de unge på et niveau, de kan håndtere og profitere af.

*”Jeg synes, via måden vi planlægger, er [den unge] blevet rigtig god til at acceptere nogle aktiviteter bestemt af de voksne. Fx basket, så længe dem, der er sjove at være sammen med, er med.” (Medarbejder)*

Det betyder helt konkret, at de unge i projektet i en af klubberne er gået fra at være alene hver dag til at være sammen med andre til stor fornøjelse for de unge:

*”Det er da bedre at være sammen, synes jeg. Hvem synes, det er sjovt at være hernede alene? Det er da bedre at være sammen med andre.” (Ung)*

Af konkrete redskaber fra metodekataloget nævnes de 8 H'er under metodekatalogets afsnit om rammer og organisering af flere medarbejdere, som et rigtig godt redskab til at forberede de unge på fællesaktiviteter. I det hele taget at forberede til næste skridt og hjælpe de unge til at være et skridt foran aktiviteterne kan gøre det nemmere for nogle af de unge at være sammen med andre. Et eksempel på dette er fx hos en af klubberne, hvor de arbejder med et projekt om pædagogisk massage, som netop går ud på at hjælpe de unge til at forberede næste skridt. Det betyder, at den der modtager massagen, bedre kan være i det og måske nyde massagen.

Der er desuden flere klubber, som bruger en form for ugeplan til børnene, som gør det tydeligt for børnene, at der fx både er tid til fælles aktiviteter med klubben, tid med venner og tid alene i løbet af en uge. Flere af de unge fortæller om planens betydning for dem:

*[Jeg er blevet] ”bedre til at være sammen med andre efter planen er kommet ind, de voksne foreslår fx at være sammen på fællesaktivitet eller andet.” (Ung)*



De systematiske PDSA-afprøvninger fremhæves af medarbejderne. Her samles viden om det pædagogiske arbejde og udviklingen gøres synlig. PDSA-metoden betyder fx, at virkninger og ufordringer, som dukker op i forbindelse med de afprøvede metoder dokumenteres. Dokumentationen muliggør både, at flere medarbejdere kan arbejde på præcis samme måde for at opnå et konkret og afgrænset mål. Samtidig med at indsatsen hele tiden kan justeres på baggrund af løbende erfaringer og dermed tilpasses den konkrete målsætning.

*"I begge tilfælde har vi arbejdet med PDSA'en. Det har været godt på den måde, at den er nem og hurtig at skrive. Vi arbejder med smitte modellen også, men denne passer ind hvor smitte modellen er på tiltagspunktet, hvor man går ind og skriver tiltaget mere nøjagtigt med personer og tidspunkt. Den [PDSA'en] er mere operativ i hverdagen, fordi den hele tiden skal laves om. Noget virker fx i køkkenet og andet virker overhovedet ikke efter hensigten. Hurtig at lave om!" (Medarbejder)*

Flere af de unge og voksne nævner også smileyskemaernes fokus på relationer og betydningen for kvaliteten af dagen som en relevant faktor for, at flere af de unge er begyndt i højere grad at være mere sammen med andre.

*"Det at vi har fået fokus, fx via smileyskemaerne. Han har fået fokus på at orientere sig mod andre. Han er blevet mere opmærksom på, hvornår han kan rumme at være sammen med andre." (Medarbejder)*

### **3.2.2 Årsager til mindre isolation og ensomhed**

Flere af de unge beskriver mange af de samme årsager til, at de kommer oftere og deltager mere i fællesaktiviteter.

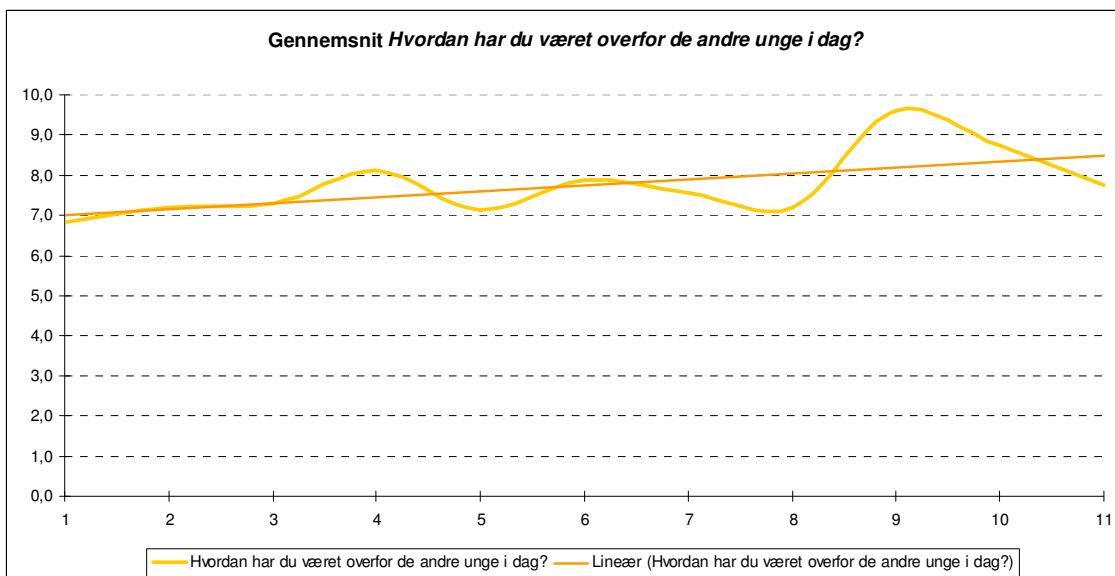
Den helt store udvikling sker, når de voksne sætter konkrete aktiviteter i gang med henblik på at få de unge til at få øje på hinanden. Erfaringen fra projektet har været, at den systematiske PDSA-afprøvning har meget stor betydning for, at aktiviteterne bliver gennemført, at de kan gennemføres på samme måde af forskellige medarbejdere og, at udfaldet af aktiviteten bliver dokumenteret.

Det har helt konkret haft stor betydning at være på forkant med aktiviteterne for de unge i projektet fx via ugeplaner eller dagsstruktur eller forberedende strukturer som de 8 H'er. Derudover har smileyskemaernes fokus på dagen og samvær med andre givet de unge anledning til at reflektere over samværets betydning for deres oplevelse af dagen.

### **3.3 Antallet konflikter og konflikthåndtering**

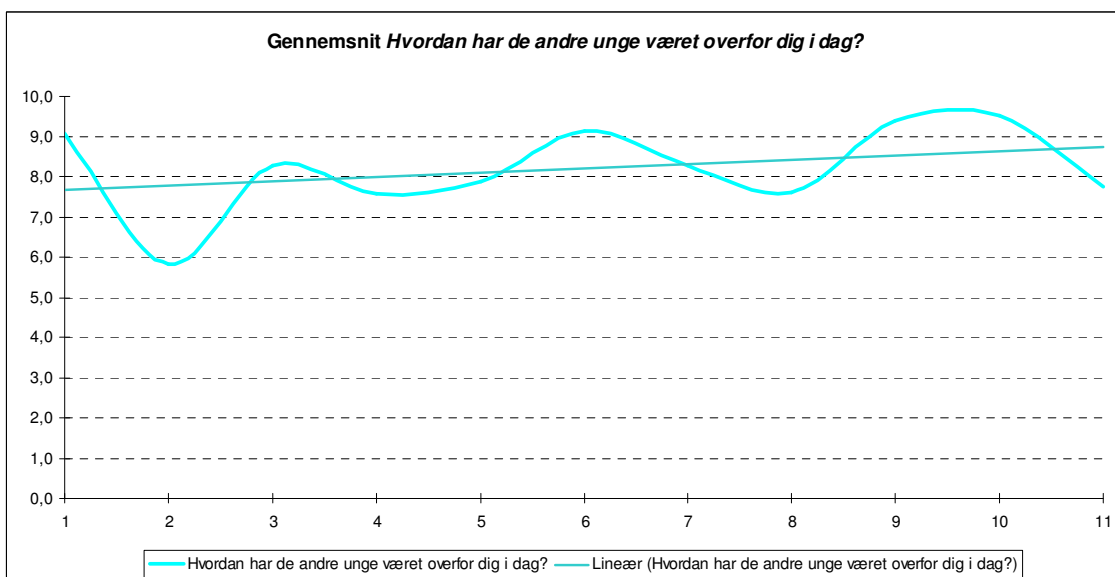
Fald i antallet af konflikter er belyst nedenfor via smileyskemaernes spørgsmål: *Hvordan har du været overfor de andre unge i dag? Hvordan har de andre unge været overfor dig i dag? Og Hvordan har de voksne været overfor dig i dag?*

**FIGUR 4**



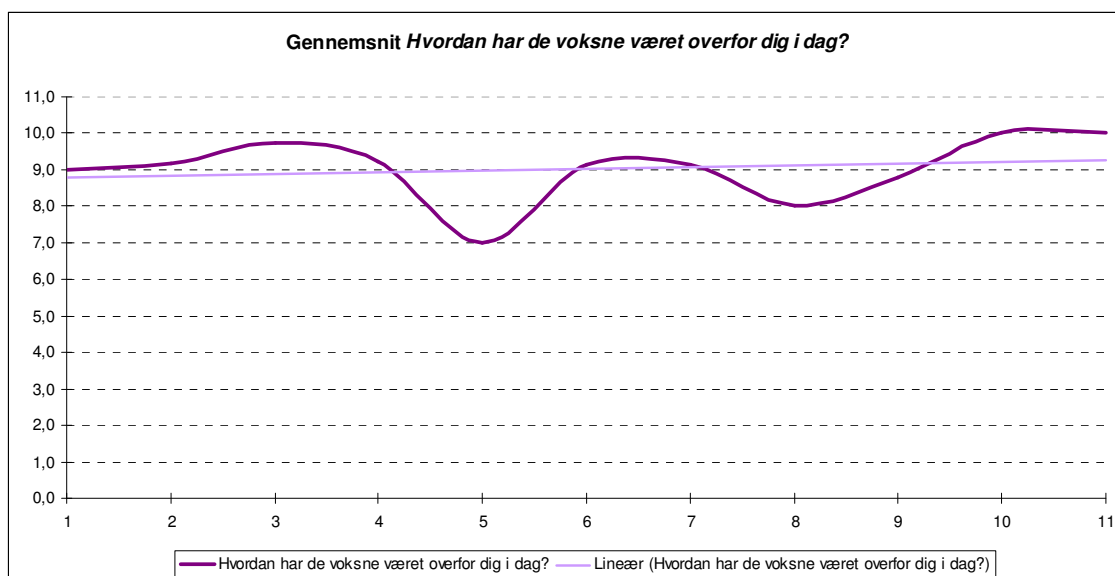
**10** = Jeg har været glad og positiv overfor **0** = Jeg har ikke været glad og positiv overfor de andre unge i dag  
de andre unge i dag

**FIGUR 5**



**10** = De andre unge har været glade og positive overfor mig **0** = De andre unge har ikke været glade og positive overfor mig

FIGUR 6



10 = De voksne har været glade og positive overfor mig 0 = De voksne har ikke været glade og positive overfor mig

Den største stigning i de unges besvarelser af spørgsmålet om fald i konfliktniveau findes i de unges oplevelse af, hvordan de har behandlet andre. Dernæst er der lidt mindre stigning i de unges oplevelse af, hvordan andre behandler dem. Og endelig en generel meget stor tilfredshed med de voksnes opførsel. En tilfredshed som stiger en lille smule i løbet af projektet (bemærk at skalaen her går til 11 for at holde kurven inden i billedet).

Det er ikke muligt at vurdere, om konfliktniveauet er reduceret alene på baggrund af de tre spørgsmål, som er præsenteret i figurerne ovenfor. Ud fra de tre ovenstående figurer ser det ud til, at de unge oplever bedre relationer til og fra de andre unge. Nedenfor suppleres disse betragtninger med (de unge og medarbejdernes) udtalelser om konfliktniveauet i forbindelse med interview.

### 3.3.1 Konkrete afprøvninger

Alle afprøvningsklubberne i projektet arbejdede allerede før projektet med konflikttrapper. konflikttrappen i metodekataloget skiller sig lidt ud for nogen, fordi den både fokuserer på håndtering af en konflikt mens den trapper op og mens den trapper ned.

Konflikttrappen fokuserer på både forebyggende og opfølgende samarbejde med barnet omkring konfliktsituationer. Erfaringerne fra afprøvningsklubberne er, at samtaler med den unge om, hvad der er svært, hvordan det føles, og hvilke strategier den unge kan bruge i forskellige stadier af konflikten, hjælper de unge til at have færre konflikter. Det er således i høj grad metodekatalogets afsnit om kommunikation, der er afprøvet metoder indenfor.

En af de unge har fået forståelse for, hvad hans raserianfald betyder for de andre i samværet, og derfor tænker han mere over at holde raseriet inde:

*"Ja. Det er fordi jeg har talt med nogle af mine venner om, at de synes det er træls, at når vi spiller, i stedet for bare at sige, at det er sådan det er. Fx når vi spiller dødbold, og der er en der siger, den ramte dig. Så i stedet for at begynde at sige, det gjorde den ikke. Så bare*

*tænke det inde i dig selv, at den ikke ramte mig. Men at du ikke gider den konflikt, fordi de andre, de vil gerne i gang igen.” (Ung)*

Det er meget forskelligt mellem de unge, om de kommer i konflikter. Nogle af de unge, som har deltaget i interview oplever aldrig at være del af en konflikt. Konfliktniveauet har derfor ikke ændret sig for dem. Nogle af de andre unge, som har oplevet færre konflikter i løbet af projektet, fortæller, at smileyskemaernes fokus på relationer til andre, har gjort en forskel for deres måde at være sammen med andre på.

*”Når vi har skullet det [udfylde smileyskemaer] hver uge, så har du tænkt mere på de ting for, at det også blev en god dag. I stedet for, at du skulle drille nogen og så få skæld ud af en voksen.” (Ung)*

En anden ung oplever lidt det samme. Hun synes, hun er blevet bedre til at undgå at komme op at skændes med de andre unge. På spørgsmålet, om hvad det skyldes, svarer hun:

*”At jeg kommer af med nogle af mine tanker [hvordan gør du det?] Ved at sætte streger på hvor glad jeg er”*

Flere medarbejdere pointerer, at konfliktniveauet afhænger af, hvordan de unge har det i klubben. Dermed har projektets arbejde i retning af mere inklusion i klubben i det hele taget haft en betydning for konfliktniveauet. Der er dog en klub, som ikke oplever, at projektet har haft nogen betydning for konfliktniveauet. Her oplever de, at nogle af de unge har taget nogle redskaber til sig til konflikthåndtering og andre ikke har, men at ingen af delene har noget med projektet at gøre. I denne klub har medarbejderen oplevet at være meget alene med projektet, det har været svært at sprede metoderne og skabe en fælles front i medarbejdergruppen.

I de øvrige klubber beskriver medarbejdere og unge enten et meget lavt konfliktniveau fra starten eller oplevelsen af, at konfliktniveauet er dalet. En klub fortæller, hvordan den positive udvikling på andre områder har muliggjort, at de kan udfordre verdensbilledet hos nogle af de unge med risiko for, at de unge kommer i konflikt med sig selv:

*”Det er børn vi ikke har konflikter med. De kan komme i konflikt med deres forventninger. Dem vi har haft, har været fordi vi har prøvet at lægge et pres, fx skubbe en plan et kvarter for at udfordre dem. Derudover er der småkonflikter om lydniveau. Det er fordi, vi har fået en god relation, og de har fået en plads i [gruppe M – en alderssvarende gruppe], så synes vi godt at vi kan tillade dem at udfordre deres verdensbillede, fx af hvis tur det er, hvem havde en aftale, hvordan justerer man en aftale, hvilke vilkår skal man kunne arbejde med mm.”*

Endelig er der flere medarbejdere, som konkret nævner varsling i god tid og på en god måde, som en succesfuld metode til at reducere konflikter med voksne, fx i forbindelse med deltagelse i fællesaktiviteter. En af udviklingsklubberne har afprøvet et varslingssystem til en ung ved PDSA-metoden og har efterfølgende kunnet se, at de dage hvor varslingen var gennemført efter planen var dagen blevet god og med færre konflikter. De dage hvor varslingen i stedet fx var givet for sent eller som fællesbesked ud i rummet, havde der været langt flere konflikter for den unge.

Mange af klubberne har arbejdet med klubbens fysiske rammer, for at skabe nogle rum, hvor de unge har mulighed for at trække sig lidt væk fra andre, eller hvor der er gode betingelser for ro for øjet og ørerne. Den fysiske indretning kan have indirekte indflydelse på konfliktniveauet. De fysiske rammer kan ofte være en betingelse for, at de unge kan rumme at være sammen med andre. En klub har skiftet klublokalerne ud i projektperioden, og har i den forbindelse haft de unge med ADHD med på et forberedende besøg i de nye lokaler. Ved besøget var der mulighed for at få indflydelse på enkelte dele af indretningen og for at drøfte og forberede det nye. Derudover arbejder de meget med rummets signaler:

*"Især det med at rummet skal fortælle, hvad man må og ikke må. Vi er ikke færdige, men vi tænker meget over, hvilke signaler rummet sender." (Medarbejder)*

### **3.3.2 Årsager til ændret konfliktniveau**

Både medarbejdere og unge, som oplever reduceret konfliktniveau og bedre håndtering af konflikter, nævner, at konfliktniveauet reduceres i takt med, at de unge inkluderes mere i klubbens fællesskaber. Det har samtidig stor betydning, at de unge kan overskue deres dag eller uge i klubben, så de ved, fx hvornår de har mulighed for at trække sig. Derudover har det en betydning at reflektere over dagens forløb og indhold, som de unge har gjort i forbindelse med smileyskemabesvarelsen.

Kommunikation med andre unge og medarbejderne er af stor betydning for konfliktniveauet. Klubberne har gode erfaringer med kommunikation som decideret psykoedukation, med fokus på det der er svært, og det der virker for den enkelte i konfliktsituationer. Det kan fx lære de unge, at mærke efter før raseriet tager overhånd. Derudover giver det medarbejderne vigtig viden om, fx hvornår de skal træde til, hvornår de skal lade den unge håndtere situationen selv, og hvornår den unge skal have fred fra omverdenen.

## 4 Udvikling hos medarbejderne

Dette kapitel beskriver udviklingen hos medarbejderne i afprøvningsklubberne i løbet af projektperioden. Til analyse af medarbejdernes udvikling inddrages hovedsageligt data fra de gentagne telefoninterview med medarbejderne i afprøvningsklubberne og alle deltagende klubbers drøftelser ved det afsluttende netværksmøde samt deltagerevalueringen her fra. Alle udviklingsklubber deltog i det afsluttende netværksmøde sammen med fire af afprøvningsklubberne. Alle medarbejdere som deltog, besvarede deltagerevalueringen.

### 4.1 Sparring og netværksdeltagelse

Klubmedarbejderne har løbende deltaget i netværksmøder flere gange i projektperioden. Netværksmøderne har været et forum, hvor klubmedarbejderne fx har kunnet drøfte udvikling af pædagogiske metoder og udvekslet erfaringer omkring deres tiltag.

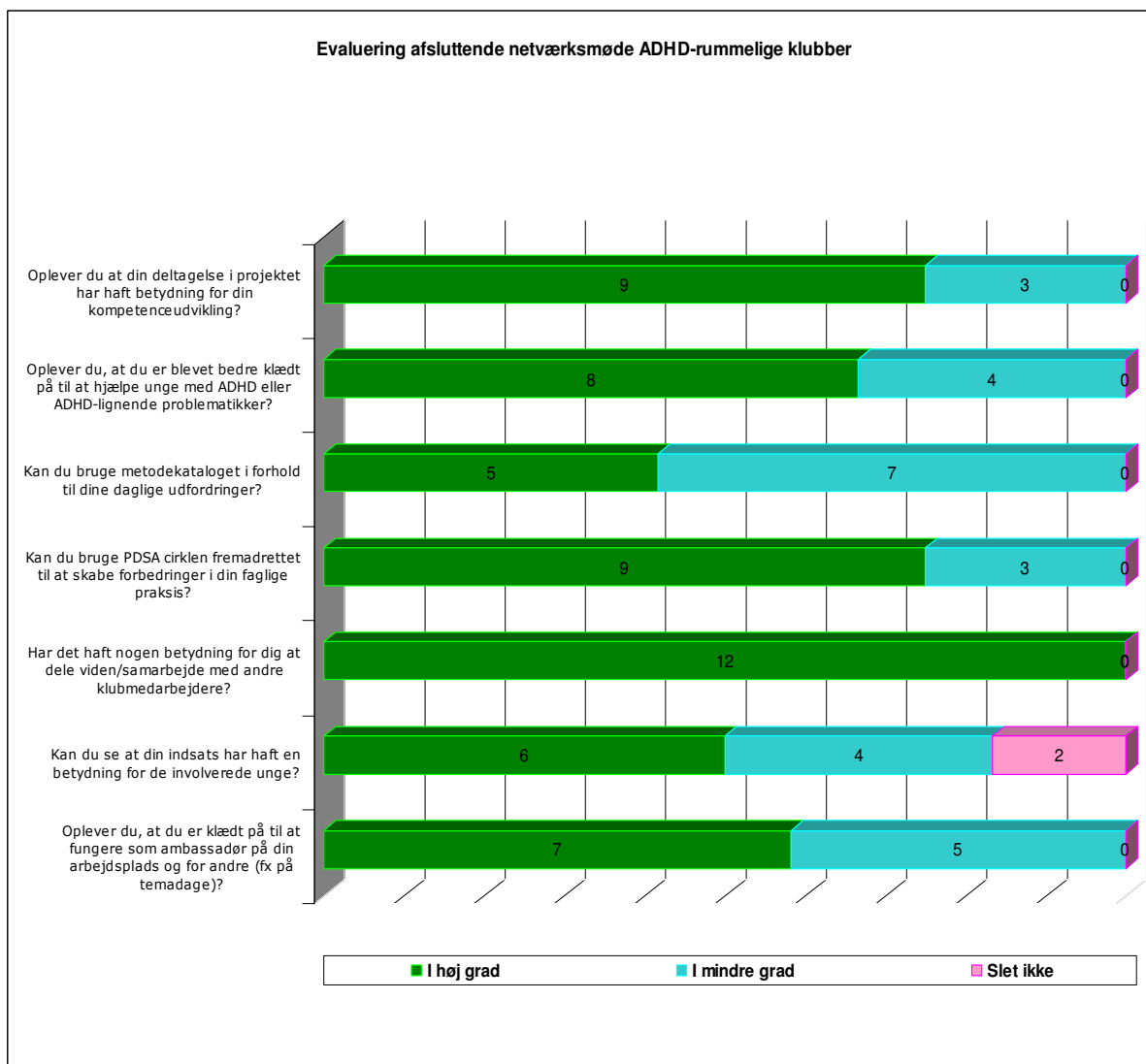
Møderne er et vigtigt led i projektet. Gennem deltagerevaluering har det vist sig, at den løbende opsamling og sparring i gruppen spiller en afgørende rolle i forhold til idéudvikling og systematisk opsamling af erfaringer, og ikke mindst har den en motiverende effekt. En deltager skriver i deltagerevalueringen ved afsluttende netværksmøde:

*"Det har været med til at højne mit fokus på området. Det har været helt fantastisk at kunne reflektere sammen." (Medarbejder deltagerevaluering)*

*"Det er uden sidestykke noget af det bedste jeg har oplevet og lært igennem." (Medarbejder deltagerevaluering)*

Deltagerevaluering på det afsluttende netværksmøde viser desuden, at det har haft betydning for alle de deltagende klubmedarbejdere at samarbejde med andre klubber (Se figur 7 nedenfor). Blandt andet derfor inddrages det afsluttende netværksmøde samt deltagerevalueringen her fra i evalueringen, selvom det oprindeligt ikke har været tænkt ind i evalueringsdesignet. De øvrige resultater fra deltagerevalueringen drøftes, hvor det er relevant i de næste afsnit.

FIGUR 7



## 4.2 Bedre rustet

Medarbejderne i projektet forventes efter projektperioden at føle sig bedre rustet til at inddrage børn og unge med ADHD i klubbens aktiviteter samt til at håndtere konfliktsituationer med denne målgruppe.

I de to første spørgsmål i deltagerevalueringen svarer 9 ud af 12, at forløbet i høj grad har haft betydning for deres kompetenceudvikling og 8 ud af 12, at de i høj grad er blevet bedre klædt på til at hjælpe unge med ADHD eller lignende problematikker. Ingen svarer slet ikke. Medarbejderne fortæller i interviewene, at de arbejder meget med strukturering og forberedelse med de unge fx gennem ugeplaner eller de 8 H'er, hvilket opleves konfliktforbyggende. Derudover betyder fælles tilgang til de unge blandt medarbejdere meget for konflikthåndtering fx angående varslingsteknik eller blik for medarbejderens egen rolle i konflikten udvikling:

*"Vi er blevet bedre til at tænke over, om vi optrapper en konflikt, eller hvad vi gør. Alle har haft adgang til metodekataloget, og det er noget af det, vi har talt om på vores p-møder,*

*om hvad optrapper, og hvad hjælper bedst. Aktivitetsanalysen osv. så vi kan planlægge, at vi undgår konflikter, fx via varsling og andre forbyggende tiltag.” (Medarbejder)*

I forbindelse med at inddrage de unge i klubbernes fælles aktiviteter har mange af klubberne arbejdet med at hjælpe de unge med at etablere nye relationer eller nærme sig andre fællesskaber med rigtig gode resultater:

*”Han er blevet gladere for at komme her fra start til nu. Et af målene var fællesskaber med jævnaldrene, det var noget af det vi syntes var vigtigst. Han ville altid slappe af og var meget inaktiv. Vi ville gerne have ham over i nærheden af jævnaldrene i [afdeling M]. Nu er han begyndt at gå derop næsten hver eneste dag.” (Medarbejder)*

I andre klubber fortæller unge og medarbejdere ligeledes om nye fællesskaber, der opstår, når de unge får mulighed for at opdage hinanden. Der er gode bud fra klubberne på, hvordan de unge får mulighed for at se de nye fællesskaber fx via voksenstyrede aktiviteter som at lave mad til fællesspisningen. Der er også fokus på aktiviteter, som de unge selv kan tage over med tiden, som fx spil. De fysiske rammer kan også spille en rolle. Eksemplet med den dreng beskrevet tidligere (Afsnit 3.2), som skal hente sin medicin, der hvor de andre er, og derfor oftere får lyst til at tilslutte sig fællesskabet.

Medarbejderne i de fire afprøvningsklubber og i de syv udviklingsklubber som deltog på det afsluttende netværksmøde giver alle udtryk for, at de er blevet bedre rustet til at arbejde med inklusion overfor ADHD i klubberne. Herunder at arbejde med inddragelse af unge med ADHD i fælles aktiviteter og håndtering af konflikter gennem afprøvninger og systematisk refleksion ved hjælp af PDSA.

#### **4.2.1 Årsager**

Årsager til at medarbejderne oplever sig bedre rustet til inklusionsarbejdet efter projektet kan blandt andet findes i klubbens fokus på området og forståelse for målgruppen. Aktiviteterne som klubberne har arbejdet med i projektperioden har givet mening for medarbejderne og langt de fleste oplever, at deres indsats har haft en betydning for de unge. Seks medarbejdere oplever i høj grad en effekt hos de unge, fire medarbejdere oplever en effekt i lille grad og to medarbejdere oplever slet ikke nogen effekt hos de involverede unge (Se figur 7). Der hvor medarbejderne oplever størst effekt af projektet er i de klubber, hvor metodekataloget og afprøvningskerne er blevet et fælles projekt.

Medarbejderne giver udtryk for, at det er en betingelse for succes, at der er ledelsesopbakning til arbejdet, fordi det ofte kræver en fælles tilgang i hele personalegruppen fx at gennemføre en ny måde at byde velkommen, strukturere, varsle mm. Medarbejdere, som har oplevet en klar ledelsesopbakning, beskriver PDSA-afprøvningskerne som et meget anvendeligt redskab til implementering af nye tiltag:

*”PDSA’en har været med til at fastholde målet og sikre, at vi bruger tid på opfølgning. Vi gennemgår PDSA’er på et ugentligt møde med dem, som primært er tilknyttet, de to vi arbejder med. Vi koordinerer på den måde med pædagogerne i den børnegruppe, vi arbejder i retning af.” (Medarbejder)*

De medarbejdere, som ikke har oplevet tydelig ledelsesopbakning, bl.a. til at sprede metoderne internt, har generelt ikke fået det samme ud af PDSA afprøvningskerne.



*"Den er fin og dejlig konkret at arbejde med, den gav hurtigt mening, men det der med at trække på samme hammel... Det betyder noget at alle er introduceret til det."  
(Medarbejder)*

Ni ud af tolv af deltagerne mener (ved det afsluttende netværksmøde), at de i høj grad kommer til at bruge PDSA-metoden fremadrettet til faglig udviklingsarbejde. Det er således en stor andel af alle klubberne der anbefaler at arbejde med metoderne fra kataloget ved hjælp af PDSA-metoden. Det beskrives ved at PDSA-arbejdet foregår på et

*"...meget konkret niveau, så alle ved hvad der skal gøres og hvem gør hvad. Den skal spredes til hele [huset]. I samarbejde med aktivitetsanalysen bliver det rigtig godt. Også så det ikke bare bliver en sludder for en sladder, men fagligt begrundet og aftalt."  
(Medarbejder)*

Alle medarbejdere ved det afsluttende netværksmøde lægger desuden vægt på betydningen af at samarbejde med en anden klub. Det blev oplevet som en motivationsfaktor for at gennemføre afprøvningsklubber, og det har haft stor betydning at udveksle erfaringer med en anden klub med en anden tilgang. De to udviklingsklubber, hvis afprøvningsklub faldt fra projektet, fortæller om vanskeligheder ved at gennemføre og fastholde afprøvningsklubberne. De oplever desuden slet ikke den samme udvikling hos de unge som i de øvrige klubber.

### **4.3 Relevante redskaber**

Det er forventningen, at medarbejderne har fået relevante redskaber til at træne de unges sociale færdigheder og kompetencer, når projektet afsluttes.

I interviewene svarer alle medarbejdere i afprøvningsklubberne ja til, at de har fået relevante redskaber og flere metoder til at træne de unges sociale færdigheder og kompetencer. Her fremhæves ud over det konkrete arbejde med at facilitere fællesskaber, som er nævnt mange gange i rapporten, især arbejdet med kommunikation.

*"I forhold til åbenhed har vi talt med alle børn om deres diagnose og om hvad der er svært for dem. Det har været godt at få dem til at sætte ord på."  
(Medarbejder)*

Klubberne har fx arbejdet med at tale med de unge om deres vanskeligheder for at forstå dem bedre, og for at de selv får en bedre fornemmelse af fx grænser og reaktionsmønstre. Der er blevet arbejdet med færdigheder gennem spilsituationer fx, hvor det giver bagslag at slå hinanden ud. Ligeledes har der været fokus på at skabe relationer til de unge, så det er blevet nemmere for de unge fx at håndtere svære situationer eller hente hjælp i konflikter:

*"Jeg har svært ved at sige, om de er blevet bedre, når vi ikke kigger, men det tror jeg. Hver gang vi hjælper dem, lærer de lidt af det. Tror de bliver bedre næste gang og bruger nogle af de samme teknikker som vi sætter i spil, fx at høre hinandens historie."  
(Medarbejder)*

Medarbejderne trækker på metoder og viden fra metodekataloget i deres daglige arbejde ved at have metoderne i baghovedet. Kataloget bliver dog ikke trukket ned fra hylden for at

håndtere en konkret konflikt. Kun fem ud af tolv medarbejdere ved det afsluttende netværksmøde svarer i deltagerevalueringen, at de kan bruge metodekataloget i daglige udfordringer. Flere af medarbejderne uddyber, at metodekataloget er godt til at etablere en basis, blive inspireret til afprøvninger og arbejde ud fra, men at de ikke nødvendigvis trækker kataloget ned fra hylden til de daglige udfordringer.

#### **4.3.1 Årsager**

Det ser ud til at være en kombination af flere faktorer, der er årsag til, at medarbejderne oplever, at projektet har givet dem relevante redskaber til at træne sociale færdigheder og kompetencer med unge med ADHD. De konkrete metodeafprøvninger indenfor metodekatalogets temaer *Kommunikation* og *Det sociale og fællesskaber* har betydet, at medarbejderne systematisk har indsamlet viden om, hvad der har virket i deres indsats og justeret indsatsen derefter. Dermed har arbejdet og udviklingen i indsatsen været synlig for dem selv, og den har let kunne formidles til andre.

Det er således både metoderne indenfor især to af metodekatalogets temaer, der har haft betydning for medarbejdernes oplevelse af relevante redskaber og det systematiske afprøvningsarbejde i PDSA-metodikken.

Muligheden for at dele viden fra afprøvningerne skal også være til stede her for, at indsatserne kan fungere på tværs i en klub. Der er god erfaring hos flere udviklings- og afprøvningsklubber med at bruge en lille bid af gruppemøder på at drøfte afprøvningerne og med at præsentere metoder og resultater på større afdelings- eller fællesmøder. Igen er det oplevelsen blandt medarbejderne, at opbakning fra ledelsen har stor betydning for denne mulighed for spredning.

## 5 Konklusion

I dette kapitel er projektets resultater samlet fra begge analyser af henholdsvis udvikling hos unge og hos medarbejdere. Afslutningsvist er de ikke forventede resultater sammenfattet.

### 5.1 Forventede resultater

Projektets resultater vurderes ud fra en mindre gruppe unge og afprøvningsklubber end forventet. Derfor svarer evalueringen ikke præcist på, hvor stor en procentvis andel af de unge, der har udviklet sig i projektperioden indenfor de forventede områder. Evalueringen svarer heller ikke på kausaliteten mellem projekt og udvikling på grund af manglende kontrolgruppe. Men den indledende empiri indikerer, at der har været en udvikling på grund af projektet, der hvor både de unge og medarbejdere oplever en udvikling.

#### 5.1.1 Udvikling hos de unge

Det var forventningen for de unge i projektet, at de ville komme oftere i klubben og deltage mere i klubbens fællesskaber i løbet af projektperioden. Samtidig forventedes det, at de unge ville gennemgå en udvikling i retning af mindre isolation og ensomhed i klubben. Endelig havde projektet en forventning om, at de unge efter projektet ville opleve at være blevet bedre til at håndtere konflikter og reducere antallet af konflikter.

Alle medarbejdere i afprøvningsklubberne har oplevet, at de unge oftere indgår i klubbens fællesskaber og er sammen med andre unge uformelt. Flere af de unge beskriver nye venskaber og oplever selv at deltage mere i fælles aktiviteter. Via smileyskemaerne fremgår det, at de unge i gennemsnit kommer ca. ½ dag om ugen mere i løbet af projektperioden.

De nye venskaber, større fremmøde og deltagelse i fællesaktiviteter ser ud til at have indflydelse på målsætningen om unges udvikling i retning af mindre isolation og ensomhed. Alle de unge, som har deltaget i evalueringen bortset fra en enkelt, vil hellere være sammen med andre end alene i klubben. Smileyskemaerne viser, at de unge får bedre relationer til de andre unge i løbet af projektet. Af interviewene fremgår det desuden, at de nye venskaber har stor betydning for glæden ved at være i klub.

De unge fortæller i interviewene, at de er blevet bedre til at undgå konflikter eller håndtere konflikter. De bedre relationer er desuden et tegn på, at konfliktniveauet er reduceret. Der er dog en medarbejder fra en af klubberne, som ikke har oplevelsen af, at konfliktniveauet er reduceret.

Medarbejderne i projektet oplever, at effekterne af projektet er afledt af flere forskellige konkrete tiltag, som er indført i klubben via arbejdet med systematiske afprøvnings- og PDSA-analyse. Medarbejderne er i høj grad blevet inspireret af metodekataloget. Netværksmøderne har givet dem et fælles udgangspunkt. Og endelig har den løbende sparring mellem udviklings- og netværksklubber holdt medarbejderne til ilden og sikret løbende udvikling.

Af konkrete redskaber, som fremhæves fra metodekataloget af flere medarbejdere, kan nævnes strukturelle og visuelle støttesystemer. Det kan være en form for kalender, forberedelse til aktiviteter (De 8 H'er) eller andet. Selve samarbejdet omkring struktureringen har også vist sig at være betydningsfuld. Mange af de unge har fået samme oplevelse ud af at udfylde smileyskemaerne som af at strukturere dagen sammen med en medarbejder, selv om skemaet kræver bagudvendt refleksion i modsætning til fremadrettet planlægning.

Medarbejderne nævner også kommunikation og psykoedukation med de unge om ADHD og deres vanskeligheder. Derudover er medarbejderstyrede aktiviteter, hvor de unge kan få øje på hinanden, gennemgående i medarbejdernes beskrivelser af, hvilke konkrete metoder, der har virket for dem.

Selve afprøvningen via PDSA har, ifølge medarbejderne, desuden været anvendelig for at vurdere virkningen af de forskellige metoder, som medarbejderne har afprøvet. Derudover hjælper metoden til at synliggøre, hvad det er, der gør en forskel for hvem og hvornår. Metoden understøtter endog samarbejde omkring den nye metode mellem medarbejderne, bl.a. fordi den hurtigt giver et overblik, hele tiden revideres i takt med erfaringerne, og alle kan og skal arbejde med den, når der arbejdes med metoden.

Netop fælles front blandt medarbejderne opleves også af klubberne som en væsentlig faktor for at lykkedes med målsætningen. I en af afprøvningsklubberne har det været vanskeligt at sprede metoderne internt, hvilket har betydet en mindre udvikling end i de øvrige klubber, hvor det er lykkedes at sprede metoderne til hele personalegruppen. Intern spredning og mulighed for at samarbejde på tværs af en personalegruppe med nye metoder kræver ledelsesopbakning. Ledelsesopbakningen og prioriteringen er dermed også væsentlig for, at de unge har udviklet sig i sidste ende.

### **5.1.2 Udvikling hos medarbejderne**

Det har været en forventning til projektet, at de deltagende medarbejdere, ville blive bedre rustet til at inddrage børn og unge, håndtere konflikter og få relevante redskaber til at træne de unges sociale færdigheder.

Det er den generelle holdning blandt medarbejderne, at de både føler sig bedre rustede til at arbejde med målgruppen og oplever at have fået flere redskaber. Mange af redskaberne var kendte af medarbejderne før projektet. Her har repetitionen været betydningsfuld og ikke mindst den konkrete afprøvning hjemme i egen klubpraksis.

Årsagerne til, at medarbejderne fra afprøvningsklubberne har udviklet sig i projektet, oplever de selv, især er på grund af den løbende deltagelse i netværksmøder. metodekataloget er også af stor betydning, fordi det er her, der kan hentes inspiration til de systematiske afprøvnings, som også har været afgørende for udviklingen, fordi de giver medarbejderne erfaringer og viden om, hvad der virker hos dem. Den løbende sparring med en anden klub fremhæves af både udviklings og afprøvningsklubber som betydningsfuld for motivationen og fastholdelsen af afprøvnings.

## 5.2 Opdagelser

Ud over de forventede virkninger af projektet hos unge og medarbejdere er der dukket nogle interessante nye opdagelser op.

### 5.2.1 Fælles front, systematisk PDSA og ledelsesopbakning

Der er størst tilfredshed med projektet, metoderne, læringen og udviklingen hos de klubber, hvor metoderne er blevet spredt fra projektdeltagerne til resten af klubben. Og de klubber, hvor der har været deltagelse fra ledelsen i selve projektet, ser ud til i højere grad at have spredt deres metoder internt.

Der er mange gode forslag til, hvordan det er muligt at inddrage hele personalegruppen og få ledelsens opbakning i klubberne. To klubber har bedt ledelsen om at afsætte personaleudviklingsdage til at formidle viden og metoder til personalegruppen, samt til at afprøve PDSA som internt udviklingsredskab. Begge klubber fortæller, at det har en kæmpe betydning alene det, at tilskyndelsen kommer fra ledelsen og ikke pådømmes af en kollega.

Flere af klubberne arbejder med andre redskaber til dokumentation af mål og udvikling. I disse klubber har det været svært for nogle af medarbejderne at indføre et nyt redskab. To af klubberne som har et eksisterende redskab er imidlertid lykkedes med at kombinere PDSA-systematikken ind i deres eksisterende arbejde til fordel for dokumentationsarbejdet.

Anbefalingen til implementering af metoder fra kataloget er derfor, at sørge for at få ledelsesopbakning, så det er muligt at skabe en fælles front i personalegruppen. Derudover anbefales det, at implementere PDSA-metoden til fremtidigt udviklingsarbejde i hele klubben for at sikre arbejde på samme måde på tværs af personalegruppen.

### 5.2.2 Betydningen af at reflektere over dagen

Endelig har evalueringen selv haft indflydelse på udviklingen i projektperioden. Det er sandsynligvis en relativt lille påvirkning, men den nævnes af flere unge og medarbejdere og skal derfor også med her. Smileyskemaerne er blevet udfyldt af tre unge en gang om ugen i fire afprøvningsklubber. I de fleste klubber har de unge udfyldt skemaet med en enkelt medarbejder på sidelinjen til at hjælpe med at læse teksten eller til at reflektere over dagen sammen med de unge. Denne tid til fælles refleksion er blevet beskrevet som betydningsfuld af både unge og voksne.

De unge oplever, at det har en effekt på dem at tænke over, hvad der gør dagen god, og hvad der gør den mindre god. Medarbejderne oplever, at den fælles tid skaber en relation mellem ung og medarbejder, som fx er anvendelig i konfliktsituationer.

Selvom smileyskemaet lægger op til bagudvendt refleksion har det således delvist samme betydning for de unge som den fremadrettede visuelle planlægning, som mange af de unge laver sammen med en medarbejder. Det første skaber klarhed over årsagerne til, *"at min uge har været sådan"* og det andet skaber klarhed over *"hvad skal jeg hvornår og med hvem i den kommende uge"*. Begge dele giver en vigtig kontakt og forståelse mellem medarbejder og ung. Flere af de unge spurgte fx i forbindelse med interviewene om

muligheden for at fortsætte med at udfylde smileyskemaer selv om, evalueringsperioden var slut.

Vanskeligheden ved at nå at udfylde skemaet med én ung og have bemanning til det i resten af klubben blev pointeret fra flere klubber. Andre klubber oplevede dog, at prioritering af tiden til både planlægning og refleksion med de unge, reducerede mængden af akutarbejde:

*"Jeg synes, jeg er blevet en bedre kollega og en bedre pædagog. Mit refleksionsniveau har fået en tak op, og mine vanskeligheder er blevet synlige for mig. Jeg får sat mit tempo ned, og så går mit arbejde hurtigere."*

Fra drøftelser ved afsluttende netværksmøde

Tema	Væsentlige resultater
Udvikling hos de unge	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der er en tendens til at de unge i projektet kommer mere i klubben og deltager mere i fællesaktiviteter i løbet af projektet. Dermed er der mindre tendens til at de unge er alene mens de er i klub, hvilket betyder mindre risiko for isolation og ensomhed.</li> <li>▪ De unge oplever selv, at nye venskaber og fællesskaber har betydning for glæden ved at være i klub.</li> <li>▪ De unge og de fleste medarbejdere oplever, at de unge er blevet bedre til at undgå at komme i konflikter med unge og voksne.</li> <li>▪ Metodekataloget, de konkrete afprøvninger og sparring med andre klubber ved netværksmøderne har haft stor betydning for nye tiltag omkring de unge.</li> <li>▪ Medarbejderne nævner især, at redskaber som strukturelle og visuelle støttesystemer som fælles planlægning, fælles refleksion eller forberedelse til aktiviteter, som fx de 8 H'er har stor betydning for udviklingen hos de unge.</li> <li>▪ Kommunikation med alle klubbens unge om vanskeligheder ved ADHD og samtaler om vanskeligheder for den enkelte opleves ligeledes væsentlige for udviklingen.</li> <li>▪ Der er nogle betingelser, som skal være til stede for, at de nye metoder kan afprøves og spredes i hele klubben som fx ledelsesopbakning til at arbejde på samme måde i personalegruppen.</li> </ul>
Udvikling hos medarbejderne	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medarbejderne i projektet oplever at de er blevet bedre rustet til at arbejde med inklusion overfor unge med ADHD på trods af at flere medarbejdere havde kendskab til flere af metoderne i metodekataloget på forhånd.</li> <li>▪ Metodekataloget spiller en stor rolle for udviklingen hos medarbejderne. Metodekataloget giver et godt vidensgrundlag og inspiration til metoderne.</li> <li>▪ Der lægges stor vægt på betydningen af at mødes i et netværk for at samarbejde på tværs af klubber. Den sparring, som klubberne har fået ved netværksmøderne har flyttet meget, oplever medarbejderne.</li> <li>▪ Den løbende sparring med en anden klub har været betydningsfuld for at holde gang i projektet.</li> </ul>

<p>Fælles front, systematisk PDSA og ledelsesopbakning</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klubberne har erfaring med at arbejdet med inklusion kræver ledelsesopbakning og fælles front i personalegruppen for at lykkes på tværs af klubben.</li> <li>▪ Der er en tendens til, at de klubber, hvor ledelsen har været med i projektet, i højere grad oplever en udvikling end de klubber uden ledelsesrepræsentation.</li> <li>▪ Systematisk PDSA-afprøvning er et rigtig godt redskab til at arbejde med metoderne i hverdagen ifølge medarbejderne. Det giver et umiddelbart billede af virkninger relateret til konkrete afprøvninger og er derfor motiverende at arbejde med.</li> <li>▪ PDSA-afprøvning kan med fordel kombineres med klubbens andre handleplans- eller dokumentationsredskaber.</li> </ul>
<p>Betydningen af at reflektere over dagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Smileyskemaerne har delvist påvirket projektet. Skemaerne har de unge udfyldt ca. en gang om ugen i projektperioden som led i evalueringen. Skemaerne lægger op til refleksion over dagen og over årsager til at dagen er god eller dårlig.</li> <li>▪ Den ugentlige refleksion har flere af de unge nævnt som betydningsfuld for deres egen opmærksomhed på konfliktniveau og betydningen af at være sammen med andre.</li> <li>▪ Medarbejderne oplever, at skemabesvarelsen sammen med de unge skaber en relation til de unge, som er anvendelig i andre sammenhænge.</li> <li>▪ De fleste klubber oplever at det kan betale sig at bruge tid sammen med de unge enten på at planlægge sammen og skabe visuelle strukturer eller på at reflektere i fællesskab og skabe læring.</li> </ul>

