

**KUBI-evaluering af
Naturværkstedet
Ribe Amt**

Socialt Udviklingscenter SUS

1. INDLEDNING	3
2. HOVEDKONKLUSIONER – SAMT FORSLAG TIL FREMTIDIGE UDVIKLINGSINITIATIVER.....	5
A) HOVEDKONKLUSIONER.....	6
B) FORSLAG TIL FREMTIDIGE UDVIKLINGSINITIATIVER.....	8
3. SAMMENFATNING AF DE 5 FOKUSGRUPPESAMTALER OG DET OPSAMLLENDE MØDE I PLENUM (SEPTEMBER 2005)	10
3 A) UDVALGTE UDVIKLINGSMÅL.....	12
3 B) SAMMENFATNING AF LEDERENS NOTAT OM UDVIKLINGSPROCESSEN.....	12
3 C) UDVIKLINGSOMRÅDER	14
3 C-1) AKTIVITETSPLAN/VALG AF AKTIVITETER	14
3 C-2) ORIENTERING OM INDHOLDET PÅ PERSONALEMØDER	19
3 C-3) REGLER.....	21
3 C-4) ANSÆTTELSESUDVALG/BRUGERDELTAGELSE VED ANSÆTTELSE AF NYT PERSONALE	24
3 C-5) PARTERNES FORSLAG TIL DEN FREMTIDIGE UDVIKLING	25
4. HANDLEPLANEN/UDVIKLINGSPLANEN FRA NATURVÆRKSTEDET (JULI 2004).....	28
5. UDVIKLINGSFORSLAGENE FRA ARBEJDSNOTATET (OKTOBER 2003) OG OVERLEVERINGSMØDET MED DE RESPEKTIVE PARTER (OKTOBER 2003).....	32
A) DET EVALUERENDE TEAMS ANBEFALINGER TIL UDVIKLINGSINITIATIVER OKTOBER 2003	32
B) UDVIKLINGSFORSLAG FREMKOMMET PÅ OVERLEVERINGSMØDE DEN 28. OKTOBER 2003	37
6. OM KUBI-METODEN OG DEN FORETAGNE EVALUERING	41
A) HVAD ER EN KUBI-EVALUERING?.....	41
B) DEN FORETAGNE EVALUERING.....	42
C) INTERVIEW AF NATURVÆRKSTEDTES BRUGERE.....	44
7. BILAG	47
A) INTERVIEWGUIDE	47

1. INDLEDNING

For nogle år siden talte man om normalisering, afinstitutionalisering og integration i forhold til mennesker med udviklingshæmning. I dag er disse ord suppleret med begreber som deltagelse, inddragelse og indflydelse. Bag disse begreber ligger et stigende ønske om at lytte til brugeres egne meninger og vurderinger. Dette ønske har Ribe Amt - og Naturværkstedet - taget alvorligt med deres involvering i en KUBI-evaluering.

Ribe Amt blev tilbudt at få fortaget en evaluering efter KUBI-modellen (KvalitetsUdvikling gennem BrugerIndflydelse). Da man i forvejen havde gjort sig en lang række overvejelser vedrørende udbygningen af bo- og servicetilbud til mennesker med udviklingshæmning, ville Amtet og Naturværkstedet gerne indgå i et samarbejde om en evaluering af Naturværkstedet.

KUBI-modellen bygger på to interviewrunder samt en mellemliggende udviklingsperiode.

Den første interviewrunde strækker sig over tre dage, hvor KUBI-teamet interviewer brugere, pårørende, medarbejdere, ledelse og samarbejdspartnere. Interviewrunden munder ud i et arbejdsnotat med en række konkrete forslag til udviklingsmuligheder, der har til formål at øge brugerindflydelsen på det pågældende tilbuds hverdag. Arbejdsnotatet og udviklingsmulighederne drøftes på et overleveringsmøde med de respektive parter (brugere, pårørende, medarbejdere, ledelse og eventuelle samarbejdspartnere). På mødet kan parterne også fremkomme med yderligere forslag til udviklingsinitiativer.

Det evaluerede sted skal herefter inden tre måneder fremkomme med en handle- og udviklingsplan med konkrete initiativer til udvikling. Efter ét år vender teamet tilbage med henblik på at samle op på den stedfundne udvikling og på baggrund heraf komme med yderligere forslag til udvikling.

I den anden interviewrunde bliver lederen af det pågældende tilbud indledningsvist anmodet om at udfærdige et notat vedrørende processen og udviklingen på stedet. Med udgangspunkt i dette notat og i den oprindelige handleplan/udviklingsplan gennemfører KUBI-teamet anden interviewrunde, der består af gruppesamtaler med henholdsvis brugere, medarbejdere og pårørende. Der afholdes herefter et opsamlende møde med alle involverede parter og eventuelt andre interesserede (forvaltning, politikere m.v.). Både til gruppesamtalerne og på mødet i plenum kan parterne fremkomme med yderligere forslag til områder, hvor der med fordel kan igangsættes eller fortsættes en udvikling til gavn for brugerindflydelsen.

Nærværende rapport er en beskrivelse af evalueringens forskellige faser på Naturværkstedet med særlig vægt på de endelige hovedkonklusioner. Desuden indeholder den forslag til fremtidige udviklingsinitiativer.

Evalueringsrapporten er opbygget som følger:

Afsnit 2 beskriver de endelige hovedkonklusioner på den udviklingsproces, Naturværkstedet har været igennem. Desuden gives der forslag til fremtidige udviklingsinitiativer, der kan sikre øget brugerindflydelse og livskvalitet for brugerne. Udviklingsforslagene er en opsamling af de respektive parter bud på og ønsker til en fremtidig udvikling af Naturværkstedet samt KUBI-teamets forslag til yderligere indsatsområder.

Afsnit 3 redegør for de forandringer i udviklingsperioden, som ledelsen på Naturværkstedet har beskrevet i sit opfølgingsnotat. Forandringerne er herudover beskrevet med udgangspunkt i de fem gruppeinterview med henholdsvis brugere, medarbejdere og pårørende samt det opsamlende møde, der blev foretaget som afslutning på anden interviewrunde.

Afsnit 4 gengiver den udviklingsplan, som blev udarbejdet på Naturværkstedet med henblik på at øge brugerindflydelsen på stedet i løbet af den ét-årige udviklingsproces.

Afsnit 5 oplister udviklingsforslagene fra det oprindelige arbejdsnotat og overleveringsmødet med de respektive parter fra første interviewrunde.

Afsnit 6 er en nærmere redegørelse for KUBI-metoden samt en beskrivelse af den samlede evaluering på Naturværkstedet.

Afsnit 7 er bilagsmateriale i form af teamets interviewguide.

2. HOVEDKONKLUSIONER – SAMT FORSLAG TIL FREMTIDIGE UDVIKLINGSINITIATIVER

Naturværkstedet er et af Ribe Amts dagtilbud til mennesker med betydeligt nedsat fysisk og psykisk funktionshæmning. Lovgrundlaget for Naturværkstedet er § 87, stk. 1 og § 88 i Serviceloven.

KUBI-evalueringen på Naturværkstedet har betydet, at der er kommet øget fokus på brugerindflydelsen. Brugere på Naturværkstedet udgør en blandet gruppe, som generelt har brug for megen støtte. Nogle af brugerne er karakteriseret ved kun at have et ringe udviklet verbalt ekspressivt sprog - og megen støtte i hverdagen må derfor bero på medarbejdernes færdigheder i at aflæse, afkode og tolke signaler.

Udgangspunktet fra KUBI-teamets side har været en antagelse om, at det altid er muligt at opstille nogle principper for, hvorledes man kan opfange og registrere selv svært handicappede brugeres forhold til deres omgivelser. Dette drejer sig ikke om, hvad brugeren kan eller ikke kan, men om i hvilken grad de tilknyttede medarbejdere tilbyder "sensitivitet og åbenhed" over for brugerens udspil med henblik på at fortolke og understøtte vedkommendes kommunikation. Dette udgangspunkt er vigtigt, da brugergruppen som nævnt ikke udgør en ensartet gruppe, men snarere et spektrum af brugere:

- En gruppe af brugere der er i stand til at udtrykke sig verbalt og har en lang række sociale kompetencer, der muliggør en almindelig samtale.
- En anden gruppe af brugere der besidder et impressivt sprog og har en relativ stor social erfaring. Denne gruppe kender således til sproglige begreber og kan støttes til at udtrykke meninger, holdninger og ønsker, såfremt det er muligt at trække på en rimelig standardiseret kommunikationsform (fx tegn-til-tale, piktogrammer, bliss).
- En tredje – meget lille - gruppe brugere der formentlig ikke besidder et impressivt sprog, men måske nok har en vis form for social erfaring, der dog er bundet meget til relationerne til de støttepersoner, der findes omkring dem. Her er det nødvendigt at anvende en kombination af metoder, hvor det at kunne sige til og fra (og således udtrykke en mening eller en holdning) må kombineres med udsagn indhentet gennem interview med nærtstående personer (familie, personale, måske andre brugere).

Hensigten med en KUBI-evaluering er at give nogle samlede indtryk af brugerens hverdag – både gode og dårlige sider – og på denne baggrund gøre opmærksom på de områder, hvor der med fordel kan iværksættes (og fortsættes) en udvikling, der sigter mod øget brugerindflydelse og livskvalitet. Omdrejningspunktet er at give Naturværkstedet en vurdering

af den nuværende indsats set fra henholdsvis brugernes, personalets og de pårørendes perspektiv. Det er således ikke en evaluering, der kan bruges som sammenligning med lignende steder, men et arbejdsredskab der munder ud i muligheder for igangsættelse af udviklingsinitiativer og dermed kan medvirke til at skabe forandringer for brugerne. Formålet med evalueringen er således fremadrettet, det drejer sig ikke om at "finde fem fejl", men at finde frem til mulighederne for at øge brugerindflydelsen i hverdagen.

A) HOVEDKONKLUSIONER

I et arbejdsnotat, udarbejdet efter første interviewrunde, pegede KUBI-teamet på en række områder, hvor Naturværkstedet kunne igangsætte en udvikling og dermed skabe forandringer (se afsnit 5). Teamets forslag til udviklingsinitiativer byggede dels på en samlet vurdering af, hvad man havde hørt og set, dels på udsagn fra interviewpersonerne. Udgangspunktet for teamets arbejdsnotat og udviklingsforslag var de brugerværdier, der lå til grund for interviewguiden (se afsnit 7). Teamets vurderinger byggede således både på de gennemførte interview og på de observationer, som teamet havde foretaget i løbet af evalueringssugen. De uoverensstemmelser der eventuelt kunne være mellem interviewene og teamets egne observationer pegede på, at der på disse punkter var brug for en nærmere afklaring og diskussion mellem de parter – brugere, pårørende, medarbejdere og ledelse – der var involveret i Naturværkstedets hverdag. Tanken har således ikke været at finde frem til punkter, hvor Naturværkstedet ikke fungerede godt nok, men først og fremmest at belyse muligheder for udvikling til gavn for brugernes valgmuligheder, indflydelse og selvstændighed. I denne forbindelse skal det bemærkes, at nogle af forslagene til udviklingsområder også kunne ses som en videreudbygning af Naturværkstedets indsatsområder og derfor i forvejen kunne være områder, som allerede var under udvikling.

Nogle af udviklingsforslagene rakte ud over, hvad Naturværkstedet kunne sætte i gang. Disse udviklingsforslag var primært rettet til Ribe Amt, som har det politiske og administrative ansvar for at ændre på de mere overordnede rammer for Naturværkstedet.

Generelt mener teamet at kunne konkludere,:

- Efter betænkningstid og en forsigtig start er Naturværkstedet kommet godt i gang med at gennemføre brugerindflydelse i hverdagen. Processen er af medarbejdere og ledelse oplevet som spændende, og de udviklingsmål, der blev sat, er stort set nået. Processen har bl.a. været med til at ændre forholdet mellem brugere og medarbejdere, så medarbejderne oplever flere ressourcer hos brugerne.
- Der er et øget fokus på individualitet og selvstændiggørelse i forhold til den enkelte bruger. Denne individualisering har som et centralt omdrejningspunkt haft afprøvning og udvælgelse af flere - og andre - valgmuligheder. Brugerindflydelsen og medbestemmelse

er øget under udviklingsprocessen. Eksempelvis er der etableret en højere grad af valgmuligheder fx vedrørende valg af aktiviteter, valg af beskæftigelse, valg af medarbejdere. Dette har været med til at sikre, at der spørges mere til den enkelte brugers ønsker, ligesom vedkommende gives mere plads til at kunne sige fra.

- Forholdet mellem medarbejdere og brugere har forandret sig i retning af en øget opmærksomhed hos medarbejderne på at skabe rammer og muligheder for at opfylde brugernes individuelle og kollektive ønsker samt behov. Man arbejder på at udvikle et stimulerende kommunikativt miljø, hvor den enkelte bruger i stadig større omfang inddrages i beslutninger vedrørende egen person og således får øget indflydelse på hverdagen og sin tilværelse.
- Yderligere har udviklingsarbejdet bevirket øget samarbejde og dialog mellem brugerne og medarbejderne, ligesom medarbejderne indbyrdes har haft diskussioner om bl.a. værdier og etik i det pædagogiske arbejde.
- Endelig har medarbejderne tilsyneladende fået et ændret syn på udviklingsprocesser og på deres eget arbejde - de er blevet mere opmærksomme på kvaliteten af deres indsats, og de er blevet mere bevidste om Naturværkstedet som en organisation, der, på trods af forskelligheder i både brugergruppe og medarbejdergruppe, kan trække på samme "hammel" og udvikle brugerindflydelsen.

B) FORSLAG TIL FREMTIDIGE UDVIKLINGSINITIATIVER

Nedenfor anføres de vigtigste forslag til fortsatte udviklingstiltag, som én eller flere af de fire parter – brugere, medarbejdere, ledelse og pårørende – har givet udtryk for under de opfølgende fokussamtaler og det opsamlende møde i plenum. Udviklingsforslagene er struktureret i henhold til den oprindelige interviewguides temaer. Til sidst anføres de tiltag, som KUBI-teamet vurderer vil fremme den fortsatte udviklingsproces.

Arbejde og uddannelse

- At der arbejdes med at udvikle et mere fleksibelt arbejdsbegreb, fx at brugerne har mulighed for både at arbejde i et værksted og deltage i et kursus eller deltage i en basisgruppe samtidig med et praktikforløb (på en anden arbejdsplads)
- At man overvejer at indføre en mere fleksibel arbejdstid
- At der arbejdes med at lave flere aktiviteter på tværs af værkstederne i form af fællesprojekter, som kan være med til at styrke samhørigheden på trods af forskelligheder
- At brugerne i højere grad får mulighed for at udvikle en vision for deres arbejdsliv.

Selvbillende og selvbestemmelse

- At brugerne bliver stadig bedre til at formulere – og turde sige fra – hvis der er noget, de gerne vil eller ikke vil
- At der arbejdes med årligt at tilbyde medarbejderudviklingssamtaler/trivselssamtaler med den enkelte bruger
- At støtten til brugerne udbygges og videreudvikles til også at omfatte drøftelser af rettigheder, krav til pædagogisk støtte og værdier i et voksenliv
- At der arbejdes med at udvikle fortællinger om den enkelte brugers projekter på Naturværkstedet
- At brugerne styrkes i at løse konflikter og at man drøfter trivsel, mobning og arbejdsmiljø, fx ved sammen at udarbejde leveregler/en politik mod mobning.

Støtten

- At der hele tiden opsøges, anvendes og videreudvikles metoder, der inddrager og støtter den enkelte bruger i at træffe beslutninger
- At medarbejderne bliver stadig bedre til ikke at tage over, men turde overlade ansvaret til brugerne
- At man løbende diskuterer, hvordan man vedligeholder samt styrker og videreudvikler den enkelte brugers muligheder for at holde sig i gang både fysisk og psykisk
- At de pårørende etablerer en støtteforening, der – udover praktisk støtte – også kan rejse spørgsmål overfor Amt/kommune.

Rettigheder

- At Brugerrådet bliver mere synlige og deres kompetencer bliver bedre defineret, således at brugerne som gruppe bedre kan udnytte deres indflydelse.

Den fortsatte udviklingsproces

- At alle udviklingsprocesser får formuleret klare mål, og at der med regelmæssige mellemrum gøres status over, hvor langt man er nået i retning af målene
- At alle grupper på Naturværkstedet fortsætter den indbyrdes dialog og det samarbejde, der er påbegyndt i den forløbne udviklingsperiode
- At der sættes fokus på udvikling, herunder løbende efteruddannelse, af personalets viden om og kunnen i forhold til kommunikationsmetoder, herunder brug af billeder, pc og andre visuelle hjælpemidler
- At finde en frugtbar balance mellem at opstille nye udviklingsmål og at lade de eksisterende mål integrere sig i hverdagen
- At skabe rum og rammer for at medarbejderne kan finde den nødvendige tid til at udveksle erfaringer og viden, være reflekterende team i forhold til hinanden samt løbende diskutere støtte og etik
- At fortsætte og udbygge arbejdet i medarbejdergruppen med henblik på løbende at opsamle og sprede erfaringer, at bearbejde erfaringerne til ny viden (fx i 10 gode råd til nye medarbejdere) samt at tage initiativ til, at de næste trin i udviklingsforløbet sættes i gang.

3. SAMMENFATNING AF DE 5 FOKUSGRUPPESAMTALER OG DET OPSAMLLENDE MØDE I PLENUM (SEPTEMBER 2005)

I den interviewrunde, der blev gennemført i forbindelse med udarbejdelse af det første arbejdsnotat i oktober 2003, var data omfattende. Udover skriftligt materiale, oplysninger fra leder, observationer og mange uformelle samtaler bestod dataindsamlingen først og fremmest i afviklingen af en række interview. I løbet af de fire dage havde teamet således interviewsamtaler med henholdsvis en gruppe på 8 brugere og en gruppe på 7 brugere. Der er afholdt to gruppesamtaler med medarbejdere. Den ene af disse grupper bestod af tre fastansatte medarbejdere og to praktikanter, og i den anden gruppe var deltagerne 4 fastansatte medarbejdere og en kommunal samarbejdspartner.

Derudover er der foretaget en interviewsamtale med syv pårørende eller andre nærtstående efter brugernes eget valg. Sluttelig har teamet interviewet lederen af Naturværkstedet. Teamet har afviklet samtlige interviewsamtaler sammen. Under hvert interview er der taget referat, ligesom samtalen er taget på bånd til støtte for teamlederens sammenfatning af det oprindelige arbejdsnotat (undtagen i ét tilfælde, hvor en bruger ikke brød sig om det). Samtlige bånd destrueres efter ét år.

Efter hvert interview er der udfyldt et skema for at fastholde indtrykkene og det, der er hørt. Når interviewene er færdige, gennemgår teamet alle skemaer og notater for at finde frem til en fælles vurdering af områder, hvor Naturværkstedet kan påbegynde, fortsætte eller forstærke en udvikling.

Derudover har teamet i løbet af de tre dage vurderet og observeret ved at være på stedet. Teamets vurderinger bygger således både på de gennemførte interview, men også på de observationer, som teamet har foretaget i løbet af evalueringsdagene. De uoverensstemmelser, der eventuelt kan være mellem interviewene, teamets egne observationer og vurderinger, peger på, at der på disse punkter er brug for en nærmere afklaring og diskussion mellem de parter – brugere, pårørende, medarbejdere, ledelse og forvaltning – der er involveret i Naturværkstedets hverdag.

Disse mange data blev samlet i et arbejdsnotat, der mundede ud i fire hovedområder (arbejde og uddannelse; selvbillede og selvbestemmelse; den pædagogiske støtte; rettigheder) med forslag til udviklingsinitiativer. Naturværkstedet kunne herefter vælge blandt dem med henblik på i en ét-årig periode at igangsætte en udviklingsproces med sigte på at øge brugerindflydelsen i stedets hverdag (se afsnit 5).

Opfølgingsinterviewene er afviklet over 1½ dag og baserer sig på fem fokussamtaler med henholdsvis 12 brugere, 7 medarbejdere samt 4 pårørende. Der er ikke foretaget

systematiske observationer i forbindelse hermed. Til gengæld har fokussamtalerne været struktureret på grundlag af et statusnotat, som ledelsen på Naturværkstedet har udarbejdet som redegørelse for, hvilke forandringer der har fundet sted i løbet af den ét-årige udviklingsperiode, og hvorledes de har fundet sted. Der er således ikke spurgt ind til samtlige udviklingsforslag, men fortrinsvis fokuseret på de punkter, som stedet selv har peget på.

Til støtte for udarbejdelsen af det omtalte statusnotat er ledelsen blevet bedt om at redegøre for hvilke forandringer, der – set fra et ledelsesperspektiv – har fundet sted i udviklingsperioden. Forstanderen blev i denne forbindelse anmodet om at medtage såvel de forandringer, der var et resultat af stedets udviklingsplan, som eventuelt andre træk eller fænomener der var opstået undervejs i udviklingsprocessen. Lederen blev også bedt om at redegøre for hvilke vanskeligheder, der havde været undervejs – samt hvilke eventuelle nye erkendelser og erfaringer der måske også var opstået. Og endelig var det først og fremmest vigtigt at fokusere på, hvorledes de stedfundne forandringer havde medført en øget brugerindflydelse.

Den følgende sammenfatning tager udgangspunkt i det fremsendte statusnotat fra forstanderen, de afviklede fem fokussamtaler og det opsamlende møde.

Sammenfatningen er struktureret efter de respektive parter (ledelse, brugere, medarbejdere og pårørende). Det ville kræve mange gentagelser i teksten, hvis samtlige parter kommentarer til målene skulle anføres i relation til hvert enkelt udviklingsmål. I stedet anføres parternes kommentarer samlet, således at det også bliver muligt at opdage uoverensstemmelser i oplevelse, modstridende opfattelser og forskellige perspektiver - og så i den fremtidige udviklingsproces også have dette for øje.

Nedenfor står først Naturværkstedets udvalgte udviklingsmål (3 A), dernæst en sammenfatning af lederens fremsendte notat (3 B). Så følger de sammenfattede data fra gruppesamtalerne (3 C). Systematiseringen af data har – stort set - fulgt samme skabelon: de enkelte udviklingsområder set ud fra henholdsvis ledelse, brugeres, medarbejderes samt de pårørendes perspektiv.

3 A) UDVALGTE UDVIKLINGSMÅL

Efter overleveringen af arbejdsnotatet med KUBI-teamets udviklingsforslag har Naturværkstedet - med udgangspunkt heri og i de yderligere forslag fra overleveringsmødet - valgt at sætte fokus på nedenstående områder.

På Naturværkstedet har vi valgt at arbejde med følgende 4 udviklingsmål:

- 1) Aktivitetsplan/valg af aktiviteter
- 2) Orientering om indholdet på vores personalemøder
- 3) Regler
- 4) Ansættelsesudvalg/brugerdeltagelse ved ansættelser af nyt personale.

Udviklingsmålene har ligeledes haft sigte på:

- Respekt og mulighed for at deltage – blive hørt, set og forstået
- Øge engagement og støtte
- Øget opmærksomhed på hinanden
- På sigt øge den enkelte brugers mulighed for indsigt, viden og handling
- Øge selvværd, bestemmelse og social kompetence.

3 B) SAMMENFATNING AF LEDERENS NOTAT OM UDVIKLINGSPROCESSEN

Ledelsesgruppen giver udtryk for, at det var svært at komme i gang - men at processen med langsomt at tage udviklingsprocessen til sig var god. En god ting ved KUBI har været, at forløbet har strakt sig over længere tid, så det har været muligt at indarbejde diskussioner og tiltag stille og roligt uden rigtigt at lægge mærke til det. Ledelsesgruppen påpeger også, at dette vil have som konsekvens, at udviklingstankegangen om brugerindflydelse er noget, man fortsat vil have med sig.

Det fremhæves også, at idéen om at øge brugerindflydelsen falder fint i tråd med den måde man i øvrigt arbejder på - først og fremmest med hensyn til at tage udgangspunkt i brugerens egne ønsker.

Man har brugt megen tid på at finde det rigtige plan at sætte ind på i forhold til brugernes funktionsniveau. Det har krævet tid for enkelte medarbejdere at nå til at acceptere, at det ikke er dem, der gør deres arbejde dårligt, hvis nogle brugere ikke kan svare på alle spørgsmål.

Det har været vist sig nødvendigt at være opmærksom på, at små succeser i en svagt fungerende målgruppe kan være et lige så stort spring som store succeser i en gruppe med mange ressourcer.

Selvom KUBI-modellen i starten lød abstrakt - og som en stor mundfuld - blev det hele meget klart, efterhånden som det gik op for flere og flere medarbejdere, at man kunne nå langt med mange små skridt. Denne proces er mange steder på Naturværkstedet blevet efterfulgt af en erkendelse af, at man i vidt omfang i forvejen arbejdede med mange små projekter omkring hver enkelt bruger, men at det var nødvendigt i højere grad at dele denne forståelse og erfaringer med hinanden.

Udover tålmodighed har udviklingsprocessen også krævet mange ord og drøftelse, men langsomt er indflydelsen øget som ringe i vand. Man har brugt megen tid i personalegruppen med at diskutere etik og værdier, men nu foregår det af og til også i fællesskab med nogle af brugerne.

Generelt fremhæver ledelsen på Naturværkstedet, at KUBI-projektet som helhed har betydet, at der er kommet fokus på brugerindflydelsen. Dette fokus har haft en række konsekvenser for udviklingsprocessen i organisatorisk henseende:

For det første har det været nødvendigt at opstille og arbejde hen imod mål, der er forskellige fra bruger til bruger - fordi brugerne har meget forskellige forståelsesrammer.

For det andet har det været nødvendigt med en forsigtig start, der gav rum og tid til betænkelse og betænkningstid hos medarbejderne.

For det tredje har man måtte konstatere, at forandringsprocesser i en organisation tager lang tid, dels har det været nødvendigt for medarbejderne at tage en række diskussioner, dels blev medarbejderne overrasket over, hvor små skridtene var – eller hvor overraskende forandringerne pludselig skete. Man oplevede fx, at en bruger kom med relevante aktivitetsforslag – og vedkommende havde ikke tidligere givet udtryk for noget i denne retning.

Ledelsen fremhæver, at det har været et flot stykke arbejde, der er blevet gjort. Alle udviklingsmålene er nået – dog i forskelligt tempo og med brug af forskellige metoder. Man er blevet mere bevidst om udviklingsmålene og erkendelsen af, at det er vigtigt at vide, hvad man arbejder hen imod.

Fra et ledelsesmæssigt synspunkt vurderes det således, at medarbejderne også videre frem vil arbejde med brugerindflydelse. I forbindelse med udviklingsprocessen har man høstet en række værdifulde erfaringer, der også vil komme det kommende arbejde til gode:

- Medarbejderne har behov for diskussioner i forhold til arbejdet, holdninger og værdier
- Selv de mest støttekrævende brugere kan få indflydelse på deres hverdag
- Valg, og mulige forandringer, kan være angstskabende, og det er derfor nødvendigt at arbejde med tryghed og overskuelighed i valgene
- Målene skal tilpasses den enkelte bruger og det enkelte værksted.

I forhold til brugerne angiver ledelsen, at udviklingsmålene er nået, bl.a.:

- At brugerne har kunnet se en sammenhæng ved at være med til at pege på at skulle samle kogler og forskellige ting i skoven for senere at kunne bruge det til juledekorationer
- At brugerne har været med til at foreslå aktiviteter og vælge ud fra de udvalgte aktiviteter
- At indhold på personalemøder er fortalt videre til brugerne på morgenmøder. Brugere har givet udtryk for at denne information har været god – én har endda meldt fra over for det
- At brugerne er begyndt at spørge ind til, hvad der sker på møderne (medarbejderne skal dog være opmærksomme på, at det skal være en individuel information i forhold til den enkelte bruger).

3 C) UDVIKLINGSOMRÅDER

3 C-1) AKTIVITETSPLAN/VALG AF AKTIVITETER

Ledelsens oplevelse af udviklingsprocessen

Ledelsen gør opmærksom på, at man har oplevet, at der fremkom mange ønsker, også ønsker som medarbejderne ikke havde forudset (fx strikning, undervisning i dansk og regning osv.) - nogle af ønskerne lå tæt på hinanden (fx Linedance, square-dans, folkedans). Der fremkom ligeledes individuelle ønsker, som det var umuligt at opfylde.

Aktiviteterne blev sorteret og "katagoriserede" og efterfølgende opdelt i aktiviteter til aktivitetsplanen (skulle foregå over en 3 mdr. periode) og i aktiviteter, der ville være en "engangsforeteelse". Allerede i den efterfølgende aktivitetsplan var der en del af brugernes ønsker med (fx EDB, læsning, syning, strikning, skydning).

Brugernes oplevelse af udviklingsprocessen

Flere af brugerne giver udtryk for, at det er svært at huske, hvordan det startede, fordi det er så længe siden. Hvis en bruger havde et ønske til en aktivitet var der mulighed for at fortælle

det til lederen i basisgruppen, fx *"jeg vil godt noget med computer"* – og så blev det skrevet på en seddel.

Brugerne fremhæver, at det var først var meget svært at finde på aktiviteter. Dette blev yderligere vanskeliggjort, fordi de i første omgang ikke vidste, hvem de skulle spørge og sige det til. Men det gik lettere efterhånden, når man hørte nogle af forslagene og fik drøftet dem med personalet.

Efterfølgende drøftede man forslagene på et møde i kantinen, hvor også medarbejdere og pårørende deltog. Aktiviteterne blev præsenteret og herefter stemte man om, hvilke ting der skulle være med.

Der var enighed om, at der blev nedsat et aktivitetsudvalg med deltagelse af både brugere og medarbejdere. I udvalget er der en bruger fra hver basisgruppe – vedkommende er valgt af gruppen. Aktivitetsudvalget beslutter sammen med medarbejderne, hvilke aktiviteter det er muligt at gennemføre, dels skal der være interesse fra personalets side, dels skal de have kendskab aktiviteten.

De udvalgte aktiviteter blev opsamlet i en folder, hvor brugerne kunne vælge de aktiviteter, de gerne ville deltage i. En bruger fortæller: *"Og så skulle man gøre det, at man valgte tre ting ud af de dér aktiviteter, der var..... Der er nogle, der sætter en rund ring omkring det, som de vil være med til. Så er der andre, de sætter bare et kryds ud for det, de vil være med til. Og de tre ting – dem, der var krydset flest af, de kom på aktivitetsplanen"*. Nogle af de aktiviteter, der blev foreslået var fx dart, strikning, montage, ridning, skovhold, pileflet, hockey, fodbold, dansk, regning, svømning, glas og keramik. Flere af brugerne fortæller stolt at nogle af de aktiviteter, som de var med til at foreslå, blev sat på planen.

En anden bruger fortæller, at personalet hjalp vedkommende med at sætte krydserne. *... "Hun [medarbejderen] fortalte mig om de ting, der var – og så snakkede vi om, hvad vi gerne ville prøve. Det gjorde jeg i hvert fald"*. En enkelt af de interviewede brugere oplyser, at vedkommende valgte aktiviteter efter, hvilken medarbejder der var i værkstedet – og ikke så meget efter den pågældende aktivitet.

Der har dog også været nogle ønsker, som ikke umiddelbart kunne lade sig gøre fx musik, formning. Brugerne er dog usikre på, hvorfor nogle aktiviteter ikke kunne gennemføres og andre godt kunne. En bruger siger, at musik vist ikke blev til noget, fordi man manglede instrumenter.

Der er forskellige holdninger til, hvilke aktiviteter der skal være på Naturværkstedet. En bruger giver udtryk for, at vedkommende godt kunne tænke sig mere stavgang, mens enkelte af de andre brugere mener, at det er noget man selv kan gøre derhjemme.

Flere af brugerne fremhæver EDB, både fordi de synes det er sjovt og fordi den medarbejder, der underviser i det *"bare er 'hammergo' til det"*. To brugere startede med computer på Naturværkstedet, men efterfølgende har gået på voksenskole med EDB.

Alle de interviewede brugere er enige om, at selvom det har været svært både at finde på aktiviteter - og bagefter at skulle vælge - har det været *"dejligt"*, *"meget godt"* og *"sjovt"*. En bruger siger: *"Jeg prøvede noget andet, jeg troede, jeg ikke kunne - og dét var godt. Nu kan jeg meget mere"*. Flere af brugerne lægger også vægt på, at det har været godt at prøve noget andet og noget nyt. Nogle siger endda, at det har været godt at turde være med i nogle andre aktiviteter - og finde ud af, at man er god til det. *"Som en ny ting er fodbold, håndbold eller hockey eller sådan noget. Det er hende, der står for det, inde ved computeren. Jeg kunne godt tænke mig, jeg kunne godt tænke mig, at være med til hockey og håndbold, for jeg har aldrig prøvet at spille håndbold før, og det kunne jeg godt tænke mig"*.

Udover aktiviteter til aktivitetsplanen fortæller nogle brugere, at de har været med til at bestemme, at man valgte ikke at deltage i den årlige idrætsdag og i stedet valgte at spille bowling. En bruger fortæller således: *"Vores personale i de andre grupper er trætte af det - at blive med at komme til idræt. Til næste år tager vi til bowling igen. Det var noget, vi fandt på. Det er meget bedre end idrætsdag. Det blæser og det regner, og man kan ikke komme til at lave noget"*. Flere af de interviewede brugere er enige i, at bowling var en god oplevelse. I forbindelse hermed foreslår en bruger, at man næste år kunne tage til København og se fodbold i Parken, når Danmark spiller.

Medarbejdernes oplevelse af udviklingsprocessen

Blandt medarbejderne er der enighed om, at det har været en udfordring, men også en hård proces. Nogle medarbejdere er dog usikre på, om det har været det værd, de påpeger, at der er sket nogle forandringer, men udtrykker tvivl om, hvad det har betydet for brugerne - og om det egentlig ændrer noget på sigt. Man mener desuden, at det måske ikke er hensigtsmæssigt at spørge brugerne om alt: *"Vi spørger dem hele tiden, og der må være grænse for, hvor meget vi kan spørge dem om"*.

Medarbejdere har tilsyneladende oplevet det svært at komme i gang med udviklingsprojektet, fordi det lød indviklet og stort.

Nogle medarbejdere er af den mening, at det har været en udfordring for medarbejderne, fordi det kan betyde, at nogle skal uddannes til at kunne varetage andre aktiviteter og det kan være med til at udvikle dem. Heroverfor mener enkelte medarbejdere, at der også bør være plads til, at ikke alle medarbejdere har lyst til det nye.

Man har også oplevet episoder, hvor brugerne har skullet vælge mellem medarbejderne ved valg af aktiviteter. To medarbejdere oplevede at stå i den situation, at de gerne begge ville

tage sig af en aktivitet. Man valgte at lade brugerne bestemme, hvilken medarbejder det skulle være – men det var en udfordrende proces for medarbejderne.

En medarbejder oplyser desuden, at det har været en udfordring, fordi man ikke vidste, hvad der kom på aktivitetsplanen, før brugerne havde tilkendegivet deres ønsker. En anden medarbejder nævner, at det nærmest er medarbejderne, der skal vælge sig ind på brugerens ønsker.

Der har også været eksempler på, at brugere har ønsket at skifte værksted, men også at nogen er vendt tilbage igen, fordi det ikke var, som de troede, fx ville de gerne være sammen med medarbejderne, men ikke nogle af brugerne, der var på det pågældende værksted.

Flere af medarbejderne nævner, at det har været en positiv overraskelse, at så mange af brugerne kom med forslag til aktivitetsplanen – og nogle kom med flere forslag. Enkelte brugere har endda fravalgt aktiviteter, der har kørt i mange år. En medarbejder fortæller også, at vedkommende har oplevet brugere, der ikke tidligere plejede at sige noget, komme med relevante forslag: *"Fordi, hvis du ikke opnår noget ved at lukke munden op, så lukker du i som en østers igen. Det er der nogle, der gør. Men hér har de fundet ud af, at det kunne betale sig"*.

Nogle af aktiviteterne var medarbejderne skeptiske over for i starten, men det har vist sig at være en god aktivitet, fx stavgang, dels fordi alle kunne være, dels på grund af den fysiske aktivitet. En medarbejder indrømmer, at hvis man ikke havde sat det som et mål, var det i stedet blevet til en gåtur - det var helt klart brugerne, der ønskede stavgang. En anden medarbejder siger, at enkelte af brugerne også er skeptiske i forhold til nogle af de nye aktiviteter, og heller ikke har lysten til at prøve det.

Man har også oplevet, at en ønsket aktivitet er sat på planen, og så er der ingen, som har meldt sig alligevel. Nogle medarbejdere siger i forlængelse heraf, at man også skal være opmærksom på, hvor mange tilbud der er, for det kan være svært for brugerne at vælge. Personalet har derfor indført en regel om, at man kun kan vælge tre ønsker – og senere tre ønsker igen. Nogle giver udtryk for, at det er en pædagogisk udfordring at gøre det forståeligt for brugerne at valg også handler om fravalg af noget andet. En medarbejder fortæller således: *"Det synes jeg var lidt svært. Du bliver næsten nødt til gå ind omkring og sige 'Du har valgt det og valgt det – det vil sige, at du har én ting tilbage. Jamen, så hvis du så kommer med to – det var der én, der gjorde – så må jeg sige, jamen ok, så har du jo for mange! Så må du ind og finde ud af: 'er det stadig de to ting du har taget først, du vil have? Og hvilken en af de to sidste, vil du så allerhelst have?'"*

Hos medarbejderne er der ingen tvivl om, at man komme i gang med mange aktiviteter, fx stavgang, skydning, flitsbue, dart, Tee-Pee. Men det rejser også spørgsmålet om, hvor meget

Naturværkstedet kan ændres fra det oprindelige koncept i forhold til valg af aktiviteter. Er det stadigvæk et Naturværksted, når der er aktiviteter som stavgang og computer.

Nogle af medarbejderne giver klart udtryk for, at personalet skal have lov til at træffe den endelige beslutning i forhold til, hvad der kan tilbydes af aktiviteter.

Der er enighed om, at der bør skabes plads til nogle af aktiviteterne, fx EDB. Flere fremhæver, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis man havde muligheden for at følge op på det, fx i et samarbejde med bostederne. I forbindelse hermed påpeges det, at EDB har status hos brugerne, fordi de får mulighed for at kommunikere på en anden måde, sende e-mails med billeder osv.. *"For det er lige netop et sted, hvor de kan få noget udvikling. Og hvor de kan få noget kommunikation, som de ellers ikke kan få"*. Der er også eksempel på, at en bruger selv har fået internet og således kan kommunikere her.

Nogle medarbejdere giver udtryk for, at det var mere hensigtsmæssigt, hvis brugerne var længere tid i en aktivitet, så det mere minder om et uddannelsesforløb.

De pårørendes oplevelse af udviklingsprocessen

De pårørende giver udtryk for, at der er et godt samarbejde med personalet og man oplever dem som imødekommende og engageret. Hvis der er problemer, kan man tale med personalet og sammen finde en løsning på det.

De pårørende påpeger, at kommunen måske i højere grad bør se, hvem der visiteres til Naturværkstedet. Brugere i fremtiden vil være mere ressourcetsvage brugere, der vil have brug for megen støtte fra personalet. Der er en oplevelse af, at det har en stor indflydelse på de brugere, der er nu – og som eventuelt vil munde ud i et ønske fra brugerne om at komme et andet sted.

En pårørende fortæller i denne sammenhæng, at det allerede er et problem i forhold til nogle af de nyere brugere. De behøver megen støtte fra personalet, som måske også kan have indflydelse på de aktiviteter, der skal være. Nogle af de "de gamle" brugere har det svært med og bliver kede af det. Alle de interviewede pårørende er enige om, at der i forvejen er for få personaletimer til antallet af brugere.

De pårørende er enige om, at det har været en stor omgang – men det har været det værd. De fremhæver, at det har været tankevækkende at opleve, at allerede da der blev stillet spørgsmål, begyndte der at ske noget.

Selvom det umiddelbart kun har været fire udviklingsområder, så har det grebet meget mere om sig og haft indflydelse på mange andre ting. De fortæller ligeledes, at man generelt oplever, at brugerne har fået større selvstændighed og i højere grad er med til at tage ansvar

for deres eget liv. En pårørende siger således: ”Udfra det, så synes jeg jo også, at man kan se, at der er lykkedes en stor selvstændighed ud af de dér udviklingspunkter. Det synes jeg er rart. At se, at de egentlig godt kan, kan tage ansvar for deres eget liv. Det er jo også rart som forældre, så kan man også bedre slippe dem... Så det har været meget givende for mig i hvert fald”.

I forhold til aktivitetsplanen har det været godt, at der har været nogle andre ting at vælge imellem, ligesom det er tydeligt, at brugerne profiterer af at kunne vælge de forskellige aktiviteter, fx stavgang, TeePee, IT. En pårørende påpeger, at det formentlig har været fordi personalet har været mere åbne overfor, hvad brugerne ønskede, end de tidligere har været. Det bliver fremhævet af de pårørende, at man gerne så køkkenfunktion reetableret som en aktivitet.

De pårørende giver udtryk for, at brugerne for det meste selv har valgt aktiviteter. ”Og jeg formoder, jeg har jo ikke været med til at vælge, jeg har bare fået en seddel med hjem. Så jeg formoder, at hun [brugeren] selv har gjort det. Så det synes jeg, er meget fint”, fortæller en pårørende.

3 C-2) ORIENTERING OM INDHOLDET PÅ PERSONALEMØDER

Ledelsens oplevelse af udviklingsprocessen

Personalet lagde en plan for, hvordan orienteringen kunne finde sted. Der blev efterfølgende udarbejdet et skema, dels for at kunne huske at få orienteringerne givet, dels for at huske hvad der skulle orienteres om. Alle brugerne skulle have den samme orientering på brugergruppemøde.

Ledelsen giver udtryk for, at skemaerne fungerede nogenlunde, men erfarede hurtigt at 14 dage mellem orienteringerne var alt for lang tid, ligesom der var for meget uro, når det foregik samlet i kantinen. Dette blev efterfølgende ændret til, at brugerne bliver orienteret mandag, onsdag og fredag ved ”morgensamlingen” i de forskellige værksteder. Denne ændring har fungeret godt.

Ved at indføre ordningen/målet er der opnået en betydelig bedre orientering målrettet de enkelte brugere. De brugere, som vælger ikke at modtage orienteringen, får den ikke.

Fra ledergruppens side er man dog usikre på, hvor mange af brugerne der reelt har glæde af orienteringen, og hvor mange der er bevidste om, at dette var et udtrykt ønske fra dem selv. Man erkender dog, at det kan være små skridt – og at det er positivt, hvis kun nogle få har glæde af det.

Et biprodukt af målet kunne være, at brugerne generelt bliver bedre orienterede om, hvad der sker/ hvad der skal ske på Naturværkstedet.

Brugernes oplevelse af udviklingsprocessen

Brugerne er generelt af den mening, at det, der drøftes på personalemøder, også bliver taget op på morgenmøder på de respektive værksteder. De fleste brugere giver udtryk for, at det er godt at blive orienteret og få information om indholdet på personalemøderne – og at der er mulighed for at spørge. En bruger fortæller følgende: *"Jeg synes, det er rart nok at vide, hvad lederne de snakker om - sådan set - hvis det er noget, vi andre kan bruge til en ting. Og sige, det dér, det kan man jo godt bruge, ikke også? Hvis man nu skal på en tur eller sådan noget, eller der skal foregå noget spændende"*. Brugerne oplever generelt, at medarbejderne ikke længere taler om dem på personalemøderne. En bruger siger således: *"Nej, det har jeg ikke! Jeg kan kun svare for mig selv. Så ved jeg ikke, hvad resten af forsamlingen synes. Det er godt, at vi har dem [møderne]"*. Nogle af brugerne fortæller, at det kan være, at personalet tager noget op mellem møderne, men at de får besked, hvis de har behov herfor.

Brugerne fremhæver ligeledes, at det er godt at få informationen i de mindre grupper. Tidligere - da det foregik samlet - var der så meget uro, så man blev forstyrret og det var vanskeligt at høre, hvad der blev sagt.

Medarbejderens oplevelse af udviklingsprocessen

Medarbejderne skriver ned i skemaer, hvad der er blevet drøftet på personalemøderne med henblik på at informere brugerne i grupperne. Nogle medarbejdere beretter, at det har været vanskeligt at vurdere, hvilke informationer brugerne skulle have/ikke have, hvordan man skulle formidle det og hvordan man var sikker på, at den enkelte bruger har forstået det. Man har brugt megen tid på at diskutere det i personalegruppen.

Det opleves som en positiv udvikling, at brugerne melder fra og tager stilling til, hvis de ikke er interesseret i at vide noget bestemt. En medarbejder fortæller følgende: *"Jeg har et par stykker, især én, der har meldt ud – 'Jeg gider ikke at høre det dér'. Hvis det ikke har nogen relevans, så vil han ikke høre noget om det. Og det er sådan ligesom, at dér har hele gruppen faktisk bakket op omkring det. De synes, at hvis det ikke er noget, som egentlig har deres interesse, eller de skal vide noget om, så gider de ikke høre det. Så vi diskuterer på vores morgenmøde det, som de skal vide dér"*.

En anden medarbejder mener også, at det har været positivt, at der stadigvæk er nogle brugere, som er interesserede i at vide, om der er noget fra personalemødet. Samme medarbejder bemærker, at interessen er afhængig af de brugere, der er på værkstedet, fx er en bruger flyttet til et andet værksted – og det meget tydeligt i forhold til efterspørgslen af informationer. Det har også betydet, at man er blevet mere opmærksom på at få formidlet informationer, så den enkelte bruger forstår det – men man har også erkendt, at det tager tid.

I forlængelse heraf betones det, at medarbejderne skal være opmærksomme på at målrette informationer til den enkelte bruger, fx skal nogle brugere ikke have besked lang tid i forvejen, for så kan det være, at de ikke kan huske det – og man skal være sikker på, at alle har fået – og forstår den information de skal have. ”....Der har været problemer med dem, der ikke kunne forstå den kollektive besked. Så har der også været problemer med, at de skal jo alle sammen have informationen. Det vil sige, nogle skal have den i enerum, nogle skal have et billede, ikke? Og dér har vi da haft nogle ting. Hvordan gør vi det her for de kommunikationssvage og forståelsessvage mennesker, ikke også...”.

Det påpeges af en medarbejder, at det kan være interessant at fokusere på, hvilke informationer der er blevet givet – og om brugerne egentligt har fået det, de ønskede.

De pårørendes oplevelse af udviklingsprocessen

I forhold til indhold på personalemøder har de pårørende ikke det store kendskab. Det fremhæves derimod, at man har lagt mærke til, at det har været mere givende for brugerne i den henseende, at der er færre deltagere på gruppemøderne – og at beskederne i langt højere grad bliver individuelle og målrettet den enkelte bruger. Formidlingen kan således også foregå ved af tegninger m.v..

3 C-3) REGLER

Ledelsens oplevelse af udviklingsprocessen

Ledelsen giver udtryk for, at man har et princip om ”så få regler som muligt” – særligt på grund af de individuelle hensyn, der skal tages. I arbejdsnotatet blev det påpeget, at der tilsyneladende var mange uskrevne/ikke nedskrevet regler, men personalet betoner, at man oplever, at det mere handler om, at brugerne har mange selvopfundne regler.

Målet har således været at sætte fokus på regler ved bl.a.:

- at få diskuteret de forskellige typer af regler (sikkerhedsregler, sociale regler, færdselsregler osv.)
- at få diskuteret, hvorfor vi har regler/ikke har regler
- at få diskuteret de regler, der er på Naturværkstedet
- at få beskrevet de (individuelle) regler, der findes i de enkelte værksteder.

Det har været en længerevarende og hård proces, hvor man bl.a. har drøftet regler i den enkelte værkstedsgruppe, regler på hele Naturværkstedet, regler for samfundet osv. Målet er opfyldt ved, at regler på de enkelte værksteder er nedskrevne og hænger i grupperummene.

Ledelsen er dog i tvivl om, hvorvidt størstedelen af brugerne på Naturværkstedet mestrer forståelsen af, hvad regler er. Det er dog et punkt, der bliver arbejdet videre med, når lejligheden opstår.

Brugernes oplevelse af udviklingsprocessen

I nogle grupper har sproget været lidt groft. Processen har også haft virkninger for brugerens indbyrdes forhold. Man er tilsyneladende blevet mere bevidst om drillerier og en mulig rå tone. Der er enighed om, at man fx ikke må mobbe hinanden, ikke må sparke hinanden eller kalde hinanden for øgenavne eller idioter og møgsvin. Brugere er blevet mere opmærksomme på, at hvis man er ked af det, så går man altid til en medarbejder. Nogle af brugerne giver også udtryk for, at de er blevet mere opmærksomme på hinanden og hjælper, hvis der er noget. En bruger fremhæver, at det er blevet bedre at tale med personalet, hvis der er noget i vejen: *"De er blevet til at snakke med nu, hvis der er noget i vejen. Så er man ikke sådan indelukket"*.

Nogle brugere fortæller, at de har diskuteret mobning på møderne – og at det også er blevet diskuteret på personalemøderne. Der er dog en også erkendelse af, at det er svært at håndtere, fordi der er nogle brugere, som stadig driller andre eller kalder andre ved øgenavne. Heroverfor fortæller nogle andre brugere, at de taler om det sammen – og er blevet gode til at prøve at løse det selv. Og hvis det ikke lykkes, går de til personalet. En bruger fortæller: *"Når der nu er to, der ikke så godt kan sidde sammen, fordi de kommer nemt op at skændes. Så hjælper vi dem med det, med at de ikke kommer til det. Så ryger den ene op i bussen og den anden et andet sted. Så sidder vi og snakker, og så beder vi chaufføren om at sætte noget musik på"*.

Brugere er bevidste om, at der findes regler, men de giver også udtryk for, at det har været svært at finde ud af, hvad regler er. De ved, at der er regler i bussen eller derhjemme, men de kan være forskellige. Der er også regler som gælder for hele Naturværkstedet, fx at man skal være ordentlig mod hinanden, at stolene skal sættes op i kantinen, at man kun må ryge nogle steder i kantinen – og så findes der regler på værkstederne, men de kan være forskellige fra gruppe til gruppe, fx må man tage telefonen i tømrerværkstedet, men ikke i montageværkstedet: *"Der er jo nogle regler inden for de fire vægge her, hvor vi er, ikke også? De skal overholdes, og så er der nogle andre regler uden for de fire vægge. De skal selvfølgelig også overholdes"*.

Selvom der er regler, er det ikke altid at de bliver overholdt. Flere giver udtryk for, at det kan være irriterende. Det hænder, at man taler om det og så falder der lidt ro over det – men det er også den generelle opfattelse, at det er noget personalet tager sig af på personalemøderne.

Nogle medarbejdere er af den opfattelse, at brugerindflydelsen også har medført nogle konflikter brugerne imellem, idet de er blevet mere bevidste om, hvad de må og ikke må. Der har været episoder, hvor brugerne "hakker" på hinanden, fordi de ikke har overholdt en regel. En medarbejder påpeger i denne sammenhæng, at nogle af brugerne også er blevet bedre til at kunne sige tingene til hinanden - og til personalet.

Medarbejderens oplevelse af udviklingsprocessen

Generelt oplever medarbejderne, at det har været svært at forklare, hvad regler er. Der er forskellige regler på Naturværkstedet, på værkstederne og i samfundet. Det har medført diskussioner med nogle af brugerne, men også en erkendelse af at nogle af brugerne godt kan gå i en dialog omkring det. Fx har en medarbejder oplevet, at en bruger, der i forbindelse med aktivitetsplanen har været på et andet værksted, kom tilbage og stillede spørgsmål ved de regler, der var. *".....Hvor de så nogle gange kommer tilbage til vores gruppemøder og har fortalt om: 'Hvorfor må de egentlig dét inde i monteringen?' Så siger jeg: 'Prøv lige at kigge på om det er muligt nede hos dem for det første. For så er der ingen grund til at lave en regel. Dem vil vi ikke have for mange af'. Men så kan man godt få dialogen med dem. Så kan man godt få nogle af dem til at forstå, hvorfor vi kan have forskellige regler... "* Brugerne "opdrager" også på hinanden, fx skal "de gamle" brugere nok fortælle nye, hvis der er regler på et værksted.

Gennemgang af reglerne har medført en reduktion af regler på værkstedet. Fx var der flere brugere, der troede, at man ikke måtte have krus i kantinen (hvilket er en gammel regel, der ikke har været aktuel i mange år). Man er blevet mere bevidste om regler, ligesom det er blevet tydeligt, at der er forskellige regler på værkstederne.

De pårørendes oplevelse af udviklingsprocessen

De pårørende mener ikke, at de ved meget om regler på Naturværkstedet. Umiddelbart er man af den oplevelse, at brugerne siger til, hvis der er noget. Og de pårørende kan tage fat i personalet, hvis de synes, der er behov herfor. Det fortælles, at man på Naturværkstedet har undersøgt, hvilke regler der var, men også fandt ud af, at de var forskellige fra værksted til værksted. Generelt er de pårørende af den opfattelse, at brugerne godt ved, hvilke regler der gælder hvor og hvornår – men også at de ikke altid overholder dem.

Der er en fornemmelse af, at konflikter brugerne imellem har fyldt meget og stadig gør. De pårørende fortæller, at der dog er en række eksempler på, hvordan brugerne har været i stand til at kunne håndtere forskellige situationer. Brugerne har også deltaget i et kursus engang, hvor de lærte at håndtere konflikter. Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på konflikter og mobning.

3 C-4) ANSÆTTESUDVALG/BRUGERDELTAGELSE VED ANSÆTTELSE AF NYT PERSONALE

Ledelsen oplevelse af udviklingsprocessen

Det er blevet indskrevet i ansættelsespolitikken, at brugerne skal deltage ved ansættelse af nyt personale. Det har endnu ikke været aktuelt, da der ikke har været behov for at ansætte i den forløbne periode.

Brugernes oplevelse af udviklingsprocessen

Nogle af brugerne fortæller, at man sammen har drøftet, hvad man skal gøre, når der skal ansættes en ny medarbejder, fx har nogle brugere fra udeholdet tidligere været med til at tale med og vise en ansøger rundt. Flere giver dog udtryk for, at de godt kunne tænke sig at prøve det, men der har endnu ikke været andre til samtale. De samme brugere fortæller desuden, at det er godt, at være med til at bestemme, hvem der ansættes: *"Det er da bare rart. At få lov til at finde ud af, hvad er det for folk, der kommer her. Er det noget, man kan bruge til noget, eller er det ikke noget, man kan bruge til noget"*.

I forlængelse heraf udtaler en anden bruger, at ansættelse af nyt personale sker således: *"Måske er der tre, der søger stillingen. Og de kommer så ud, og så snakker man med dem og viser dem rundt på stedet og sådan. Og fortæller, hvad der bliver lavet hér og bliver lavet dér, og så siger man måske: 'Ham dér eller hende dér, det lyder til at være en rimelig medarbejder, man kan sætte ind i forskellige ting'. Og nogle, de er måske gode til det ene, og nogle er gode til noget andet.... Vi er jo gode til noget alle sammen"*. Brugerne mener ikke, at de er med til at bestemme, hvem der faktisk bliver ansat – fx får de ikke et billede af ansøgerne, så de kan sige, at den medarbejder vil de gerne have. En bruger formulerer det således: *"Nej, så får vi at vide, han hedder måske Peter, ham der kommer der. Og han hed så Peter, ham der kommer så. Det synes jeg, det er bare fint.Han snakker til os, ligesom om han havde kendt os i 20 - 30 år. Og det er bare dejligt"*.

Generelt lægges der vægt på, at en ny medarbejder skal kunne de ting, der er brug for, vedkommende skal være pæn og høflig, dvs. kunne falde ind med det samme og tale til brugerne, som om vedkommende havde været der i lang tid.

Når der kommer en ny bruger, oplyses det, at brugerne ikke er med til tale med vedkommende, det er mest personalet eller forstanderen. Men når en ny bruger er startet, så hjælper man ham eller hende med at finde rundt osv. Nogle af brugerne giver udtryk for, at de godt kunne tænke sig at være mere med, når der kommer en ny bruger. En siger, at det kan være svært at finde ud af, hvornår man skal sige noget til en ny, og hvornår man ikke skal – men hvis man på forhånd vidste, hvad man skulle gøre, så ville det være nemmere.

Medarbejderens oplevelse af udviklingsprocessen

Nogle af medarbejderne mener, at det er godt at brugerne kan være med til at ansætte – vise ansøgere rundt og give en tilbagemelding om, hvem de synes, det skal være. Det er blevet prøvet en gang tidligere, og da lagde brugerne vægt på det samme. For brugerne danner sig lynhurtigt et indtryk af de forskellige mennesker.

De pårørendes oplevelse af udviklingsprocessen

De pårørende mener, at det er et godt tiltag, at brugerne har indflydelse på ansættelse af nyt personale. En pårørende siger således: *"Ja, de har da været med til at vise en ny rundt, for at - hvis vedkommende blev ansat – for at kunne se det og fortælle om det og sådan noget. Og det har Jytte i hvert fald fortalt mig, så har de sagt til Jytte bagefter, at "Ham dér synes vi, at du skulle ansætte"*.

3 C-5 PARTERNES FORSLAG TIL DEN FREMTIDIGE UDVIKLING

Ledelsen

Ledelsen hæfter sig ved, at de valgte udviklingsmål alle er mål, der i tid strækker sig udover KUBI-projektperioden. I kølvandet på den proces er det også nødvendigt at tage kommunikation op til overvejelse. Nogle medarbejdere har syntes, at det har været svært at inddrage brugere uden et aktivt sprog.

Ledelsesgruppen er begyndt at drøfte, hvorledes man *"holder gryden i kog"*. I alle tilfælde er man klar over, at det er vigtigt at formidle viden og erfaringer på tværs af værkstederne.

Ledelsesgruppen peger på nedenstående punkter som nogle, man fremover vil arbejde videre med at fastholde og/eller videreudvikle:

- At blive stadig bedre til at involvere brugerne og gøre noget ud af at give dem reelle valg
- At samle løbende op på erfaringerne undervejs
- At udvikle rutiner, så erfaringerne spredes til andre involverede
- At udvikle redskaber til at erfaringerne bearbejdes til ny viden
- At tage initiativ til at udviklingsforløbet bliver en fortløbende proces.

Man er klar over, at der skal passes på ikke at sætte for mange ting i gang, fordi det er nødvendigt at bibeholde fokus på den enkelte bruger, og fordi der også ligger en begrænsning i at skulle fastholde en produktion. På den anden side er pædagoger ikke altid lige gode til at holde banen frem mod et mål - de får for mange idéer. Der skal være nogen i personalegruppen, der har ansvaret.

Brugerne

Generelt er der enighed om at tonen på Naturværkstedet er blevet bedre. Brugerne er blevet mere opmærksomme på hinanden og udtrykker et ønske om, at man arbejder videre med *"at være gode ved hinanden"* og stopper drillerier – så brugere, der er kede af det, ikke bliver hjemme.

Brugerne har ikke være vant til at blive hørt eller selv bestemme meget. Dette har ændret sig til, at man er stolt over at være blevet hørt og taget alvorligt i forhold til formulering og valg af aktiviteter. Man giver klart udtryk for at forandringerne har været positive i retning af øget indflydelse. Der lægges særlig vægt på, at man er med til at bestemme aktiviteter og deltage i gruppemøder, men mange fremhæver også ønske om at være med til at ansætte nyt personale. For brugerne betyder det ligeledes meget, at de kan være med til at bestemme, hvad der mangler af fx materialer, planter – og hvad der så skal købes ind.

Flere brugere oplever kantinen som uhensigtsmæssigt – nogen mener, at der er meget uro og drillerier, andre har svært ved at høre noget. Og udtrykker ønske om, at det kan være et område, der kan arbejdes videre med.

Enkelte brugere kunne godt tænke sig, at man tog mere ud på andre arbejdspladser. Så der er mulighed for at se, hvordan de arbejder og *"hvor stærkt de arbejder"*.

Nogle brugere mener at det kan være hensigtsmæssigt, hvis man havde en mere fleksibel arbejdstid, således at man nogle dage kunne møde tidligere og andre dage kunne man møde senere.

En bruger foreslår, at man får nogen udefra til at holde foredrag eller en, der stille spørgsmål, så man har noget nyt at snakke om, men man bliver også inspireret til at gøre noget andet.

Medarbejderne

Generelt mener medarbejderne at have nået de udviklingsmål, man havde sat sig - måske fordi man har formået at begrænse sig til det, man troede, man kunne. På den anden side er man også klar over, at mange af udviklingsmålene er formuleret på en sådan måde, at de altid vil skulle gælde. Man er dog i den sammenhæng blevet mere bevidst om, at man skal tage udgangspunkt i den enkelte bruger og langsomt lade vedkommende opdage, at det er muligt selv at bestemme nogle ting/aktiviteter.

At arbejde på en anden måde - og være bevidst om det - er ifølge medarbejderne så småt begyndt at blive en naturlig del af hverdagen, men ting tager tid, og det gør det også for personalet. Man føler af og til, at tingene går for stærkt, så man ikke har den tilstrækkelige tid til at dele viden og erfaringer med hinanden. Der er ligeledes behov for flere faglige diskussioner om holdninger og værdier.

Nogle medarbejdere er af den mening, at flere af de aktiviteter, der har ligget i udviklingsmålene, er ting de arbejdede med i forvejen, men at det er nogle områder man stadig skal fokusere på. De fremhæver følgende:

- at de er blevet mere bevidste om deres arbejde og forståelsen for, at små og nære ting også kan give brugerne øget indflydelse
- at skabe de rigtige rammer for dette "arbejde med at vælge" er en del af deres arbejde, som det er muligt at have målformuleringer i forhold til
- at de har erkendt, at tingene nødvendigvis må gå meget langsomt med mange små skridt, hvis man skal være sikker på hele tiden at have brugerne med
- at det har en betydning at turde give slip.

Pårørende

De pårørende opfatter udviklingen som meget positiv, men er samtidig opmærksomme på, at det kræver personaleressourcer og en fortsat mulighed for at medarbejderne kan videreudanne sig, så de hele tiden er på forkant med udviklingsmuligheder, kommunikationsformer og aktiviteter.

Der udtrykkes utilfredshed med de generelle sparekrav fra amtslig side, ligesom man undrer sig over visitation af nye brugere til Naturværkstedet. Man ser gerne at personaleressourcer følger behov for støtte til nye brugere. Man er ligeledes utilfreds med kantinen blev nedlagt, dels fordi det var en aktivitet for mange brugere, dels fordi brugerne havde mulighed for at få frokost.

En pårørende efterlyser en pårørendegruppe, der både kan fungere som støttegruppe, men også åbner mulighed for sammen at kunne udøve et pres på de politiske beslutningstagere.

4. HANDLEPLANEN/UDVIKLINGSPLANEN FRA NATURVÆRKSTEDET (JULI 2004)

UDVIKLINGSMÅL FOR NATURVÆRKSTEDET

På Naturværkstedet har vi valgt at arbejde med følgende 4 udviklingsmål:

- 1) Aktivitetsplan / valg af aktiviteter
- 2) Orientering om indholdet på vores personalemøder
- 3) Regler
- 4) Ansættelsesudvalg / brugerdeltagelse ved ansættelser af nyt personale

Vi har ligeledes valgt, at beskrive og "strukturere" arbejdet efter samme metode, som vi bruger, når vi udarbejder dialogpapirer til Ribe Amt (de årlige mål der skal sættes og arbejdes efter) på den måde at, mål, resultat og kvalitetskrav og opgaveløsning beskrives.

Udviklingsmålene er valgt på følgende måde:

- Social Udviklingscenter SUS har i foråret 2003 interviewet brugere, pårørende, samarbejdspartnere og personale.
- efter interviewene er der udarbejdet et Udviklingskatalog, og her blev der peget på ca. 27 mulige udviklingspunkter.
- de 27 punkter blev drøftet - vurderet og sorteret, til der var 15 punkter tilbage (bilag 1).
- de resterende 15 punkter blev præsenteret for brugerne på deres gruppemøder som mulige udviklingspunkter
- de interviewede blev indkaldt til "stormøde" – og her blev de 15 mulige udviklingspunkter igen præsenteret, med det mål at der skulle udvælges 2-4 konkrete udviklingsmål (bilag 2).

Mål 1: Aktivitetsplan/valg af aktiviteter

At leve op til brugernes ønsker om flere aktiviteter - og valgmuligheder, og at få brugerne gjort aktive i processen (at komme med forslag til nye aktiviteter).

Resultat og kvalitetskrav

Målet er nået:

- hvis brugerne fremover kommer med nye forslag og får forståelse for, at det er "legalt" at komme med forslag, og
- når aktivitetsplanen indeholder nogle af brugernes egne aktivitetsønsker med X antal aktiviteter (umuligt at angive antal).

Opgaveløsning (og tidsperspektiv):

1. brugerne kommer med forslag til nye/andre aktiviteter på brugermødet
2. de nye ønsker diskuteres - sorteres – og vurderes bl.a. ud fra
 - a) 6 ass. til 40 brugere
 - b) den enkelte ass.'s ressourcer, formåen og kunnen
 - c) antal deltagere på et hold - for få/for mange
 - d) hvad kan være hold /individuelle tilbud (der vil være begrænsninger i forhold til, hvad vi kan tilbyde).
3. aktivitetsplanen udarbejdes med nogle af de nye ønsker (uge 33)
4. brugerne vælger og planen laves (uge 34)
5. aktivitetsplanen gennemføres fra 6.9. – 12.11.04
6. forløbet evalueres med brugerne i december
7. ny plan laves i december for 2005.

Foreløbig resultatvurdering: 32 nye forslag

Mål 2: Orientering om vores personalemøder

- At leve op til brugernes ønsker om at blive orienteret om indholdet på vores personalemøder
- At afmystificere møderne (brugerne har givet udtryk for, at de tror, at møderne kun bruges til at diskutere/snakke om brugere).

Et biprodukt af målet kunne blive, at brugerne generelt bliver bedre orienterede om, hvad der sker/skal ske på Naturværkstedet.

Resultat og kvalitetskrav:

Målet er nået:

- når brugerne orienteres kontinuerlig
- hvis brugerne får en fornemmelse af, hvad personalemøderne reelt bruges til og kan give udtryk herfor
- når eller hvis brugerne kan give udtryk for, at de er bedre orienteret generelt.

Opgaveløsning (og tidsperspektiv):

1. Vi vil udarbejde et skema, hvorpå vi kan skrive dagsordenpunkter samt "overskrifter" fra vores møder (evalueres i okt. 2004)
2. Vi vil kopier skemaerne til de 6 grupper
3. Vi vil videregive oplysningerne på brugermøderne.

Foreløbig resultatvurdering:

Vi erfarede hurtigt, at intervallerne mellem informationerne var for lange (vi afholder korte morgenmøder på mandage, onsdage og fredage, brugerne afholder møder hver anden fredag).

Fra 20. september ændrede vi beslutningen om informering af brugerne, fra at blive givet hver 2. uge, til at blive givet ved den daglige morgenkaffe i grupperne.

Mål 3: Regler

I KUBI's rapport står der, at vi har mange uskrevne/ingen nedskrevne regler, samtidig har personalet en oplevelse af, at brugerne har mange selvopfundne regler.

Vi har nok haft et princip om "så få regler som muligt", også pga. alle de individuelle hensyn der skal tages i et hus som Naturværkstedet, men hvis det er et problem for brugerne, tager vi gerne emnet op.

Målet er at sætte fokus på regler:

- at få diskuteret de forskellige typer af regler (sikkerheds-, sociale -, færdselsregler o.s.v.)
- at få diskuteret hvorfor vi har dem/ikke har dem
- at få diskuteret de regler vi har på Naturværkstedet
- at få beskrevet de (individuelle) regler, der findes i de enkelte værksteder.

Vi forestiller os, at det vil være en længerevarende proces, som kan niveauinddeles (hvad gælder for den enkelte gruppe, for hele Naturværkstedet, for samfundet o.s.v.).

Resultat og kvalitetskrav:

Målet er nået:

- når reglerne for de enkelte grupper er nedskrevne
- når brugerne kender reglerne i egen gruppe
- når/hvis **nogle** af brugerne får en større forståelse for de målsatte punkter

Opgaveløsning:

- vi vil tage diskussionerne omkring regler i grupperne, når hverdagens forskellige situationer har relation hertil
- regler bliver i en periode et fast punkt på (nogle) af gruppemøderne
- der udarbejdes en liste med regler i de enkelte værksteder.

Mål 4 : At medinddrage brugerne ved ansættelse af nyt personale

Resultat og kvalitetskrav:

Den nye ansættelsesprocedure indskrives i vores Ansættelsespolitik

Målet er nået, når brugerne deltager ved ansættelser af nyt personale.

Opgaveløsning:

- ansøgerne orienteres om og indkaldes til et "formøde" med 1– 2 brugere fra den aktivitetsgruppe, der skal ansættes i
- brugerne viser ansøgerne rundt
- efter rundvisningen har de aktuelle brugere en samtale med en medarbejder, som noterer brugernes vurderinger ned
- vurderingerne bruges ved udvælgelsen.

(Vi har afprøvet den her nævnte model og vedtaget, at den er brugbar, og i det aktuelle tilfælde var der sammenfald mellem brugernes og ansættelsesudvalgets vurdering).

5. UDVIKLINGSFORSLAGENE FRA ARBEJDSNOTATET (OKTOBER 2003) OG OVERLEVERINGSMØDET MED DE RESPEKTIVE PARTER (OKTOBER 2003)

A) DET EVALUERENDE TEAMS ANBEFALINGER TIL UDVIKLINGSINITIATIVER OKTOBER 2003

I det følgende vil teamet pege på en række områder, hvor Naturværkstedet kan igangsætte en udvikling og dermed skabe forandringer.

Arbejdsnotatet var delt op i hovedafsnit, der fulgte interviewguidens værdier. Under hvert hovedafsnit kommer først interviewpersonernes meninger og opfattelser, derefter teamets observationer og vurderinger. Naturværkstedet har forskellige brugere med forskellige typer af behov, men arbejdsnotatet er formuleret således, at alle udsagn og vurderinger gælder på tværs af værkstederne i huset. Hvert hovedafsnit afrundes med en række forslag til udviklingsinitiativer, som skal medvirke til at sætte gang i det videre udviklingsarbejde. Udviklingsinitiativerne er struktureret efter de samme fokuspunkter, som findes i interviewguiden - valgmuligheder, forhold til hinanden, den pædagogiske støtte samt rettigheder.

Nogle af udviklingsforslagene kan række ud over, hvad Naturværkstedet selv kan sætte i gang. Disse udviklingsforslag er primært rettet til Ribe Amt, som har det politiske og administrative ansvar for at ændre på de mere overordnede rammer for Naturværkstedet.

Først og fremmest er der grund til at fremhæve, at de interviewede brugere på mange områder giver udtryk for tilfredshed med den måde, de arbejder og bliver behandlet på. Grundlaget for de udviklingsmuligheder, som teamet i det følgende fremkommer med, bygger på de brugerværdier, som ligger til grund for interviewguiden, på udsagn fra interviewpersoner, som har tilkendegivet ønsker eller kritik samt på teamets observationer.

Udviklingsmulighederne er valgt på baggrund af, hvad teamet har set og hørt, og forslagene til udviklingsinitiativer er et resultat af teamets samlede vurdering. Tanken er ikke at udpege områder, hvor Naturværkstedet ikke fungerer godt nok, men at belyse muligheder for udvikling til gavn for brugernes indflydelse på deres hverdag. I denne forbindelse skal det bemærkes, at forslagene kan ses som støtte til arbejdet med at udvikle brugernes livskvalitet og muligheder for tilrettelæggelse af egen dagligdag.

Ved gennemlæsning af udviklingsmulighederne kan det synes som om, mange af dem primært retter sig imod Naturværkstedets medarbejdere og ledelse. Dette skyldes, at

medarbejderne formentlig i mange tilfælde må være dem, der tager initiativ til inddragelse af brugerne og til igangsættelse af konkrete udviklingstiltag.

ARBEJDE OG UDDANNELSE

UDVIKLINGSFORSLAG

På baggrund af de foretagne observationer på Naturværkstedet samt interview med både brugere, pårørende, medarbejdere og ledelse samt sagsbehandler skal teamet pege på følgende udviklingsmuligheder:

Valgmuligheder

- At brugerne får lejlighed til at afprøve aktiviteter og sig selv i form af muligheden for regelmæssig jobrotation
- At der skabes et klart overblik for brugerne over, hvilke aktiviteter de kan vælge, og hvornår de kan skifte aktivitet
- At man overvejer flere fysiske aktiviteter bl.a. motion, gymnastik og folkedans
- At der bliver mulighed for at spille musik, idet flere af brugerne kan spille på et instrument fx under aftenskoleregi
- At der udvides med flere og andre aktiviteter

Forhold til hinanden

- At man får sat ord på de uskrevne regler på Naturværkstedet og således får mulighed for at diskutere dem og finde ud af, hvilke der skal beholdes
- At man på tværs af værkstederne drøfter arbejdsmiljø, trivsel, mobning og samarbejde

Personalestøtte

- At man drøfter, hvorledes det er muligt at få alle brugere med uden at tabe de stærke brugere?
- At man drøfter, hvorledes forholdene kan bedres for mennesker med et fysisk handicap/fysisk sygdom
- At der skabes mulighed for – med base i og støtte fra Naturværkstedet – at have job i kortere eller længere perioder uden for Naturværkstedet (fx som flaskedreng i supermarked).

Organisationen

- At man kantinen indrettes mere caféagtigt og således, at den lægger op til samvær og hygge i mindre grupper
- At kantinens funktioner gradvist overtages af interesserede brugere (efter fornødne hygiejnekurser i AMU-regi)

- At det gennemdrøftes, hvorvidt Naturværkstedet skal være en arbejdsplads eller et aktivitetstilbud/værested – samt hvorledes valget skal komme til udtryk i hverdagen
- At man overvejer, om fritidsaktiviteter for nogle brugere kan være lige så hårdt som egentligt arbejde (dvs. har samme oplevelse hos brugeren)?
- At man overvejer at indføre kursusbeviser, der går på fremmøde (og ikke på prøver)
- At Naturværkstedet indleder et samarbejde med en eller flere højskoler, så det bliver muligt for brugerne at veksle mellem arbejde og uddannelse
- At der arrangeres ”firmafester” på tværs, således at man også kender til de andre værksteder i Amtet
- At brugerne får mulighed for kendskab til processen omkring et emne/produkt, som de arbejder med

SELVBILLEDE OG SELVBESTEMMELSE

UDVIKLINGSMULIGHEDER

På baggrund af de foretagne observationer på Naturværkstedet samt interview med både brugere, pårørende, medarbejdere og ledelse samt sagsbehandler skal teamet pege på følgende udviklingsmuligheder:

Valgmuligheder

- At brugerne orienteres om muligheder for skåne- og flexjobs – og får mulighed for med støtte at prøve sig selv af i sådanne jobs

Forhold til hinanden

- At brugerne styrkes i at løse konflikter, så begge parter går ud af en konflikt med selvværd og et positivt billede af hinanden (der skal være tale om ”to vindere”)

Personalestøtte

- At det drøftes igennem med brugerne, at konflikter ikke behøver at blive rettet indad, så man bliver ked af det
- At brugerne opfordres til i højere grad at afprøve sig selv og nye aktiviteter
- At brugerne løbende opfordres til at komme med gode idéer til forhold, der kunne gøres bedre
- At personalet på tværs af grupper lærer så meget om kommunikation, at selv brugere uden eller med ringe verbalt sprog frit kan vælge aktiviteter og deltage i samvær

Organisationen

- At man tager en række diskussioner om individualitet og fællesskab
- At man årligt afholder ”medarbejderudviklingssamtaler” med den enkelte bruger

DEN PÆDGOGISKE STØTTE

UDVIKLINGSMULIGHEDER

På baggrund af de foretagne observationer på Naturværkstedet samt interview med både brugere, pårørende, medarbejdere og ledelse samt sagsbehandler skal teamet pege på følgende udviklingsmuligheder:

Valgmuligheder

- At brugerne inddrages aktivt i, hvem der skal ansættes fremover
- At brugerne bliver orienteret om, at de kan diskutere problemer og klager med andre end deres gruppeleder

Forhold til hinanden

- At man arbejder videre med at styrke brugerne i selv at løse konflikter – så man vægter en højere grad af egenomsorg og selvorganisering
- At der arbejdes med udviklings- og læringsprojekter på Naturværkstedet, således at brugerne udvikler deres sociale kompetencer

Personalestøtte

- At man støtter brugerne i at prøve noget nyt
- At brugerne støttes i at formulere fælles værdier for alle, såvel brugere som medarbejdere på Naturværkstedet
- At man drøfter, hvorledes brugerindflydelse kan inddrages i forhold til støtten
- At man afholder ”kærestekurser”
- At man støtter brugerne i at blive bedre til at samarbejde og hjælpe hinanden på Naturværkstedet

Organisationen

- At man overvejer, hvordan statusmøderne kan få en mere aktiv betydning i retning af brugerorganisering og demokrati
- At der skabes overblik for brugerne over på hvilke områder, de har reel indflydelse
- At det årligt diskuteres hvilke områder, man det kommende år vil satse på at give brugerne mere indflydelse på
- At det drøftes, hvorledes hverdagen kan gøres spændende og interessant, så brugerne har lyst til at tage et ansvar
- At de pårørende er på forkant og prøver at støtte brugerne, fx ved dannelse af en forældreforening
- At de pårørende etablerer en støtteforening, der - udover praktisk støtte - også kan rejse spørgsmål overfor Amtet

RETTIGHEDER

UDVIKLINGSMULIGHEDER

På baggrund af de foretagne observationer på Naturværkstedet samt interview med både brugere, pårørende, medarbejdere og ledelse samt sagsbehandler skal teamet pege på følgende udviklingsmuligheder:

Valgmuligheder

- At brugerne får tilbudt, at journaler/papirer i relation til dem og Naturværkstedet læses højt
- At brugerindflydelse generelt drøftes medarbejdere og brugere imellem med henblik på at afklare, hvad brugerne har lyst til at have indflydelse på

Forhold til hinanden

- At den enkelte bruger får mulighed for, efter eget valg, at have en bisidder med til møder, hvor der skal træffes beslutninger vedrørende den pågældende bruger

Personalestøtte

- At brugerne får kurser i hvilke rettigheder, man har som borger og som bruger

Organisationen

- At Brugerrådets kompetencer bliver bedre defineret, således at brugerne som gruppe bedre kan udnytte deres indflydelse
- At man overvejer at lade brugerne være med i sikkerhedsudvalg m.v.

B) UDVIKLINGSFORSLAG FREMKOMMET PÅ OVERLEVERINGSMØDE DEN 28. OKTOBER 2003

På mødet var der ca. 25 fremmødte deltagere - brugere, pårørende og medarbejdere. Lederen fortalte, at alle brugere har fået tilbud om at deltage i mødet. Næsten alle personer, der har deltaget i interviewene, deltog i mødet undtagen ekstern samarbejdspartner.

Den konkrete evaluering er foretaget af et team bestående af to brugere og to konsulenter. Teamet har interviewet brugere, pårørende, medarbejdere og ledelse samt samarbejdspartner, fordi det er vigtigt at indsamle information set gennem "brillerne" på forskellige parter, der deltager i den samme virkelighed. De forskellige perspektiver supplerer hinanden og giver et mere nuanceret billede. De drøftelser og forslag til yderligere anbefalinger, der er sigtet med overleveringsmødet, vil være med til at udgøre grundlaget for de nye billeder, man vil kunne danne sig om et år.

Det er en spændende og udfordrende proces, fordi det er de første erfaringer i forhold til den nye KUBI-model, der sigter mod at give brugerne indflydelse gennem hele udviklingsprocessen. Det er derfor vigtigt, at man er opmærksom på processen gennem hele forløbet.

Arbejdsnotatets troværdighed

På Naturværkstedet har der været en del bekymringer og kritik fra personalet om, hvorvidt arbejdsnotatet afspejlede hele sandheden om Naturværkstedet. Det blev understreget, at arbejdsnotatet er et øjebliksbillede i maj 2003, hvor brugere, personale, pårørende og lederen gav deres opfattelse af arbejdet og Naturværkstedet.

Interviewene gav mange forskellige svar og fortællinger om Naturværkstedet kombineret med KUBI-teamets egne observationer. Alle informationer og observationer har bidraget til et helhedsbillede af Naturværkstedet. Der er mange forskellige måder at se hverdagen på, og det er derfor vigtigt at bruge alle disse forskellige opfattelser, så alle er med til at skabe udvikling og forandring på Naturværkstedet.

Flere af medarbejderne på Naturværkstedet har udtrykt skepsis overfor de mange værdier, og nogle medarbejdere har påpeget, at brugerne enten har misforstået værdierne eller ikke har forstået værdierne.

Værdierne, der danner udgangspunkt for interviewene, er udviklet i samarbejde med brugere med hver deres baggrund, dvs. forskellig alder, køn, boform (botilbud, bofællesskab, egen bolig), om de boede på landet eller i en by m.v..

Kort introduktion til gruppearbejde. Én person fra hver gruppe/bord tog noter til fremlæggelse i plenum efter gruppearbejdet. Grupperne var blandet mellem brugere, medarbejdere og pårørende. Teamet opfordrede deltagerne til dels at komme med nye forslag til udviklingsmuligheder, dels at prioritere de foreslåede udviklingsmuligheder i arbejdsnotatet. Det blev fremhævet, at man har mulighed for både at arbejde med udviklingsmuligheder for hele Naturværkstedet og samtidigt at arbejde med udviklingsmuligheder for det enkelte værksted.

Teamet deltog ikke i gruppearbejdet eller i diskussionerne.

Alle de idéer til yderligere forandring, der fremkom, er skrevet ned i dette referat og sendt til leder Jytte Høst Jørgensen som bilag til arbejdsnotatet. Efter overleveringsmødet har Naturværkstedet 3 måneder til at lave en udviklingsplan, hvori det beskrives, hvilke udviklingsmuligheder man udvælger og prioriterer. Det er vigtigt at prioritere, da det kan være vanskeligt at nå alle forslagene til udviklingsmuligheder. Skal der både være udviklingstiltag i forhold til det enkelte værksted og/eller i forhold til hele Naturværkstedet? Hvem bestemmer? Hvordan gør man det?

Nogle af forslagene til udviklingsmuligheder vil ofte være nemmere at gå i gang med end andre. Det kan således være en god idé at starte med de lette udviklingsforslag for at få en god start. Det skal ligeledes bemærkes, at alle - brugere, personale, ledelse og pårørende - er med i denne proces for at skabe de bedste forudsætninger for en udvikling på Naturværkstedet.

Om et år kommer teamet tilbage igen og drøfter: Hvad skete der? Hvad gik godt/hvad gik mindre godt? Er der noget, der skulle være gjort anderledes? Har det sat nogle nye idéer i gang?

Brugerindflydelse handler også om at finde ud af, hvordan brugerne har mulighed for at deltage, således at de får reel indflydelse. Men det at få indflydelse betyder også, at man må tage et ansvar. Brugerindflydelse handler således både om det sjove og det mindre sjove. Det skal fremhæves, at brugerindflydelse kun kan udvikles i et samspil mellem brugere, medarbejdere, ledelse og pårørende, hvis det skal blive meningsfyldt.

Kirsten Hansen (bruger) fra KUBI-teamet fortalte om brugerindflydelse, og hvordan hun har oplevet at få indflydelse på arbejdet og være med til at bestemme, hvad der skal laves. Det tog lang tid for hende at lære at få indflydelse og tage ansvar, fordi hun var usikker og bange for, at personalet skulle blive vred på hende. Det er vigtigt, at personalet støtter op om brugerindflydelse og viser brugerne tillid, så man tør sige sin mening.

I løbet af det et-årige forløb vender teamet tilbage for at være med til støtte udviklingsprocessen.

Deltagerne blev inddelt i grupper, hvor både brugere, pårørende og medarbejdere var repræsenteret.

I det følgende nævnes de tre gruppers bud på udviklingsmuligheder. Fremlæggningen af de tre gruppers bud på udviklingsmuligheder var for medarbejdernes vedkommende præget af, at personalet er afventende overfor KUBI-evalueringen.

Forskellighed

Der blev talt en del om forskellighed, og hvordan man kan opleve den samme situation forskelligt. Det er væsentligt at drøfte forskellighed og høre de forskellige udtalelser om stedet, således at forskelligheden bliver et aktiv. Der kan i denne forbindelse være tale om forskellighed i forhold til værkstederne eller aktiviteterne.

Information og kommunikation

At Naturværkstedet bliver bedre til at kommunikere og informere om de forskellige tilbud på Naturværkstedet - men også om andre tilbud.

Ansættelse af nyt personale

At brugerne inddrages aktivt i, hvem der skal ansættes.

Ny bruger

At det er vigtigt også at inddrage brugerne, når en ny bruger starter på Naturværkstedet.

Regler

At man får sat ord på de uskrevne regler på Naturværkstedet, og således får mulighed for at diskutere dem og finde ud af, hvilke der skal beholdes.

At der skabes et klart overblik for brugerne over, hvilke aktiviteter de kan vælge, og hvornår de kan skifte aktivitet.

At der skabes et klart overblik for brugerne over, hvor ofte de kan skifte gruppe.

At man får drøftet fordele og ulemper ved uskrevne og skrevne regler på Naturværkstedet. Er der for mange regler? Er de uklare? Hvor tit skal man sammen drøfte reglerne? Der var mange forskellige opfattelser på regler og betydning af dem.

Rotation

At aktivitetsplanen skal være en mulighed for at afprøve nye ting på Naturværkstedet, fordi der er mange brugere, som ikke er klar over denne mulighed.

At brugerne får mulighed for at skifte og at afprøve nye aktiviteter for at afprøve sig selv igennem regelmæssig jobrotation.

Motion

At man overvejer flere fysiske aktiviteter i form af dans, gymnastik og motion.

Musik

At musik kan være et tilbud på aktivitetsplanen.

Tilgængelighed

At der arbejdes på opsætning af gelænder på trapperne, således at mennesker der er gangbesværet også kan anvende Naturværkstedet.

Højskole og husholdningsskole

At Naturværkstedet indleder et samarbejde med højskole og husholdningsskole, så brugerne også får mulighed for at veksle mellem arbejde og uddannelse.

Firmafester

At festerne genetableres i en eller anden form, da firmafesterne er afskaffet på grund af besparelser (dyre i forhold til bl.a. personaleomkostningerne).

Køkken/kantine

At der bliver ansat en person i aktivering, således at der er mulighed for flere aktiviteter tilknyttet køkken/kantine funktionen.

Konflikter

Det blev bemærket, at konflikter fylder meget i arbejdsnotatet.

6. OM KUBI-METODEN OG DEN FORETAGNE EVALUERING

A) HVAD ER EN KUBI-EVALUERING?

I en KUBI-evaluering sammenfattes et billede af, hvorledes brugere, medarbejdere og pårørende oplever såvel positive som kritiske sider af hverdagen i et botilbud. Det gøres med henblik på at forbedre kvaliteten af indsatsen over for mennesker med handicap.

Evalueringen munder ud i en række konkrete påpegninger af, hvor man med fordel kan igangsætte en udvikling, der sigter mod at forbedre hverdagslivet og øge brugerindflydelsen.

KUBI – KvalitetsUdvikling gennem BrugerIndflydelse - er således en evalueringsmodel, der er udviklet for at igangsætte udviklingsarbejde i bo- og servicetilbud for brugere i social- og sundhedssektoren. KUBI-modellen har et brugerperspektiv som udgangspunkt og er udviklet for at sikre, at brugerne reelt inddrages i kvalitetsvurderinger. Dette sker på flere måder. Først og fremmest er evalueringen foretaget på baggrund af en række af værdier, som brugere har formuleret. Dernæst er brugere med til at foretage evalueringen og sidst, men ikke mindst, er brugerne på Naturværkstedet og deres hverdag i centrum for evalueringen. Det betyder, at brugernes egne oplevelser af Naturværkstedet er udgangspunkt for evalueringen og den udvikling, der efterfølgende med fordel kan sættes i gang med henblik på at øge brugerindflydelsen. Og endelig er brugere med til at lave vurderinger og komme med forslag til udvikling af de evaluerede bo- og servicetilbud.

KUBI-modellen fokuserer på, at alle involverede parter – brugere, pårørende og medarbejdere – er repræsenteret i en evaluering – ikke blot som informanter, men også som aktive deltagere i et evalueringsforløb. KUBI-modellen skal derfor stimulere til udvikling og forandring. I KUBI-modellen er der således indbygget krav om, at forslag til udvikling af evaluerede bo- og servicetilbud skal konkretiseres og aftales i en udviklingsplan. Efter et år vurderes den gennemførte forandring, og der ses igen på fremtidige muligheder for udvikling.

Den konkrete evaluering foretages af et team bestående af to brugere og to konsulenter, hvoraf den ene er teamleder. Inden teamet gennemfører en evaluering, er deltagerne på et kursus, hvor der fortrinsvis undervises i interview- og observationsteknik. Teamlederens opgave er at planlægge og koordinere evalueringsforløbet samt efterfølgende at skrive et arbejdsnotat og den endelige rapport.

Hver evaluering varer tre-fire dage, hvor teamet interviewer brugere, pårørende, medarbejdere, ledelse og eventuelt samarbejdspartnere. Derudover foretager teamet observationer af hverdagslivet i det pågældende dagtilbud. Til slut samles der op på de informationer og indtryk - såvel gode som dårlige - som teamet har fået, og disse

sammenfattes i et arbejdsnotat. Dette indeholder derudover en række konkrete vurderinger og forslag til udvikling. Arbejdsnotatet bliver formidlet til alle, der er berørt af evalueringen og det efterfølgende udviklingsarbejde.

Dagtilbuddet har forpligtiget sig til herefter at udarbejde en udviklingsplan med konkrete initiativer til udvikling. Efter ét år vender teamet tilbage og følger ved et nyt møde med alle parter op på, hvad der er sket, og hvordan man kommer videre derfra. Det er således ikke en evaluering, der kan bruges som sammenligning med lignende steder, men et arbejdsredskab, der skal medvirke til at skabe forandring for brugerne.

B) DEN FORETAGNE EVALUERING

Onsdag den 14. maj 2003 var teamet rundt på Naturværkstedet, hvor man hilste på og snakkede med både brugere og personale. Teamet fortalte om evalueringen og svarede på spørgsmål, således at brugere og personale fik en idé om, hvad der skulle ske. Naturværkstedet fik udleveret de brugerformulerede værdier, der skulle diskuteres igennem - med henblik på at Naturværkstedet skulle kunne vælge nogle fra eller tilføje andre. Teamet opfordrede til, at man diskuterede værdierne, således at alle var med i processen.

Udgangspunktet for teamets arbejdsnotat og udviklingsforslag er imidlertid de brugerværdier, der lå til grund for den oprindelige interviewguide, da Naturværkstedet ikke ændrede i værdierne. Interviewguiden er opdelt i følgende temaer:

- Arbejde og uddannelse
- Selvbillede og selvbestemmelse
- Støtten
- Rettigheder.

Guiden er vedlagt som bilag bagest i arbejdsnotatet.

Torsdag den 22. maj opholdt teamets konsulenter sig på Naturværkstedet en hel dag for at foretage den endelige sortering af værdier sammen med brugere og personale.

Den indledende interviewrunde blev foretaget i dagene den 26. januar til den 29. januar 2004, i alt fire dage, af et team bestående af: Kirsten Hansen og Robert Stark (brugere), Kristian Wedel Andersen og Dorthe Perlt, begge seniorkonsulenter fra Socialt Udviklingscenter SUS. Teamet gennemførte en række interview af brugere, pårørende, personale, ledelse og samarbejdspartnere samt foretog observationer og førte uformelle samtaler på stedet.

I arbejdsnotatet efter den indledende interviewrunde søgte teamet at sammenfatte alle de synspunkter og meninger, som de forskellige interviewpersoner havde givet udtryk for. Samtidig var det et resultat af det, teamet havde hørt og set i løbet af hele ugen. Med arbejdsnotatet søgte teamet at gengive gennemgående og for dagtilbuddet generelle meninger og holdninger, som de interviewede personer gav udtryk for.

Efter at teamet havde udarbejdet 1. udkast til arbejdsnotat, blev dette sendt til Naturværkstedet, der påpegede de faktuelle fejl, der måtte være. Herefter er det rettede udkast af arbejdsnotatet sendt til brugere, pårørende, personale og samarbejdspartnere. Det fremsendte arbejdsnotat er blevet fremlagt og drøftet på et møde, hvor alle berørte parter var inviteret. Ved dette møde kunne parterne fremkomme med yderligere idéer til forandring og udvikling, på baggrund af de udviklingsforslag teamet var kommet med. De idéer, der fremkom, blev skrevet ind i arbejdsnotatet, der dermed dannede udgangspunkt for den fortsatte udviklingsproces.

Naturværkstedet havde forpligtiget sig til, senest 3 måneder efter afleveringen, at udarbejde en tids- og handleplan for de udviklingsaktiviteter, man ville sætte i gang. Efter et års forløb vendte teamet tilbage for gennem fem fokussamtaler med henholdsvis brugere, medarbejdere og pårørende at afdække den udvikling, der havde fundet sted, samt at afvikle endnu et møde med ledergruppen samt særligt inviterede medarbejdere for at gøre status og komme med nye idéer til den videre udvikling derefter.

De fem fokussamtaler samt det opfølgende møde blev foretaget af et team bestående af Kirsten Hansen (bruger) og Robert Stark (bruger), Kristian Wedel Andersen og Dorthe Perlt, begge seniorkonsulenter fra Socialt Udviklingscenter SUS.

C) INTERVIEW AF NATURVÆRKSTEDTES BRUGERE

Brugerne på Naturværkstedet er en blandet gruppe. Nogle enkelte af brugerne er karakteriseret ved kun at have et ringe udviklet verbalt ekspressivt sprog - og megen støtte i hverdagen må derfor bero på medarbejdernes færdigheder i at aflæse, afkode og tolke signaler.

Udgangspunktet fra teamets side har været en antagelse om, at det er muligt at opstille nogle principper for, hvorledes man kan opfange og registrere selv svært handicappede brugeres forholdene sig til deres omgivelser. Dette drejer sig ikke om, hvad brugeren kan eller ikke kan - men om i hvilken grad Naturværkstedet tilbyder "sensitivitet og åbenhed" over for brugerens udspil med henblik på at fortolke og understøtte vedkommendes kommunikation. Dette udgangspunkt er vigtigt, da brugergruppen ikke udgør en ensartet gruppe, men snarere et spektrum af brugere:

- En gruppe af brugere, der er i stand til at udtrykke sig verbalt og har en lang række sociale kompetencer, der muliggør en almindelig samtale og dermed også et interview.
- En anden af brugere, der besidder et impressivt sprog og har en relativ stor social erfaring. Denne gruppe kender således til sproglige begreber og kan formentlig støttes til at udtrykke meninger, holdninger og ønsker, såfremt det er muligt at trække på en rimelig standardiseret kommunikationsform (fx tegn-til-tale, piktogrammer, bliss).
- En tredje lille gruppe brugere, der ikke besidder et impressivt sprog, men måske nok har en hvis form for social erfaring, der dog er bundet meget til relationerne til de støttepersoner, der findes omkring dem. Her er det nødvendigt at anvende en kombination af metoder, hvor det at kunne sige til og fra (og således udtrykke en mening eller en holdning) må kombineres med udsagn indhentet gennem interview med nærtstående personer (familie, personale, måske andre brugere).

KUBI-INTERVIEW

De nævnte tre grupper af brugere er delvist sammenblandet på Naturværkstedet. Teamet har benyttet sig af følgende interviewform: Brugeren blev interviewet på almindelig vis og havde mulighed for at give verbalt svar på egne præmisser. I nogle tilfælde kunne sproget være fragmenteret, med enten ganske få ord eller mange gentagelser og stereotyper, men et interview kunne foretages, selvom man fik færre informationer end normalt.

Det er vigtigt her at understrege, at teamet ikke kan "konkurrere" med Naturværkstedets medarbejdere i at kunne fortolke brugerudsagn. Medarbejderne har trods alt et tæt, ofte langvarigt kendskab til den enkelte bruger og dennes måde at være på. Når arbejdsnotatet

derfor refererer til brugerudsagn/opfattelser, bygges der således kun på brugerudsagn, der har været utvetydigt formuleret, og såfremt teamet har skønnet, at brugeren har svaret direkte og bevidst på det pågældende spørgsmål (og således ikke givet udtryk for ønsketænkning eller noget fortidigt).

En KUBI-evaluering bygger på værdier, som brugere har givet udtryk for betyder noget for dem, når det drejer sig om brugerindflydelse. I de af brugerne definerede værdier ligger en skelnen mellem støttens indhold - det man får støtte til - og den måde, støtten gives på - begge dele betones som værende vigtige. Det har været nødvendigt også at basere en vurdering på observationer i de enkelte værksteder. I overensstemmelse hermed har teamet i sine observationer set på, hvorledes brugerne sikres valgmuligheder og dermed indflydelse på egen hverdag - først og fremmest ved at se på, hvorledes medarbejdernes relation til brugerne var. Teamet har således koncentreret observationerne om:

- i hvor høj grad den enkelte brugers individualitet respekteres gennem individuelle former for kommunikation m.v.
- i hvor høj grad personalet er individuelle i deres samvær med den enkelte bruger
- i hvor høj grad personalet behandler brugeren alderssvarende og med almindelig værdighed
- i hvor høj grad hverdagen ikke styres af rutiner, men af gentagne tilbud til den enkelte bruger (også selv om man ved, hvad brugerens valg vil være)
- i hvor høj grad stedets rammer vidner om personalets stadige opmærksomhed på brugernes behov og ønsker
- i hvor høj grad personalet indbyrdes tolker en brugers signaler/reaktioner og samtidig inddrager vedkommende bruger og afstemmer tolkningerne med denne.

En væsentlig del af evalueringen har som nævnt været at vurdere det nære miljøes mulighed for og åbenhed overfor at tolke og give brugerne flest mulige valg og størst mulig selvbestemmelse. Teamets opgave har således ikke været at sammenholde forskellige fortolkninger af brugerudsagn/reaktioner, men at se på Naturværkstedets indsats og måde at skabe brugerindflydelse på. Såfremt der har været uoverensstemmelse mellem de forskellige datakilder - medarbejdernes svar, pårørendes svar, teamets observationer, og eventuelt brugernes egne udtalelser - er dette indgået i arbejdsnotatet som en påpegning af, at her er brug for nærmere afklaring og diskussion parterne imellem.

RAMMERNE FOR UDVIKLINGSPROCESSEN

Efter at teamet har udarbejdet 1. udkast til arbejdsnotatet, er dette sendt til Naturværkstedets ledelse, der har påpeget de faktuelle fejl, der måtte være. Herefter er det rettede udkast af arbejdsnotatet sendt til brugere, personale, pårørende og samarbejdsparter.

Efterfølgende indkaldes der til et stormøde, hvor teamet fremlægger arbejdsnotatet overfor brugere, medarbejdere, pårørende og samarbejdsparter. På mødet bliver arbejdsnotatet drøftet, og teamets forslag til udviklingsmuligheder kan suppleres med deltagernes forslag til yderligere udviklingsinitiativer. Der udarbejdes et referat fra mødet, som sendes til alle deltagere i mødet. Arbejdsnotatet og referatet er interne arbejdsredskaber til brug for den videre udviklingsproces.

Brugere og medarbejdere udformer herefter i fællesskab en handle- og tidsplan for igangsættelse af konkrete udviklingsinitiativer. Senest tre måneder efter stormødet fremsender lederen den endelige udviklingsplan for de næste 12 måneder til teamet. I løbet af de 12 måneder støtter Socialt Udviklingscenter SUS den fortsatte udviklingsproces med tre udviklingsmøder placeret efter aftale. Hvert udviklingsmøde er på én dag. Den første halvdel af dagen anvendes til at gøre status over, hvad der er sket, og hvor langt man er nået. Den anden halvdel af dagen drejer sig om at støtte brugere og medarbejdere i samarbejdet om den fortsatte udvikling frem til næste udviklingsmøde. Selvom brugere og medarbejdere måske har forskellige forudsætninger, er det afgørende, at brugere og medarbejdere er sammen om at skabe forandring i retning af større brugerindflydelse.

I sidste halvdel af år 2005 foretages en opfølgning over to dage, hvor teamet vender tilbage og gennem en række fokussamtaler samler informationer til en statusopgørelse, der fremlægges på endnu et stormøde med deltagelse af alle parter. Her gør man fælles status og drøfter den igangværende forandringsproces samt perspektiverne for den fremtidige udvikling. På baggrund af de opfølgende interview og drøftelserne på stormødet udfærdiger Socialt Udviklingscenter SUS den endelig evaluerings- og udviklingsrapport.

Teamet vil - efter denne første interviewfase i evalueringen - gerne sige tak til alle de brugere, pårørende, ansatte medarbejdere, der stillede op til et interview. Det har været en spændende proces at se og opleve Naturværkstedet, hvor vi har mødt positive, forventningsfulde - og ikke mindst - tilfredse mennesker. Teamet har været meget positivt overrasket over den gode stemning, der prægede værkstederne. Alle steder bemærkede man medarbejdernes omsorg for brugerne og ikke mindst deres engagement i arbejdet – ligesom brugerne har været engageret i deres arbejde og aktiviteter.

7. BILAG

A) INTERVIEWGUIDE

ARBEJDE OG UDDANNELSE

Valgmuligheder:

1. Brugeren kan vælge, hvornår og hvor meget han/hun vil arbejde.
2. Brugeren har mulighed for at vælge mellem forskellige former for arbejde.
3. Brugeren kan selv vælge, hvornår han/hun vil holde ferie.
4. Brugeren tages med i tilrettelæggelsen af arbejdets udførelse.
5. Brugeren kan vælge ikke at ville arbejde.
6. Brugeren kan få en skoleuddannelse eller faglig uddannelse i arbejdstiden.

Forhold til hinanden:

7. Brugere hjælper hinanden på arbejdspladsen.
8. Brugere oplever, at de har et arbejdsfællesskab med fælles opgaver og ansvar.
9. Brugere respekterer hinandens grænser.

Personalestøtten:

10. Værkstedspersonalet respekterer brugerens valg af arbejde og arbejdstider.
11. Værkstedspersonalet hjælper til med at skabe en god stemning på arbejdspladsen.
12. Værkstedspersonalet sørger for, at arbejdet foregår, så den enkelte bruger ikke bliver stresset.
13. Værkstedspersonalet overholder de fælles regler, der er på arbejdspladsen.
14. Værkstedspersonalet sørger for, at brugere ikke forstyrres eller ofte afbrydes i deres arbejde, men kan gøre tingene helt færdige.
15. Værkstedspersonalet taler kun med personalet i boligen, hvis brugeren har givet lov. Brugeren får bagefter at vide, hvad de har talt om.

Organisationen:

16. Organisationen sikrer, at der er tilstrækkelige muligheder for valg af beskæftigelse til alle, uanset handicap.
17. Organisationen sikrer, at den beskæftigelse brugeren har valgt, opfylder brugerens ønsker.
18. Organisationen sikrer, at brugeren har fået at vide, hvilke former for beskæftigelse der er at vælge imellem.
19. Organisationen sikrer, at brugeren har fået fortalt om arbejdstider og hvad arbejdet går ud på, inden brugeren ansættes.

20. Organisationen sikrer, at brugeren ikke spilder for megen tid med at vente på hjælp, instruktion, materialer m.v.
21. Organisationen sikrer, at der er mulighed for jobs i andre offentlige eller private virksomheder.
22. Organisationen sikrer, at der er uddannelsesmuligheder for alle uanset alder og handicap.
23. Organisationen sikrer, at den enkelte bruger bliver værdsat for sin arbejdsindsats.
24. Organisationen sikrer, at brugerne får at vide, hvis der er talt om vedkommende på personalemøderne, og også hvad der er talt om.

SELVBILLEDE OG SELVBESTEMMELSE

Valgmuligheder:

25. Brugeren har mulighed for at klare det, han/hun selv ønsker.
26. Brugeren inddrages i beslutninger, der vedrører ham/hende.
27. Brugeren har mulighed for at prøve noget nyt og afprøve sig selv.
28. Brugeren får god tid til at tænke sig om, inden der træffes valg.
29. Brugeren har mulighed for at udtrykke sine følelser, fx vrede og sorg.
30. Brugeren bestemmer selv over sin hverdag.
31. Brugeren bestemmer selv, hvad han/hun vil bruge sine penge til.
32. Brugeren har mulighed for at erfare, hvordan man opfører sig blandt andre mennesker.

Forhold til hinanden:

33. Brugeren betragtes som et menneske, der kan noget.
34. Brugeren føler, at andre kan lide ham/hende.
35. Brugeren føler, at han /hun er noget værd.

Personalestøtten:

36. Der er klare aftaler om, hvad henholdsvis personale og bruger skal og ikke skal, samt må og ikke må.
37. Brugers ønsker/udsagn tages alvorligt, og han/hun støttes i at gennemføre sine ønsker.
38. Personalet taler ikke sammen om brugeren, uden at han/hun ved det.
39. Aftaler laves sammen med brugeren.
40. Brugeren får råd, vejledning og hjælp til at bestemme over sine penge.
41. Personalet skiller private meninger fra brugers ønsker.

Organisationen:

42. Organisationen sikrer rammer, der giver mulighed for, at den enkelte bruger kan få støtte til at få opfyldt sine ønsker og behov.
43. Organisationen sikrer, at brugeren har indflydelse på administrationen af hele sin økonomi og alle sine penge.
44. Organisationen sikrer, at samfundets almindelige tilbud (psykolog, læge, tandlæge, fysioterapeut m.v.) er til rådighed for brugeren.
45. Organisationen sikrer, at tilbuddene om behandling er indrettet for brugere med særlige behov.

DEN PÆDAGOGISKE STØTTE

Valgmuligheder:

46. Brugeren kan vælge, hvem blandt personalet der skal give støtte.
47. Brugeren kan skifte støtteperson, såfremt han/hun ønsker det.
48. Brugeren får den støtte, som han/hun ønsker og har brug for.
49. Brugeren er med til at beslutte, hvad støtten skal bruges til.
50. Brugeren er med til at bestemme, hvornår der skal gives støtte, og hvor meget støtte der skal gives.

Forhold til hinanden:

51. Personalet betragter brugeren som voksen og myndig.
52. Personalet tager hensyn til brugerens personlige grænser.
53. Bruger og personale viser hinanden tillid og respekt.
54. Brugeren er tryk ved, at fortrolige oplysninger ikke kommer videre.
55. Personalet holder de aftaler, der er indgået med brugeren.

Personalestøtten:

56. Brugeren får den nødvendige støtte og hjælp til praktiske ting fx arbejdets tilrettelæggelse, holde pauser, m.m..
57. Brugeren får hjælp til at løse personlige problemer, såfremt han/hun ønsker det.
58. Brugeren støttes i at få overblik over valgmuligheder, og hvad der kan komme ud af de forskellige valg.
59. Brugeren støttes i at få opfyldt sine ønsker.
60. Personalet bruger forskellige måder at kommunikere på (fx Tegn-til-tale, pictogrammer, bliss), som den enkelte bruger forstår.
61. Personalet giver slip og lader brugeren prøve selv, hvis han/hun ønsker det.

Organisationen:

62. Organisationen sikrer, at brugerne er med til at ansætte nyt personale.
63. Organisationen sikrer, at brugeren ikke udsættes for fysiske og psykiske overgreb, fx skældes ud, tales ned til eller latterliggøres.
64. Organisationen sikrer, at den enkelte bruger ved, hvor han/hun kan klage over støtten og få hjælp til at løse problemer med personalet.
65. Organisationen sikrer, at brugeren ved, hvornår personalet kommer, og hvad personalet skal gøre.
66. Organisationen sikrer, at personalet er veluddannet, har en høj etisk standard og gode medmenneskelige egenskaber.
67. Organisationen sikrer, at der er det nødvendige personale, og at dette har de fornødne ressourcer og rammer til at give en forsvarlig og udviklende støtte.

RETTIGHEDER

Valgmuligheder:

68. Brugeren kan læse sin dagbog (eller notat), hvis han/hun har lyst til det. Hvis vedkommende ikke kan læse, kan han/hun få journalen læst op eller indtalt på bånd.
69. Brugeren deltager i møder, hvor der træffes beslutninger om brugeren.
70. Brugeren bestemmer, hvad der skal tales om på handleplansmøder (de kaldes nogle steder evalueringsmøder eller statusmøder eller behandlingsmøder).
71. Brugeren bestemmer eller godkender, hvad der skrives ned og sendes ud. Brugeren kan sige ja eller nej til, at der bliver sendt breve, der handler om brugeren.
72. Brugeren giver lov til, at myndigheder, fx sagsbehandler, læge, politi og personale, må tale sammen om brugeren.
73. Brugeren kan vælge at have en person, der skal hjælpe brugeren, med til møder o.lign. Personen behøver ikke at være en pædagog.

Personalestøtten:

74. Personalet læser post, aviser, dagbog m.m. højt for brugeren og forklarer svære ord.
75. Personalet hjælper brugeren med at forberede handleplansmøder (de kaldes nogle steder evalueringsmøder eller statusmøder eller behandlingsmøder).
76. Brugeren sikres, at vigtige meddelelser gives videre til de personer, der har brug for at få dem at vide.

Organisationen:

77. Organisationen sikrer, at brugeren ved, at han/hun har ret til at læse sin journal eller få hjælp til at få læst den op.
78. Organisationen sikrer, at brugeren har givet lov til, at myndigheder snakker sammen om ham/hende.
79. Organisationen sikrer, at brugeren får at vide, hvad der siges og skrives om ham/hende.
80. Organisationen sikrer, at brugeren ved, hvor hans/hendes papirer og journal er.
81. Organisationen sikrer, at tavshedspligten overholdes.
82. Organisationen sikrer, at brugeren er med til at udarbejde en handleplan for sin nærmeste fremtid.
83. Brugeren er sikret, at fortrolige oplysninger fx journal er låst forsvarligt inde.