

Veje til indflydelse på – og ejerskab til - beslutninger

Evaluering af et udviklingsprojekt blandt beboere i
Støttecenter Sprogøvej

Jonna Andersen
Handicapenheden 2007



**STYRELSEN FOR SPECIALRÅDGIVNING
OG SOCIAL SERVICE**
SOCIALMINISTERIET

Forord

Denne rapport er en evaluering af et udviklingsarbejde, der har haft til formål at udvikle og implementere nye metoder i den pædagogiske praksis.

Metoder, der fremmer indflydelsen og ejerskabet til de beslutninger, som beboerne på Støttecentret Sprogøvej selv har været med til at træffe.

Udviklingsarbejdet er gennemført i perioden august 2005 – december 2006, og er gennemført med økonomisk støtte fra SL's og BUPL's Udviklings- og Forskningsfond.

Evalueringen er gennemført af konsulent Jonna Andersen fra UFC Handicap, som tillige har fungeret som proceskonsulent under hele projektførelsen.

En særlig tak til jer beboere, der har inviteret mig indenfor i jeres hjem, og beredvilligt stillet jer til rådighed i forbindelse med gennemførelsen af en række kvalitative interviews. Netop kvalitative interviews bidrager til at sætte fokus på forskellige oplevede effekter af en handling, hvilket illustreres af nedenstående citater:

"Jeg er blevet et hoved klogere. Jeg synes, man skal kunne klare at blive sagt imod uden hele tiden at lægge skylden over på personalet. Efter et år går det strygende, forrygende, det er den bedste måde, der er kommet noget op at køre på. Man har selv et ansvar."

"Hvad har du lært af dette her?" "IKKE EN SKID! Jeg har ikke kunnet se noget formål med det, det har jeg ikke." "Du var ellers meget aktiv i starten." "Jeg synes ikke, der er sket noget. Husmøderne er der ikke sket noget med, men ellers er der sket forbedringer på de fleste områder."

Ringsted, den 31. marts 2007

Jonna Andersen

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	3
1.0 Indledning og sammenfatning	4
1.1 Baggrund og formål med projektet	4
1.2 Sprogøvej – en profil	5
1.3 Beboerne – om at bo på Sprogøvej	6
1.4 Evalueringens resultater	7
2.0 Evalueringens data	11
2.1 Karakteristik af projektet	12
3.0 Projektets konkrete udbytte	16
3.1 Hjemmedage	17
3.2 Husmøder	18
3.3 Månedens aktivitet og spilleaftner	18
3.4 Personalemøder	18
3.5 Beboervurderinger	21
3.6 Delkonklusion	25
4.0 Vurdering af anvendte metoder	27
4.1 Det kvalitative interview	27
4.2 Fremtidsværksted	28
4.3 Formidlingskonference	29
4.4 Visionskonference	29
4.5 Implementeringsmetoder	30
4.6 Elementer og processer af betydning for indflydelse og ejerskab	31
Bilag 1: Interviewguide – beboere	33
Bilag 2: Semistruktureret interviewguide – afsluttende evaluering Sprogøvej, oktober 2006	35

1.0 Indledning og sammenfatning

Udviklingshæmmedes selvbestemmelse og indflydelsesmuligheder er ikke som tidligere afhængig af, at nogle pædagoger gør det til et pædagogisk projekt. Det er blevet en rettighed, som understøttes via lovgivningen.

Alligevel har pædagoger stor betydning for, hvordan udviklingshæmmede i praksis har mulighed for at nyde godt af deres rettigheder, idet mange har behov for at blive støttet i at anvende og udvikle forskellige indflydelses- og beslutningskompetencer. Nogle lærer først gennem denne udviklingsproces at tilkendegive deres meninger, drømme og visioner; at formulere forventninger og krav til, hvordan man vil leve sit liv uden at disse først skal godkendes af andre.

Et væsentligt skridt i denne læreproces er, at man føler sig anerkendt og accepteret som et selvstændigt menneske, der har mulighed for at udvikle sine kompetencer til at ville mene og bestemme noget. En proces der kræver en grundlæggende respekt for forskelligheder i synspunkter og perspektiver fra de fagpersoner, der har til opgave at understøtte, at denne udvikling finder sted.

Vejen frem til øget selvbestemmelse og indflydelse er derfor også i meget høj grad afhængig af fagpersonernes holdninger og faglige kompetencer såvel som af en fortløbende metodeudvikling. Det kan være en direkte barriere, hvis fagpersoner mangler metoder til at udvikle nye kompetencer hos borgerne, idet disses kompetencer – qua den tidligere institutionalisering, herunder klientsynet – ofte er blevet afviklet snarere end udviklet.

1.1 Baggrund og formål med projektet

Nærværende projekt blev iværksat, fordi personalegruppen på Sprogøvej ønskede at udvikle deres faglige metoder og kompetencer med henblik på at blive endnu bedre til at hjælpe og støtte beboerne i at udvikle egne beslutningskompetencer. Målet var, at beboerne herigennem skulle opnå øget indflydelse og ejerskab til de beslutninger, de selv er med til at træffe.

Personalet havde tidligere på forskellig vis og på forskellige niveauer arbejdet med brugerinddragelse. De syntes, at de i den daglige pædagogiske praksis gjorde sig umage med at tage udgangspunkt i beboernes beslutninger. På trods heraf oplevede personalet, at beboerne 'brokkede' sig over, *at det alligevel var personalet, der bestemte*. Ligeledes var deres erfaring, at beboerne mistede ejerskab til egne beslutninger i processen fra de blev truffet, til de blev ført ud i livet.

Formålet med projektet var derfor at:

- Opnå forståelse for hvilke elementer og processer, der har betydning for, at beboerne bevarer ejerskabet til egne beslutninger.
- Fremme at beboerne giver udtryk for egne ønsker og behov.
- Medvirke til at beboerne oplever øget indflydelse på eget liv.
- Synliggøre hvilke metoder, der fremmer eller hæmmer beboernes oplevelse af indflydelse.
- Udvikle læring til at beboere og personale sammen skaber forandring og udvikling i hverdagen.
- Generere ny viden med generaliserbare erfaringer og resultater.

1.2 Sprogøvej – en profil

Sprogøvej er et kommunalt støttecenter beliggende i Skibhus-området i Odense. Støttecentret består af et fælleshus indeholdende et stort køkken/alrum, toilet, fælles vaskerum samt personalefaciliteter. I tilknytning til fælleshuset er der seks små 1½ værelses lejligheder med tekøkken og bad samt lille have og redskabsskur. Til støttecentret er der derudover tilknyttet to satellitboliger, hvis beboere får støtte fra hjemmevejlederne i støttecentret. Beboerne i satellitboligerne har dog ikke været deltagere i projektet.

Beboerne er generelt selvhjulpne, og klarer de fleste praktiske ting selv. De står selv op om morgenen, spiser morgenmad og tager af sted på arbejde. Beboergruppen består af seks mænd i alderen fra begyndelsen af tyverne til starten af fyrrerne, og er generelt præget af, at beboerne har mange

individuelle aftaler og aktiviteter udenfor støttecentret. Flere af beboerne kender hinanden fra tidligere, idet de har været elever på samme skole.

I virksomhedsplanen for Sprogøvej 2004–05¹ beskrives beboergruppen som personer, der generelt bærer præg af at have en svag jeg- opfattelse. Denne kommer bl.a. til udtryk ved at:

- De har behov for andres anerkendelse i alle sammenhænge.
- De dækker over eget behov for hjælp for ikke at falde udenfor.
- De opfatter spørgsmål til handlinger og adfærd som kritik af egen person.
- De afventer og ønsker, at personalet træffer beslutninger for dem.
- De har svært ved at udsætte umiddelbare behov.
- De søger personlig kontakt og opmærksomhed fra personalet.
- De har svært ved at skabe og bevare fællesskabs- og samværsrelationer.
- De har svært ved at forstå sociale spilleregler.

Til støttecentret er der tilknyttet fire hjemmevejledere (pædagoger). Det pædagogiske arbejde på Sprogøvej består primært i at give beboerne så optimale betingelser som muligt med henblik på at øge deres livskvalitet. Der arbejdes ud fra individuelle principper i forhold til den enkeltes behov. Samtidig vægtes beboernes indflydelse på eget liv og medinddragelse i alle beslutninger såvel som fællesskabet højt².

1.3 Beboerne – om at bo på Sprogøvej

På baggrund af interviews med beboerne er det mit indtryk, at beboerne i det store hele er tilfredse med at bo på Sprogøvej. Flere klager dog over, at lejlighederne er for små. Det kan være svært at holde 'rodet fra døren', når der er så lidt plads. Ligesom lejlighederne er for små til, at man kan bo der sammen med sin kæreste.

To beboere er skrevet op andre steder, og en tredje påtænker at flytte på grund af pladsmangel. Hans drøm er at udbygge lejligheden med en udestue. Der er dog ikke nogen af de tre beboere, der forestiller sig, at de kan bo helt

¹ Virksomhedsplan 2004-05 – med kvalitetssikrede indsatsområder.

² Ibid.

for sig selv uden personalestøtte. Det er trygt og praktisk at have personale omkring sig, når man har brug for nogen at snakke med og til, eller når man har brug for hjælp til at styre økonomien og læse posten. Ligeså er det rart at have naboer, man kender.

Beboerne oplever i høj grad, at de har selvbestemmelse på alle forhold, der vedrører deres personlige og private forhold. De er ikke i tvivl om, at det er dem, der bestemmer alle forhold, som udspringer fra deres private bolig/hjem. Det vil sige beslutninger, der vedrører deres privatliv, fritid, sociale netværk, indretningen af deres hjem samt hvordan og til hvad hjemmet skal bruges.

Beboerne giver på forskellig vis udtryk for, at de er tilfredse med den hjælp og støtte de får fra personalet i hverdagen:

"Personalet er udmærket at snakke med, men de kan godt være lidt sure en gang imellem når de er stressede. Jeg snakker mest med min kontaktperson, og også nogen gange med de andre. Men jeg er meget glad for min kontaktperson – hun er bedst."

Kritikpunkter omkring forhold der vedrører beboerne på det individuelle plan er i det hele taget meget sparsomme. Det er mit indtryk, at beboerne i det store hele er godt tilfredse med rammerne, som de er. De har svært ved, at komme i tanker om noget, de ønsker ændret. Dette behøver dog ikke nødvendigvis være et udtryk for, at de *bare er tilfredse*. Det kan i lige så høj grad skyldes, at de ikke har erfaring med, at noget kan være anderledes, eller at de ikke lige på 'stående fod' kan finde på noget.

1.4 Evalueringens resultater

I dette afsnit sammenfattes evalueringens konklusioner struktureret i henhold til:

- Projektets betydning for beboernes indflydelsesmuligheder
- Organisatorisk læring
- Afprøvede processer og metoder

Projektets betydning for beboernes indflydelsesmuligheder

Beboerne har i projektforløbet gennemgået forskellige læringsprocesser, hvor de har arbejdet med indflydelse og medbestemmelse på forskellige måder. Det er min vurdering, at beboerne herigennem har gennemgået en positiv læring, der har fremmet en udvikling og øget den enkeltes mulighed for at påvirke sine livsbetingelser. Beboerne oplever, at de har fået mere indflydelse på de beslutninger, der vedrører dem på såvel det personlige som på det kollektive plan. Deres synspunkter bliver hørt og respekteret, både af de øvrige beboere og af personalet, og de er tillige blevet mere aktive og bevidste om deres indflydelsesmuligheder. De tager mere og mere ansvar, og følger op på beslutninger på eget initiativ. Det er samtidig min vurdering, at beboerne har fået en dybere forståelse (erkendelse) af, at når de selv er aktive og deltager i forskellige beslutningsprocesser, får de øgede muligheder for at få indflydelse.

Denne udvikling er fremmet af flere ting:

- 1) Der er under projektforløbet udviklet en kultur, hvor holdninger hos beboere og personale, processer og metoder tilsammen, har skabt nogle rammer, der giver mod til, at man tør give sine meninger til kende, og tør være kritisk uden at lade sig påvirke af forskellige magtpositioner i beboergruppen eller i forholdet til personalet.
- 2) Personalet har kritisk reflekteret over egen praksis. Der er udviklet og indført nye metoder og etableret organisatoriske rammer, der har betydning for, at beboerne kan blive støttet i at bruge deres indflydelsesmuligheder.
- 3) Der er opstået et *fælles tredje*, hvor beboere og personale har samarbejdet om udviklingsmål, som de har vedtaget i fællesskab. Arbejdsprocessen frem mod det *fælles tredje* har samtidig haft betydning for, at beboerne har taget ejerskab til de opstillede mål og handlinger.

De udviklingsmål som beboere og personale har samarbejdet om at nå i projektperioden, har været meget ambitiøse og fordret en høj grad af intensitet og involvering fra både beboere og personale. Dette har blandt

andet bevirket, at der naturligt nok ved projektets afslutning har kunnet spores en vis 'projekttræthed'. En projekttræthed som efter min vurdering har betydet, at flere af beboerne er ambivalente eller skeptiske overfor, hvorvidt projektets arbejdsform skal forankres i en ny praksis på Sprogøvej. På den ene side er det vurderingen, at beboerne har en oplevelse af, at de har lært noget i projektperioden og har fået mere indflydelse, men på den anden side, har de været mere end rigeligt udfordret på deres tid og personlige kompetencer. Der er ingen tvivl om, at det har været meget krævende for nogle af beboerne at blive afkrævet meninger, og fastholdt i at være aktiv deltager i både beslutningsprocesser og efterfølgende handlinger over så lang en periode.

Det er derfor min vurdering, at det kun vil være muligt at oppebære et så ambitiøst aktivitetsniveau i en tidsbegrænset periode, hvor indsatsen netop er rettet mod at udvikle og afprøve noget nyt. Hvis projekterfaringerne ikke skal forsvinde som sand mellem fingrene, må beboere og personale i samarbejde finde et naturligt leje for, hvordan disse kan forankres i den fremtidige praksis på Sprogøvej.

Organisatorisk læring

Det er min vurdering, at projektet på mange måder har medvirket til, at der er blevet skabt et fundament for organisatorisk læring, idet både beboere og personale hver især har lært noget gennem projektet. Forudsætningen for at denne læring kan blive til organisatorisk læring på Sprogøvej er, at den enkeltes læring bliver inkorporeret i den daglige praksis. Tilsvarende er det vigtigt, at de rammer (organisatoriske og metodiske) og processer, der er blevet udviklet og etableret for at læringen har kunnet finde sted, fastholdes og videreudvikles.

Afprøvede processer og metoder

I projektføreløbet er der anvendt og afprøvet en række udvalgte metoder ud fra en vurdering af, at disse er særligt egnede til at fremme og støtte beboernes (udviklingshæmmedes) læreproces. Der er min vurdering, at beboerne særligt har kunnet drage nytte af de metoder, der har krævet, at de selv skulle på banen og være 'kreative'. Dertil kommer de metoder, der har

støttet den enkeltes hukommelse og kommunikation – for eksempel samarbejdsøvelser, brug af billeder samt talestafet.

2.0 Evalueringens data

Evalueringen har været tilrettelagt som en såkaldt aktionsevaluering, hvor jeg som ekstern konsulent har spillet en dobbeltrolle som både proceskonsulent og evaluator. Jeg har haft til opgave både at initiere og opsamle på procesforløbet, at bidrage aktivt med forslag og konkrete anbefalinger til forbedringer af udviklings- og læreprocessen undervejs, samt at forestå evalueringen.

Personsammenfaldet mellem proceskonsulent og evaluator har ikke nødvendigvis givet de bedste forudsætninger for at sikre tilstrækkelig objektivitet i evalueringen. Imidlertid har dette forhold været en betingelse fra projektets start.

Evalueringen har været tilrettelagt ud fra et princip om at alle, såvel beboere som personalet, skulle have mulighed for at give deres vurdering af projektets mål, metoder, implementering, fremdrift og resultater til kende.

Dataindsamlingen er foregået under hele projektforløbet, det vil sige i perioden august 2005 til december 2006.

Evalueringens data består af forskellige typer af data, herunder opsamling på procesforløb, dokumentariske studier, og kvalitative interviews. Nedenfor følger en mere udførlig liste over dataenes karakter:

- Kvalitative interviews med beboerne
- Fokusgruppeinterviews med personalegruppen
- Proceskonsultation, herunder opsamling på procesforløb
- Midtvejsevaluering med beboere og personale
- Referater og personaleobservationer fra husmøder og månedens aktivitet
- Personale observationer på indflydelse af ejerskab
- Interviewmateriale i relation til indflydelse på hjemmedage
- Beboerevaluering af personalemøder (overholdelse af tiden)
- Observation på ejerskab og indflydelse
- Virksomhedsplan

- Kvalitetssikringsmodel for Sprogøvej 2004– 2005

2.1 Karakteristik af projektet

Udviklingsprojektet har været bygget op omkring forskellige projektaktiviteter, hvis succes har fordret en høj grad af engagement og deltagelse fra beboerne.

Projektet har haft som mål at udvikle nye metoder og viden om hvilke elementer og processer, der har en særlig betydning for, at beboernes oplevelse af indflydelse på og ejerskab til beslutninger fremmes. Derfor har der været lagt vægt på at afprøve forskellige udvalgte metoder og processer under de forskellige projektaktiviteter. I denne sammenhæng forstås processer som en metode, der har til formål at fremme vejen hen til målet.

Deltagere i projektet har været beboere og personale på Sprogøvej.

Projektaktiviteter

Projektet har været struktureret omkring fire faser:

- 1) Opstarts- og afklaringsfase
- 2) Implementeringsfase
- 3) Midtvejsevaluering og justering
- 4) Slutvaluering

Opstarts- og afklaringsfase

Opstarts- og afklaringsfasen var tilrettelagt således, at der var et meget kort tidsinterval mellem de forskellige projektaktiviteter. Det korte tidsinterval havde til hensigt at fastholde beboerne i en læreproces, hvor de var aktive og bevarede deres engagement. Tidsfaktoren var væsentlig for, at beboerne kunne finde den røde tråd i projektet, og for at de kunne huske: *"hvad vi havde talt om og besluttet sidst vi var sammen"*. Det kan nemlig være svært at føle ejerskab til noget, hvis man har svært ved at huske, hvad det hele handler om!

De forskellige projektaktiviteter involverede på forskellig vis den enkelte beboer, beboerne sammen, beboere og personale sammen, og personalegruppen alene.

Projektaktiviteterne bestod af:

- Beboerinterviews hvor beboerne blev interviewet individuelt med henblik på at indhente viden om fokusområder til beboerkonferencen. Interviewene blev afviklet d. 19. og 23. august 2005.
- Beboerkonference hvor beboerne via fremtidsværkstedsmodellen skulle fremkomme med deres uprioriterede individuelle og fælles ønsker til indsatsområder. Konferencen blev afviklet d. 29. august 2005.
- Fællesmøde hvor beboerne fremlagde deres kritikpunkter og ønsker for personalet. Fællesmødet blev afholdt d. 6. september 2005.
- Personalemøde hvor personalet skulle forholde sig afklarende til beboernes udsagn og eventuelle interessekonflikter. Mødet blev afholdt i forlængelse af fællesmødet d. 6. september 2005.
- 2-dages visionskonference hvor beboere og personale i fællesskab skulle finde frem til en endelig prioritering af projektindsatsen, udvælge mål, delmål og nøgleaktiviteter, samt opstille succeskriterier. Konferencen blev afviklet som internat på Fredericia vandrehjem d. 21.-22. september 2005.
- Personaledage hvor der blev samlet op på hele processen, lavet tids- og handleplan for afprøvning og implementering samt diskuteret begrebsafklaring i forhold til teorivalg. Derudover blev der samlet op på den genererede viden og erfaringer, herunder diskuteret hvilke der var generaliserbare og omsættelige til ny pædagogisk praksis. Personaledagene blev afviklet d. 28. september 2005 og 31. januar 2006.

Implementeringsfase

Projektaktiviteterne i denne fase bestod i, at beboere og personale sammen arbejdede med at omsætte de udvalgte mål og nøgleaktiviteter til konkrete handlinger. Samtidig blev der arbejdet med at udvikle og afprøve forskellige metoder, der skulle understøtte en udvikling af den enkelte beboers

læreproces og beslutningskompetence. Arbejdet med implementeringen er foregået løbende siden visionskonferencen d. 21.-22. september 2005.

Midtvejsevaluering og justering

Midtvejs i projektet samlede beboere og personale i fællesskab op på de foreløbige projektresultater på en konferencedag. Her blev det vurderet, om 'vi var på rette vej', og om der var behov for at justere på de formulerede mål, metoder og beslutninger. Der foregik endvidere en evaluering af, hvorvidt beboerne *stadig var med*, og følte ejerskab til såvel de udførte som de endnu ikke udførte aktiviteter/handlinger.

Personalet midtvejsevaluerede efterfølgende på metode- og procesforløbet i relation til den pædagogiske praksis.

Inden konferencen havde alle beboere fået et spørgeskema, hvor de skulle vurdere de foreløbige resultater af de forskellige indsatser, som projektet havde medført. Spørgeskemaerne havde til formål at støtte og hjælpe beboerne i gang med en refleksion over, hvad de syntes, projektet havde betydet for dem. En refleksion, der skulle hjælpe beboerne med at forberede sig på, at *jeg har en mening om projektet*, og komme frem med den på konferencen. Konferencen blev afviklet d. 3. maj 2006.

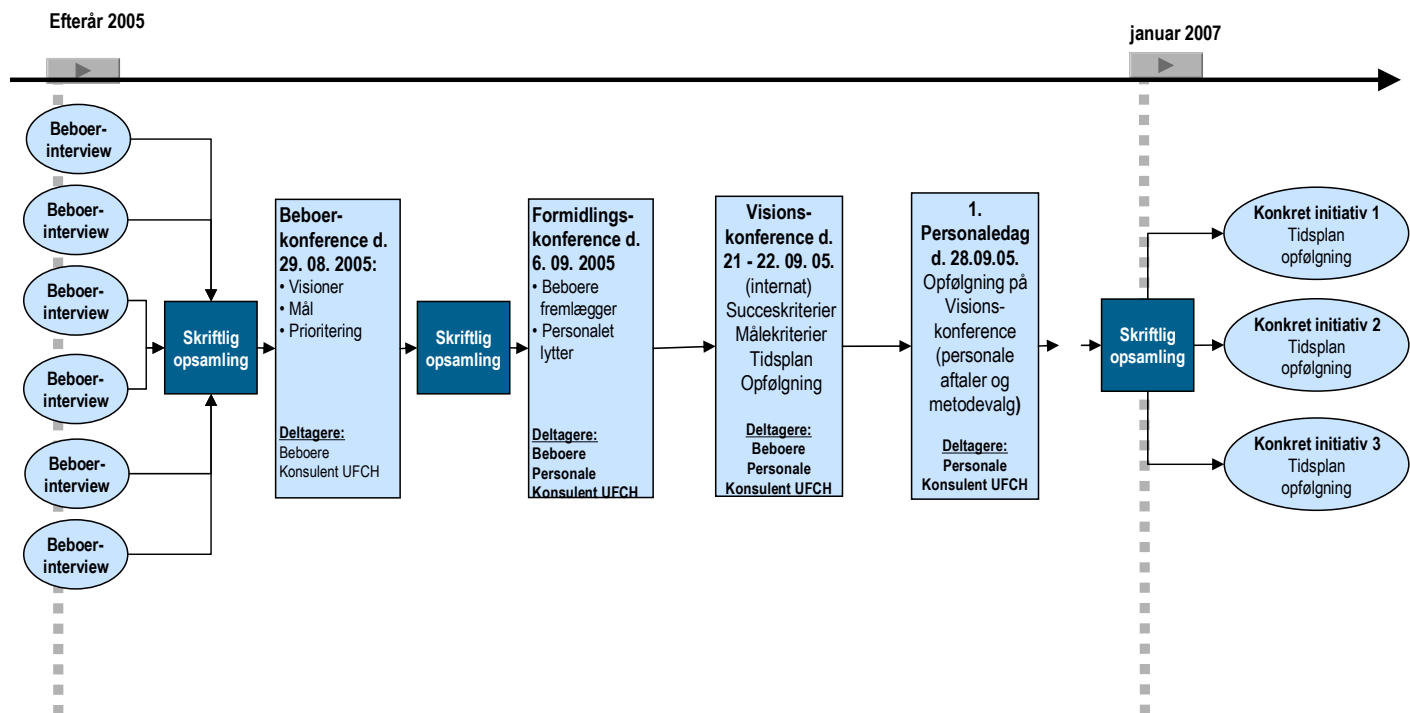
Slutevaluering

Den oprindelige plan var, at der skulle evalueres på en fælles evalueringdag for beboere og personale. Det blev dog siden vurderet, at konferenceformen ikke ville kunne skabe det rum og den tillid, der skulle til for at alle beboere ville turde ytre sig. På baggrund heraf blev slutevalueringen med beboerne i stedet gennemført som enkelt interviews, og der blev lavet et fokusgruppeinterview med personalegruppen.

Beboerinterviewene blev afviklet d. 9. og 12. oktober 2006.

Fokusgruppeinterviewet med personalet fandt sted d. 31. oktober 2006.

Tidsplan for det samlede projektforsløb:



3.0 Projektets konkrete udbytte

Projektets konkrete genstandsfelt(er) er fremkommet gennem forskellige bottom-up orienterede procesforløb. Her har beboerne skullet samarbejde om at identificere og formulere forskellige kritikpunkter, som de ønskede ændret på Sprogøvej.

Første skridt i processen var de indledende interviews med beboerne. Disse havde til formål at give mig som ekstern proceskonsulent en fornemmelse af den enkelte beboers livssituation, begrebsverden, kommunikative niveau, holdninger til selvbestemmelse og indflydelse, kritikpunkter, ønsker og drømme³.

Interviewene dannede baggrund for tilrettelæggelsen af den efterfølgende beboerkonference, og gav mig som facilitator en viden om, hvor jeg skulle hjælpe og støtte den enkelte beboer i at komme frem med sine kritikpunkter, ønsker og drømme på konferencen.

Næste skridt i denne proces blev taget på beboerkonferencen. Her fik beboerne i kraft af fremtidsværkstedmodellen et forum, hvor de i fællesskab bestræbte sig på at ytre sig om ønskelige og mulige – men om også foreløbigt umulige – fremtider på Sprogøvej.

På fremtidsværkstedet blev der formuleret en række kritikpunkter omkring forhold, som beboerne oplever er problematiske, og/eller som de mener kan forbedres:

- Tidspunkt for arrangementer på hverdage er for uflexible. Arrangementer bør ikke lægges på samme ugedag.
- Personalet holder for mange arrangementer på torsdage – bør flyttes til forskellige ugedage.
- Personalet skal være mere fleksibelt m.h.t. ønsker om tidspunkter for arrangementer, evt. flytte timer fra hverdage til weekender.
- Beboerne ønsker selv at bestemme rygepolitik i fælleshuset.

³ Se interviewguide, bilag 1.

- Beboerne ønsker at være med til at vælge støttepersoner og ansætte pædagoger/personale.
- Der ønskes flere mandlige pædagoger.
- Personalet bestemmer nogle gange for meget. De bestemmer for meget i fælleshuset, og holder altid møder på tirsdage, hvor de blokerer fælleshuset.
- Personalet mangler respekt for beboernes arbejde, som er ligeværdigt med personalets arbejde.
- Beboerne har forskellige ønsker til planlægning af hjemmedage. De ønsker indflydelse på antallet af hjemmedage, deres indhold og med hvilken pædagog, de har hjemmedage.
- Boligerne er for små – alle beboere har visioner om på et eller andet tidspunkt at flytte.

Tredje skridt fandt sted på visionskonferencen. Her skulle beboere og personale i fællesskab finde frem til, hvilke konkrete temaer fra fremtidsværkstedet, der skulle arbejdes videre med under projektforsløbet. Ud af kritikpunkterne fra fremtidsværkstedet blev der udvalgt forskellige indsatsområder:

- Hjemmedage
- Husmøder
- Månedens aktivitet og spilleaftener
- Personalemøder

Udviklingsmål, succes- og målekriterier for temaerne blev efterfølgende formuleret i et ligeværdigt samarbejde mellem beboere og personale.

3.1 Hjemmedage

Beboerne havde et ønske om at få større indflydelse på antallet af hjemmedage, indholdet af disse dage samt hvilken pædagog, man har hjemmedag med. Nogle beboere ønskede flere hjemmedage, mens andre ikke ønskede nogen.

3.2 Husmøder

Beboerne havde et ønske om at bevare husmøderne som det forum, hvor alle demokratiske beslutninger, der har betydning for/berører fællesskabet, og hermed den enkelte beboer, bliver truffet. Som konsekvens af dette blev det besluttet, at:

- Der skal være mødepligt til husmøderne.
- Husmøderne (1 gang om måneden) skal være rullende (det vil sige placeres på forskellige ugedage), så det ikke altid er de(n) samme beboer(e), der er nødt til at aflyse sin fritidsaktivitet eller få fri fra arbejde for at kunne deltage.
- Husmødet kan nedsætte forskellige arbejdsudvalg, der planlægger og er ansvarlig for fælles arrangementer og spilleaftner.

3.3 Månedens aktivitet og spilleaftner

Enkelte beboere ønskede, at flere prioriterede at deltage i de fælles spilleaftner. Spilleaftnerne er en fast ugentlig aktivitet, hvor beboere og personale har mulighed for at hygge sig sammen med forskellige spil eller andet. For at kunne imødekomme dette ønske blev det besluttet, at spilleaftenerne fremover skal placeres på forskellige ugedage.

3.4 Personalemøder

Beboerne havde et ønske om, at personalet havde faste start- og sluttidspunkter for personalemøderne. Beboerne var irriterede over ikke at vide, hvornår de kan få adgang til det fælles køkken/alrum, hvor personalet holder møder, og på hvilket tidspunkt, de kan bede om hjælp til forskellige ting. Personalet syntes tilsvarende, at det var irriterende at blive forstyrret af beboerne under møderne.

Personalet og beboerne blev derfor enige om, at:

- Der er faste start- og sluttidspunkter for personalemøder.

- Personalets møder med 'eksterne' skal foregå ude i byen for ikke at beslaglægge fællesrummet unødigt.
- Beboerne ikke må forstyrre personalet under personalemøderne.

I nedenstående skema illustreres de formulerede udviklingsmål og succeskriterier samt hvorvidt disse er opfyldt.

Tema	Mål	Hvad gør vi?	Succeskriterier	Opfyldt
Hjemmedag	Årlige samtaler om behov, indhold og valg af hjemmedag.	Halvårlige samtaler om behov, indhold, tidspunkter. 1 gang årligt vurderes behovet. Beboerne bestemmer selv med hvem, samtalen skal foregå. Orientering på husmøde hvis andre beboere berøres af aftalerne.	Alle har haft samtaler inden 01.02.06. Vi oplever, at det er en god måde at snakke om hjemmedagen på. Beboeren oplever, at få lavet noget om/det nytter. Beboerens valg respekteres. Vi/jeg bliver orienteret, hvis det berører os/mig.	Opfyldt. Opfyldt. Delvist opfyldt. Delvist opfyldt. Opfyldt.
Husmøder	Husmødet nedsætter forskellige arrangementsudvalg.	Husmøder holdes på forskellige ugedage. Der er mødepligt til husmøderne.	Alle møder op. Hvis afbud meldes de til kontoret. Husmøder afholdes på forskellige ugedage. Husmødet nedsætter udvalg til forskellige arrangementer.	Delvist opfyldt. Delvist opfyldt. Opfyldt. Opfyldt.

Månedens Aktivitet	Beboerne skal tidligere med i planlægningen, og medvirke fra start til slut	<p>Indhold besluttet på skift af beboerne.</p> <p>Der nedsættes et udvalg med tre beboere og en fra personalet.</p> <p>Der lægges planer 3 måneder frem.</p> <p>Plan fremlægges på husmødet.</p> <p>Der laves et tids- og oversigtsskema.</p>	<p>Det lykkes at mødes og koordinere månedens aktivitet tre måneder frem.</p> <p>Arrangementerne gennemføres, og med mange deltagere.</p>	<p>Opfyldt.</p> <p>Delvist opfyldt.</p>
Spilleaftner	Spilleaftner lægges på forskellige ugedage.	<p>Spilleaftner planlægges tre måneder frem.</p> <p>Der nedsættes et udvalg, med to beboere og en fra personalet.</p> <p>Plan fremlægges på husmøde.</p> <p>Rullende ugedage.</p> <p>Beboere og personale deltager på skift i udvalg.</p>	<p>Der bliver nedsat udvalg til hverdagsarrangementerne.</p> <p>Der ligger en plan tre måneder frem for hverdags/spilleaftner.</p> <p>Dem der tilmelder sig deltager.</p> <p>Der fremlægges aktivitetsplaner på husmøder.</p> <p>Arrangementet gennemføres.</p>	<p>Opfyldt.</p> <p>Opfyldt.</p> <p>Delvist opfyldt.</p> <p>Opfyldt.</p> <p>Opfyldt.</p>
Personalemøder	<p>Personalet respekterer mødetid.</p> <p>Beboerne respekterer personalets møder</p> <p>Møder med eksterne personer holdes ude i byen.</p>	<p>Fast mødetidspunkt er tirsdag kl. 13-16.30.</p> <p>Mødetid respekteres.</p> <p>Lukket dør under møder.</p> <p>Dørskilt på døren (optaget/ikke optaget).</p> <p>Mødetidspunkter og sted skrives på tavlen i køkkenet.</p>	<p>Personalet bliver ikke forstyrret og overholder tiden.</p> <p>Dørskiltet bliver købt og anvendt.</p> <p>Personalet husker at skrive på tavlen, og overholder det, de har skrevet.</p> <p>Beboerne kan bruge fælleshuset, når personalet holder møde 'ude i byen'.</p>	<p>Opfyldt.</p> <p>Opfyldt.</p> <p>Opfyldt.</p> <p>Opfyldt.</p>

3.5 Beboervurderinger

Hjemmedag

Generelt har det været en positiv oplevelse for beboerne at kunne tale om deres individuelle behov for indholdet af hjemmedagene, samt deres ønsker til mulige forandringer med et personale, de selv har valgt. Samtalerne med personalet tog udgangspunkt i en interviewguide⁴, der havde til formål at give beboerne ejerskab til processen, idet spørgsmålene skabte genkendelighed og sammenhæng til de mål og succeskriterier, de selv havde formuleret for deres fremtidige hjemmedage.

Stort set alle beboere har haft en oplevelse af, at det har nyttet noget at fremkomme med ønsker til ændringer, idet de fleste har fået nogle af deres ønsker opfyldt. Der er dog enkelte beboere, der er mest trygge ved de kendte rammer og kontaktpædagoger, og derfor ikke har haft nogle ønsker om forandring. Kun en enkelt beboer synes, at det har været spild af tid med samtalen, idet han ikke har fået nogle af sine ønsker opfyldt.

Beboerudsagn vedrørende hjemmedage:

"Jeg er glad for beslutningen om, at man kan snakke om sin hjemmedag hvert halve år. Det skal ikke være hyppigere, for jeg skal have tid til at rette mig ind efter det nye. Det er svært at sige, at man vil have noget andet personale på sin hjemmedag. Jeg er glad for, at have fået X, jeg kan ikke så godt med kvinder. Jeg er tilfreds med, at jeg fremover skal have hjemmedage både med X og Y. Det fungerer rigtig godt."

"Jeg synes det har været godt at tale om sin hjemmedag, og kunne komme frem med sine ønsker. Selv om jeg ikke har fået opfyldt dem, synes jeg det er en ordening, der skal fortsætte. Jeg ved jo godt, at selv om man har ønsker, er det ikke sikkert, man kan få dem opfyldt. – Nu får vi se. Jeg vil nødigt have 2 hjemmedage, som nogle af de andre har. Det er den åndssvage Odense Kommune, der skal spare! Jeg er glad for at have fået hjemmedag sammen"

⁴ Se interviewguide, bilag 2.

med B, vi har aftalt, at vi nogle gange kan gå ud at bowle og nogle gange spise frokost sammen.”

”Jeg tænkte over det med ændringen, men hvis jeg skulle have flyttet min hjemmedag, så skulle personalet lave om på det hele for min skyld. Det var der ingen grund til. Det er fint nok at snakke om, hvordan det går. Det kan jo være, man brænder inde med noget. [...] Jeg er godt tilfreds med det, som det er.”

”Det er, som det plejer. Det passede dem (personalet) åbenbart ikke, at jeg ville have en anden hjemmedag og en anden pædagog. Det kan være lige meget med at snakke om hjemmedagen og lave projektet, da der ikke er sket en skid. Beboerne har ikke fået mere indflydelse.”

Husmøder:

Beboerne er meget ambivalente i forhold til, hvorvidt de ønsker, at husmøderne skal fortsætte med de samme mål og succeskriterier, som de selv har opstillet for dem. Det er specielt beslutningen om, at der er mødepligt, og at husmøderne skal ligge på forskellige ugedage, de er kritiske overfor. Den 'kollektive beboer-ånd' fra visionsseminariet er på disse punkter svær at fastholde i den virkelige dagligdag. Især hvis det skal ske på bekostning af, at man skal vælge noget andet fra, fx café eller aftenskole. I princippet synes beboerne, at det er okay, at der er mødepligt, '*når bare det ikke går ud over mig*'. Der er tydeligvis ingen forståelse for, at det er nødvendigt at placere husmøderne på forskellige ugedage, hvis det ikke skal være de(n) samme, der skal aflyse deres arrangementer hver gang. Der er således flere beboere, som bliver væk fra husmøderne, selv om de giver udtryk for, at det er vigtigt at deltage, og at de godt ved, at de så heller ikke får indflydelse på de beslutninger, der træffes. Aktiviteterne og livet uden for fællesskabet på Sprogøvej betyder tydeligvis mere for dem. Omvendt er der et par beboere, der gør en dyd ud af at være loyale overfor de beslutninger, de selv har været med til at træffe.

Beboerudsagn om husmøderne:

"Vi kan godt glemme, at der er husmøde, selv om vi har mødepligt. Jeg synes, det går ud over min hockey om mandagen. [...] Det er forkert at have mødepligt, når du nu har prøvet det. Det giver for meget bøvl, og der er nogen, der næsten aldrig deltager."

"Det er en dårlig idé, at husmøderne ligger på en tirsdag, da jeg går til edb. Skal jeg vælge mellem husmøde og edb, vælger jeg edb. Jeg har sagt: "Vælger I husmøde om tirsdagen, så vælger jeg at gå til edb". [...] Så har jeg bare ikke været med til at træffe beslutningen, og så kan det ikke nytte at brokke sig over det, så må man følge den beslutning, der er taget."

"Når vi nu selv har været med til at indgå aftalen om, at vi har mødepligt, så er der altså ikke noget med at springe fra samme dag eller dagen før. Så må vi rykke på det, når vi nu godt ved det. De dage hvor det har været på en tirsdag, og jeg nu ved der er mødepligt, må jeg springe fra og sige: "Jeg har mødepligt". Når jeg nu selv har været med til, at bestemme det, så er det jo det. Så bryder jeg ikke reglerne. Ellers må vi jo ophæve beslutningen eller gøre noget andet ved den."

Bortset fra mødepligt og skiftende ugedage vurderes formen, hvorpå husmøderne afvikles som rigtig god. Den skal fortsætte. Alle synes at have gode erfaringer med at deltage i forskellige arrangementsudvalg, og med at være aktive i planlægning, udførelse og afvikling af forskellige aktiviteter. En enkelt beboer nævnes dog af flere som værende så styrende og dominerende, at de andre ikke gider deltage i udvalgsarbejde eller arrangementer, hvor han er med. De fravælger ham bevidst.

På trods af beboernes kritiske blik på husmøderne synes alle dog alligevel, at der er sket en klar forbedring. Denne forbedring tillægges først og fremmest, at mødeformen er blevet ændret. Der er etableret hyggelige og mindre formelle rammer for husmøderne. De er blevet rykket fra mødebordet i køkkenet til sofagruppen, og der er indført en talestafet samt brug af billeder.

"Husmøderne går bedre end tidligere. Billederne er en god støtte til at kunne læse, hvad der skal ske på mødet, så man kan forberede sig og huske, hvad

der er besluttet. Det er også godt, at man i fællesskab kan tage de billeder, der skal bruges. [...] Bolden (talestafetten) presser mig til at sige noget, og det er godt.”

”Det er rigtig godt med billederne, når det ikke er så nemt at læse. Jeg bruger dem rigtigt meget til at følge med i, hvad der skal ske, hvem der kommer på arbejde – det skal i hvert fald fortsætte.”

”Det kører udmærket med bolden. Men nogle beboere synes, det er noget pjat. I starten syntes jeg også, det var noget pjat, men når vi bruger den, kører det stille og roligt. Tidligere talte vi i munden på hinanden.”

”Jeg sætter ikke selv punkter på dagsordenen, hvis jeg ikke lige har noget, jeg skal fremføre. Jeg forholder mig tavs. Men nu bruger vi den nye bold, så må vi kun sige noget, når vi har bolden. [...] Når man har den, er der ro, og når man har den, er der stadigvæk ro. Det er en fordel, at bolden tvinger en til at sige noget, så er der ingen, der finder på at afbryde en eller sige noget ind i mellem. Det har virket. Da vi havde den på prøve, der var ikke nogen der sagde noget, man kunne høre en knappenål ryge på gulvet.”

Månedens aktivitet og spilleaftner

Alle beboere har været aktive i planlægning og afvikling af månedens aktivitet og spilleaftner. Det er godt, at aktiviteterne er planlagt tre måneder frem, så man har mulighed for at koordinere dem med sine andre fritidsaktiviteter. Det er lidt forskelligt, hvor mange der deltager hver gang. Og det vækker vild forargelse, at der er nogen, der er blevet væk fra en aktivitet, de selv har valgt og planlagt! Ligeledes er der stor skuffelse, når arrangementer må aflyses på grund af manglende tilslutning.

Det kræver stor tålmodig og megen tid at deltage i udvalgsarbejdet, men det vurderes samtidig at være en læreproces, hvor man lærer at diskutere, at udfordre hinandens synspunkter, og at holde fast i egne standpunkter.

Alle beboere ønsker, at spilleaftnerne bliver fastholdt som en mulighed for dem, der ønsker det. Det skal være frivilligt, hvorvidt man ønsker at deltage eller ej.

3.6 Delkonklusion

Det er min vurdering, at den systematik der har været i samarbejdet mellem beboere og personale omkring opstilling af mål, handlinger og succeskriterier har været meget anvendelig og overskuelig for beboerne. Umiddelbart kan de enkelte mål og handlinger, såvel som succeskriterierne, måske virke små og forsimplede for udenforstående. Ikke desto mindre har de taget afsæt i det niveau, hvorpå beboerne – både på det individuelle og det kollektive plan – befandt sig på tidspunktet for projektet. Det har været væsentligt for beboernes ejerskab til projektet, at de forskellige aktiviteter har været konkrete og overskuelige samt understøttet af redskaber såsom billedkommunikation.

Det har været ambitionen, at det skulle være beboernes og ikke personalets ønsker eller ambitioner om forandringer, der skulle være det bærende i projektet. Det synes jeg er lykkedes, på trods af at projektet er initieret oppefra – af personalet. Samtidig er det vigtigt at understrege, at beboernes indflydelse kun har været mulig indenfor de rammebetingelser, personalet

har kunnet etablere. Eksempelvis har personalet ikke indflydelse på, hvorvidt beboerne kan få flere eller færre hjemmedage.

Beboergruppen tilhører gruppen af velfungerende udviklingshæmmede. Alene boformen indikerer, at man skal kunne klare mange ting selv. Det kan derfor på mange måder være svært for personalet at finde et 'passende' niveau for, hvordan man skal udfordre beboernes kompetencer, hvis disse samtidig skal udvikles. Man kan let komme til at overvurdere beboernes kompetencer, og derved undervurdere deres behov for hjælp. Eksempelvis var det svært for personalet at acceptere, at nogle beboere ville kunne drage nytte af billedkommunikation. Billedkommunikation er sædvanligvis ikke på listen over pædagogiske redskaber til beboere, der er tilknyttet et støttecenter. Billeder som støttende kommunikation har dog vist sig at være et meget brugbart redskab for flere beboere. De har medvirket til at fremme oplevelsen af indflydelse, og gjort flere af beboerne mindre personaleafhængige. De kan nu, i kraft af billederne, selv orientere sig i dagsordenspunkterne og beslutningsreferaterne.

4.0 Vurdering af anvendte metoder

Undervejs i projektet har der været afprøvet forskellige metoder og redskaber, der har haft til formål at understøtte beboernes læreproces, indflydelse og ejerskab.

Det er især de metoder og redskaber, (billedkommunikation og talestafet), som har fordret, at beboerne selv har været aktive i konkrete situationer, der vurderes at have haft størst betydning.

I de efterfølgende afsnit gives en vurdering af de anvendte metoder og redskaber.

4.1 Det kvalitative interview

Alle beboere blev interviewet i projektets opstart. Interviewet skulle bl.a. medvirke til, at de eksterne konsulenter⁵ kunne få en fornemmelse af den enkelte beboer, herunder hvad de syntes om at bo på Sprogøvej, om kvaliteten af deres støtte, deres deltagelse i fællesskabet, deres arbejde og fritidsinteresser, samt deres vurdering af egne indflydelsesmuligheder. Interviewene gav desuden os konsulenter en viden om, at der var stor forskel på beboernes kommunikative kompetencer og begrebsverden, samt deres behov for ro og tid til at formulere sig. Disse erfaringer gav stof til refleksioner og overvejelser omkring, hvordan vi skulle planlægge og understøtte den enkelte under de forskellige procesforløb i projektet, således at alle beboere fik rum og tid til at komme til orde.

Det kvalitative interview har vist sig at være en god metode i relation til beboergruppen, da både beboere og konsulenter kom 'tættere' ind på hinanden gennem interviewet. Dette kendskab til hinanden har været brugbart gennem hele projektforsløbet. Det var endvidere vigtigt, at interviewet var tilrettelagt således, at spørgsmålene var genkendelige og forståelige for den enkelte interviewperson. Der skal være afsat god tid til interviewet, idet der også skal være tid til at få skabt en god atmosfære,

⁵ Ved projektets start var der tilknyttet to konsulenter fra UFC Handicap.

drikke en kop kaffe, kigge i familiealbummet, eller tage en snak om løst og fast. Derudover er det vigtigt, at spørgsmålene er forståelige og konkrete, og at man gentager interviewpersonens svar for at checke, om man har forstået det rigtigt: (*"Er det rigtigt forstået, at det du siger er...?"*)

Kvaliteten ved det kvalitative interview er, at den enkelte beboers synspunkter og vurderinger bliver gjort til genstand for opmærksomhed uden at disse hæmmes af magtpositioner i beboergruppen eller af forholdet til personalet. Eksempelvis kom det frem i flere af interviewene, at der var en enkelt beboer, som de andre var bange for, og meget trætte af. Ligesom der var enkelte beboere, der dristede sig til at kritisere personalet:

IW: Laver I nogle fælles ture?

Beboer: Ja, det gør vi.

IW: Hvordan er det?

Beboer: Det er godt nok, men jeg er bange for en af dem, der bor her, og derfor vil jeg gerne flytte. Han minder mig om en, der engang har truet mig med en kniv, så den sidder heroppe (sætter pegefingern op til tindingen).

IW: Det kan jeg godt forstå, truer han dig?

IW: Han er bare højtråbende, han er min nabo.

Beboer: Jeg har tænkt på at få nyt personale.

IW: En ny kontaktperson? Du kunne tænke dig at skifte kontaktperson, er det rigtigt forstået?

Beboer: Ja.

IW: Hvordan skulle den bedste nye kontakt person være?

Beboer: Ja hun skulle være venlig og ganske almindelig – et godt spørgsmål.

4.2 Fremtidsværksted

Fremtidsværkstedsmoellen var valgt som procesramme for beboerkonferencen, idet den er egnet til at skabe dialog, og til at få dialogen rettet frem mod fælles handlinger.

Fremtidsværkstedet var som metode god til at skabe et fælles engagement hos beboerne. De mærkede hurtigt, at de ikke blot var tilhørere men medskabere, og at de selv kunne give svar på, hvad de ønskede af ændringer. Det var vigtigt undervejs

at samle op på deres budskaber ved at gentage og stille forståelsesspørgsmål. Erfaringen fra fremtidsværkstedet var endvidere, at det kan være vanskeligt for beboerne at bevare koncentrationen for længe af gangen. Det var vigtigt at give plads til små pauser, hvor der skete noget helt andet. Specielt i arbejdet omkring beboernes formidling af deres budskaber til personalet blev kreativiteten udfoldet. Her blev der taget billeder og spillet rollespil, og en meldte sig som ansvarlig for at skrive det hele rent på sin PC til brug for overheads.

4.3 Formidlingskonference

En uge efter fremtidsværkstedet skulle beboerne formidle deres budskaber til personalet om, hvilke forandringer de ønskede på Sprogøvej. For at fastholde at det var beboerne, der var på, var det besluttet, at personalet ikke måtte kommentere undervejs. De måtte kun stille opklarende og forståelsesmæssige spørgsmål.

På trods af at der kun var en uge mellem fremtidsværkstedet og formidlingskonferencen, og selv om at beboerne havde forberedt sig på, hvad det var de skulle fremlægge for personalet, var det svært for dem at huske, hvad det nu lige var, de ville sige. Det er umiddelbart svært at vurdere, hvor påvirkede de var af, at det var personalet, de skulle sige noget til, eller om det skyldtes, at budskaberne ikke var blevet internaliseret i den enkelte beboer. Nok mest det sidste.

Et diasshow samt overheads fungerede godt som støttende materiale i fremlæggelsen.

4.4 Visionskonference

Formålet med visionskonferencen var at etablere et ligeværdigt og respektfuldt samarbejde mellem beboere og personale i en fælles arbejdsproces, hvor de skulle finde frem til de konkrete udviklingsmål, succeskriterier og målemetoder for projektet.

Konferencen blev indledt med en konkret samarbejdsøvelse i to blandede grupper. Samarbejdsøvelsen gik ud på at bygge et tårn, der skulle opfylde

nogle bestemte kriterier, og var en forberedelse til de efterfølgende gruppearbejder.

Programmet vekslede metodisk med pauser, fysiske aktiviteter i svømmehal, og et planlagt teaterstykke, hvor beboere og personale skulle bytte roller.

Beslutninger blev taget i fællesskab og omhandlede fælles mål for beboere og personale. I et enkelt tilfælde blev en beboers behov og ønsker ikke delt med de øvrige. Man enedes om kun at fremme de mål, der var enighed om.

Det er min vurdering, at visionskonferencen har haft stor betydning for beboernes ejerskab til projektet, idet den havde en arbejdsform, hvor personale og beboere skulle samarbejde på nye måder, og hvor man ikke blev fastholdt i bestemte roller.

På konferencen opstod der *et fælles tredje*, som svarede til de udviklingsmål, der blev fremmet, og som har været bærende gennem hele projektet. Det har haft betydning for flere beboere, at de for eksempel skulle samarbejde med personalet om at bygge et tårn, eller komme med ideer til løsningsforslag i gruppearbejdet. De viste helt nye sider af sig selv, hvor de ind imellem tog styringen, og var dem, der var idéskabende i forhold til udformning m.m. Konferencen har også haft betydning i kraft af, at det er den, der refereres tilbage til: *Kan du huske i Fredericia, der gjorde vi sådan og sådan, eller vi besluttede sådan og sådan*. Som en beboer siger i evalueringssamtalen: *"Det var sjovt i Fredericia, men det var også hårdt. Vi skal nok vente lidt med at gøre det igen."*

4.5 Implementeringsmetoder

Til at støtte implementering og opfølgning af mål har personalet udviklet forskellige redskaber:

- Interviewguide til interview i forbindelse med hjemmedage. I forbindelse med dette interview blev der metodisk arbejdet på at skabe sammenhæng mellem interviewet og udviklingsmålet om hjemmedage. Interviewet blev efterfølgende evalueret sammen med den enkelte

beboer ud fra følgende målekriterier: Har beboerne selv valgt interviewperson? Oplever beboerne sammenhæng mellem interviewet og projektet? Har interviewet ændret noget for beboeren?

- Til husmøderne har der fast været en fra personalegruppen, som har haft til opgave at være observatør og at registrere ejerskab ud fra følgende kriterier: Genkendelse (individuel og kollektiv), aktiv deltagelse (individuel og kollektiv) samt initiativ og ansvar. Der har desuden været arbejdet med billedkommunikation, hvilket har gjort det muligt for de ikke læsende beboere at informere sig om dagsordenen i beslutningsreferatet. Der er lavet tavler med billeder over udvalgsmedlemmer m.v. Der er endvidere indført en talestafet på husmøderne, som tvinger den enkelte til at ytre sig, og som skaber koncentration hos de øvrige, så de hører, hvad der bliver sagt.
- I forbindelse med personalemøderne anvendes der et dørskilt med en rød/grøn farve, der indikerer, hvornår fællesrummet er optaget eller ledigt. Efter mødet samler beboere og personalet op på, hvorvidt personalet har overholdt de aftalte mødetider ved at der sættes en smiley med glad, lige eller sur mund ind i et skema.

Det har været et stort arbejde for personalet at holde processen i gang og skabe rammerne for indflydelse. Det er min vurdering, at implementeringsmetoderne har været nyttige redskaber til at etablere nye rammer og måder at arbejde med beboerindflydelse på. De har på en systematisk måde været med til at fastholde både beboere og personale i at forfølge de fælles udviklingsmål. Den store skriftlighed i projektet har været tidskrævende, men er med til at dokumentere og synliggøre, hvor langt man er kommet: Hvad der skal udvikles, hvad der ikke er brugbart, og hvor der skal findes nye veje til øget indflydelse.

4.6 Elementer og processer af betydning for indflydelse og ejerskab

I kraft af projekterfaringerne kan det opsamlende konkluderes, at følgende elementer og processer har betydning for oplevelsen af indflydelse og ejerskab til beslutninger hos beboerne:

- Konstante gentagelser af beslutninger.
- Brug af billeder, der hjælper med at huske aftaler og beslutninger.
- At beboerne er aktive i udførelsen af en konkret beslutning.
- Positiv respons fra øvrige beboere og personale.
- At der er kort tid mellem beslutning og udførelse.
- At der er etableret rammer, der giver indflydelse.
- Brug af talestafet der fremmer, at man ytrer sig, koncentrerer sig og er aktivt lyttende.
- At kulturen, der skaber rammerne for indflydelsen, fastholdes.

Bilag 1: Interviewguide – beboere

Faktuelle oplysninger

- Hvor gammel er du?
- Kan du beskrive din hverdag – hvad laver du fra du står op til du går i seng?
- Dit behov for hjælp?
- Din familie, hvor tit ser du dem?
- Dine venner?
- Hvad laver du i weekenderne?
- Hvad er dine interesser?
- Hvor arbejder du?

Livet før Sprogøvej

- Hvor boede du, før du flyttede til Sprogøvej?
- Har du selv valgt at bo her?
- Hvorfor flyttede du på Sprogøvej?
- Var der andre steder, du hellere ville bo?

Livet nu – Sprogøvej

- Hvor længe har du boet her?
- Hvad synes du om at bo her?
- Hvad er godt og hvad er dårligt?
- Hvordan tænker du din fremtid, skal du bo på Sprogøvej hele dit liv?
- Får du den hjælp, du har brug for?
- Hvad får du hjælp til?
- Hvad er godt og hvad er dårligt?
- Hvem bestemmer, hvad du skal have hjælp til?
- Hvad synes du om pædagogerne (hjemmevejlederne)?
- Hvad bestemmer de?
- Hvad synes du er godt?
- Hvad synes du er skidt?
- Hvad synes du om at have hjemmedag?
- Hvad laver du på din hjemmedag?

- Hvem har bestemt, hvad du skal lave?
- Hvad er godt?
- Hvad er skidt?

Deltagelse i fællesskabet

- Hvad laver du sammen med de øvrige beboere i fælleshuset?
- Hvad er godt, hvad er skidt?
- Hvem bestemmer, hvad I skal lave i fælleshuset?
- Hvordan foregår det (beslutningerne)?
- Deltager du i fællesaktiviteterne?
- Hvorfor, hvorfor ikke?
- Har du nogle venner blandt de øvrige beboere?

Arbejde

- Hvad laver du på dit arbejde?
- Hvad er godt, hvad er skidt?
- Hvad er dine planer for arbejdet i fremtiden?

Fritid

- Hvad laver du når du ikke er på arbejde?
- Hvad er godt, hvad er skidt?

Handleplan

- Har du en handleplan?
- Hvem har du lavet din handleplan sammen med?
- Kan du huske, hvad der står i den?
- Hvem har bestemt, hvad der står i den?

Tjek spørgsmål:

- Er der noget, jeg ikke har spurgt dig om, som du gerne vil fortælle?
- Hvis du helt selv kunne vælge, hvad ville dit største ønske for dit liv så være?
- Fortæl om beboerkonferencen, fortæl at vi ses igen og flere gange.

Bilag 2: Semistruktureret interviewguide – afsluttende evaluering Sprogøvej, oktober 2006.

Beboerne:

Snakke løst og fast om projektet:

- Kan du huske, hvorfor projektet er sat i gang? (Ønske om mere ejerskab til beslutningerne).
- Kan du huske, hvad vi har lavet i projektet? (interviews; fremtidsværksted; fremlæggelse af emner, som beboerne har ønsket mere indflydelse på, for personalet; fælles arbejdslejr i Fredericia; midtvejsevaluering).

Nøgleaktiviteterne:

Hjemmedag

- Har du haft ønsker til ændring af din hjemmedag? (Aktiviteter, flytning, anden pædagog, antallet af hjemmedage).
- Hvordan har det været at snakke om din hjemmedag?
- Synes du, at du har haft indflydelse på beslutningerne?
- Vil du gerne fortsætte med at snakke om, hvordan din hjemmedag går en gang om året, hvert halve år eller oftere?

Husmøder

- Hvordan synes du husmøderne går?
- Hvad synes du om, at der er mødepligt til husmøderne?
- Kommer du frem med din mening på husmøderne?
- Sætter du punkter på dagsordenen til husmøderne?
- Synes du, at du har indflydelse på de beslutninger, der bliver taget?
- Hvem bestemmer mest – beboerne eller personalet eller bliver I enige?
- Skal husmøderne fortsætte på denne måde? Hvorfor, hvorfor ikke?
- Kan du huske, hvad der bliver besluttet på husmøderne? (Billeder).

Spilleaftner

- Har du været med i et udvalg, der planlagde spilleaftener (ofte) 3 måneder frem?
- Kommer alle beboere til spilleaftener? Deltager du selv? Hvorfor, hvorfor ikke?
- Er det en god ide at planlægge 3 måneder frem?
- Har du indflydelse?
- Er spilleaftener en aktivitet, der skal fortsætte?

Månedens aktivitet

- Har du valgt en aktivitet? Hvilken?
- Hvordan var du med til at planlægge den, hvad gjorde du?
- Deltog alle i den aktivitet? Hvis ikke, var det så ok?
- Har du deltaget i et udvalg, der har planlagt månedens aktivitet 3 måneder frem?
- Er det en god måde? Hvorfor, hvorfor ikke?
- Har du indflydelse?
- Har du selv deltaget i andres aktiviteter? Hvorfor, hvorfor ikke?
- Synes du, at det skal fortsætte?

Personalemøder i fælleshuset

- Har personalet overholdt aftalen om ikke at holde møde efter kl. 16.30 i fælleshuset?
- Har du overholdt aftalen om ikke at forstyrre personalet?
- Synes du, det er i orden, at personalet holder møder med praktikanter i fælleshuset?

Hvad synes du om smiley-ordningen?

Hvad synes du om dørskiltene?

Hvad synes du om billedkommunikation?

Hvad synes du om, at personalet gerne vil have, at du oplever at du har mere indflydelse på, hvad der skal foregå på Sprogøvej?

Hvad kræver det af dig at få mere indflydelse. Hvad kan du selv gøre?

Hvad kræver det af personalet? Hvad kan de gøre mere af for at hjælpe dig?