



Udgives af Socialt Udviklingscenter SUS
Nørre Farimagsgade 13 - 1364 København K
Telefon 3393 4450 - Telefax 3393 5450 - e-post sus@sus.dk
Projekthjemmeside www.udvikling-i-dagtilbud.dk

NYHEDSBREV Udvikling-i-dagtilbud Nr. 4, 2004

Indhold

Side 1	Om nyhedsbrevet
Side 2	"Drømmen om Camilla"
Side 4	Netværk i teorien
Side 5	Netværk i praksis
Side 6	Den hele arbejdsproces
Side 8	Fremtidsværksted er ingen leg!
Side 10	"Vi gik derfra med et andet syn på mennesker med udviklingshæmning"

Spørgeskema!

Det er ikke for sent! Du kan stadig nå at udfylde SUS's spørgeskema om en metode til brugrinddragelse.

Hvis dit dagtilbud ikke har udfyldt spørgeskemaet, kan du finde det på hjemmesiden www.udvikling-i-dagtilbud.dk under rubrikken 'dagtilbud'.

Om nyhedsbrevet

I dette nummer af nyhedsbrevet kan du læse to artikler skrevet af medarbejdere på dagtilbud. De fortæller om to forskellige måder at inddrage brugerne – og om den betydning det har haft for dagligdagen.

I nyhedsbrevet er der desuden to artikler om netværk. Den ene artikel handler om, hvad der skal til for at netværk kan fungere – i teorien. I den anden artikel fortæller deltagerne fra de fire netværk, som har afholdt de første møder, om deres forventninger til at være med i et netværk – i praksis. Begge artikler er skrevet af SUS.

Derefter følger to artikler om et fremtidsværksted for mennesker med udviklingshæmning, som blev afholdt i Esbjerg i efteråret 2003. I den første artikel skriver en af arrangørerne om, hvordan fremtidsværkstedet var arrangeret. I den anden artikel beretter seks pædagogstuderende om deres oplevelser med at hjælpe de udviklingshæmmede brugere gennem værkstedet. Den sidste artikel er skrevet af SUS.

God læselyst!

”Drømmen om Camilla”

Dagtilbuddet Camillagården i Odense er med i netværket om individuel brugerinddragelse. I artiklen her fortælles om en brugerundersøgelse blandt Camillagårdens medarbejdere om deres ønsker til dagtilbuddets udvikling. En undersøgelse som personalet lærte meget af...

Skrevet af Mette M. Christensen, Camillagården, Odense.

At gøre tingene i den rigtige rækkefølge

At gøre tingene i den rigtige rækkefølge, ja, det kender vi alle sammen til, men vi kender vel også alle sammen til at gøre tingene i den forkerte. På Camillagården havde vi personaler igennem længere tid drøftet Camillagårdens udvikling. Vi var enige om, at tiden var inde til at prøve at begive os ud på nogle stier, vi ikke tidligere havde overrendt. Stier hvor vore fodspor var svære at få øje på. Vi personaler havde ufattelig mange nye og udviklende ideer – alle med afsæt i, hvad vi troede medarbejderne gerne ville.

MEN hovsa... havde vi ikke glemt noget? Jo, vi havde såmænd glemt at gøre tingene i den rigtige rækkefølge! For hvis hverdag var det, det her drejede sig om? Hvem var det, der gerne skulle have en dejlig dag? Ja, det var og er selvfølgelig de medarbejdere, der arbejder på Camillagården. Derfor måtte vi starte forfra. Hvilke drømme og ønsker havde medarbejderne? Hvordan forventede de, at fremtiden skulle være på Camillagården? Og så videre...

I hverdagen havde vi tidligere spurgt medarbejderne om deres ønsker, men vi havde aldrig foretaget en egentlig rundspørge blandt alle medarbejderne, hvor spørgsmålene var ensrettede og nøje udvalgt. Vi havde en del hovedbrud, men var ikke i tvivl. Medarbejderne skulle inddrages mest muligt i organisationsudviklingen og alle 104

medarbejdere skulle spørges om lige netop deres "Camilladrøm".

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som skulle udarbejde et arbejdsværktøj til en medarbejderundersøgelse. På baggrund af flere diskussioner, gennemlæsning af andres erfaringer og egne tidligere erfaringer med medarbejdersamtaler, valgte vi at udarbejde et interview/spørgeskema koordineret med en interviewguide – et værktøj til spørgeren.

Den rigtige rækkefølge - et rigtigt skridt

Medarbejderne havde overraskende mange meninger og ideer om Camillagårdens fremtid. Det viste sig, at størstedelen af medarbejderne kom og kommer på Camillagården, fordi de ønsker at arbejde!

Medarbejdernes svar på dette spørgsmål skyldes ikke, at de aldrig er blevet præsenteret for eller har deltaget i mange spændende aktiviteter – tværtimod. Men medarbejderne ønsker ikke, at Camillagården bliver et tilbud á la højskole eller kulturhus – hvilket var nogle af de ideer, som vi personaler havde kastet lidt rundt med.

Samtidig havde medarbejderne ønsker om et langt bredere tilbud i arbejdsfunktioner end vi tidligere havde (og fortsat har). Medarbejderne havde et massivt ønske om at arbejde – og få løn for det. De ønskede ny viden: Flere tilbud om kurser og kompetenceudvikling. Med andre ord: Medarbejderne ønskede en moderne arbejdsplads.

Disse ønsker har bl.a. resulteret i: Camillablomsten (den rullende blomsterbutik), Camillaband, internt postbud, telefonpassere, cafebestyrer, opstart af have/udehold, kurser i køreteknik, stable- og truckcertifikat, køkkenhygiejnekursus, kursus i blomsterbinderi ... og flere er på vej.

Undersøgelsen viste også os personaler, at medarbejderne ikke bare bad om mere inddragelse i deres egen hverdag, nej de råbte! Medarbejderne ville spørges oftere. De ville bestemme over deres eget liv! Dette har bl.a. resulteret i, at hver gruppe på Camillagården valgte et tema, en aktivitet eller et hjørne af deres virkelighed, der bragte brugerinddragelse på banen i den enkelte gruppe. Det valgte emne var særligt fokuspunkt i tre måneder. Her er et lille udpluk:

- en gruppe ville fastholde gruppens egne bud på regler, aftaler og konfliktløsning
- brugerindflydelse i indretning af lokale
- temadage hvor medarbejderne valgte temaer/emner, de ønskede at vide mere om eller diskutere
- uskrevne regler i gruppen

I dag har nogle grupper taget hul på nye dele af det store "brugerinddragelsesland", mens andre arbejder videre med det samme emne.

Et andet fokuspunkt blev medarbejdernes ønsker om et "fristed". Et sted på egne præmisser – uden ret megen indblanding fra personalet. Denne gruppe er i dag i gang for fulde gardiner og har netop afholdt indvielsesfest.

Understreges skal det dog, at det vigtigste resultat af undersøgelsen må være, at vi personaler i vores dagligdag i langt højere grad er blevet bedre til at lytte og FORSTÅ. At vi er blevet mere opmærksomme på, at medarbejderne kan og vil have større indflydelse på deres dagligdag og deres liv generelt.

Mange nye og svære skridt

På Camillagården er vi lige nu i gang med at omstrukturere. En omstrukturering, som er påkrævet for at vi kan efterleve medarbejdernes drømme og ønsker. Men som også vil ramme de medarbejdere, der ikke ønskede forandringer.

Omstruktureringen vil betyde en anden hverdag, som det - uanset ønsker og drømme - vil tage tid for mange medarbejdere at vænne sig til. En hverdag, hvor forudsigeligheden i en periode kan være svær at få øje på. En periode, en omstillingstid – for nogle et kaos – som vi personaler skal forsøge at introducere for hver enkelt i små og overskuelige etaper og i et spiseligt tempo. På den måde skal vi forsøge at skabe den nye verden, men samtidig beholde trygheden fra den gamle.

Samtidig skal det dog understreges, at vi var og er bevidste om, at en del af medarbejderne har svært ved at tænke abstrakt – de vælger det, de kender. Er det en grund til ikke at spørge? Nej! Vores undersøgelse viser, at det argument ikke holder. Vi har dog for øje, at vi løbende skal introducere nye og andre tiltag end dem medarbejderne har ønsket. Dette for at medarbejderne har et bredere erfaringsgrundlag at ønske og drømme udfra.

Helt nye udfordringer ligger der i at tænke gruppen af kommende unge medarbejdere med. Hvordan får vi spurgt dem om deres drømme – og stillet ind på det? Er det noget helt andet, vi skal omstille til, når vi retter fokus mod de unge? Det er tanker, vi må have fat i nu og som konstant vil være en udfordring. "Omstillingen" ser vi som en proces, vi aldrig bliver færdige med.

... I EN HALVSTILLE STUND MELDER EN TANKE SIN ANKOMST: HVORDAN HAVDE MEDARBEJDERNES OG PERSONALETS HVERDAG OG TANKER FORMET OG FLYTTET SIG, HVIS VI HAVDE VALGT AT GØRE TINGENE I EN ANDEN RÆKKEFØLGE..?

Netværk i teorien

Netværk kan beskrives som en slags fiskenet. Knuderne i nettet er mennesker, mens snorene er de uformelle og relativt varige relationer, disse mennesker har til hinanden. Det har vist sig, at netværksarbejde virker godt, når ny viden skal udveksles og afprøves i medarbejdergrupper.

Hvad kan styrke et netværk?

For at "styrke snorene" mellem de enkelte knuder i et netværk er der nogle betingelser, der skal være opfyldt. Der skal blandt andet være:

- *En arena at mødes i.* En arena kan være et udviklingsprojekt, som Udvikling-i-dagtilbud. Her mødes medarbejdere fra forskellige dagtilbud og etablerer relationer til hinanden
- *En fælles opgave.* Der skal være noget at mødes om! Et emne, et problem, en interesse. I Udvikling-i-dagtilbud er opgaven at blive bedre til at arbejde med brugerinddragelse. Sammenhold om opgaven og arbejdsprocessen giver mulighed for at deltagerne i netværkene lærer hinanden at kende
- *En fælles referenceramme.* Det er vigtigt at alle "taler samme sprog", hvis et netværk skal fungere. I Udvikling-i-dagtilbud har flere netværk eksempelvis talt om, hvordan deltagerne forstår begreber som brugerinddragelse og brugerindflydelse.
- *En tovholder.* Der skal være en tovholder, som tager sig af det praktiske – især i starten. Efterhånden begynder netværkets deltagere ofte selv i højere grad at medvirke til at arrangere, tilrettelægge og hjælpe hinanden. Her bliver SUS's rolle som tovholder at opmuntre og støtte den aktive deltagelse. Desuden er det SUS's opgave at sørge for at netværket tilføres ny teoretisk viden udefra.

Hvordan lærer man i et netværk?

For at man bedst lærer noget i et netværk, er der også nogle betingelser, der skal være opfyldt.

Der skal være:

- *Tryghed.* At udvikle og udbrede en ny praksis skal ske med varsomhed! Det er et menneskeligt træk, at alt, hvad der er fremmed, er farligt. Frygten for at dumme sig kan være stor, når man skal lære noget nyt. Og nogle gange opleves forandringen som en kritik af det, man hidtil har gjort. Derfor er det vigtigt, at netværket danner en tryk ramme, hvor man kan udvikle og afprøve nye former for brugerinddragelse i sit (og sit dagtilbuds) eget tempo
- *Fokus på både indholdet og processen.* Indholdet kan for eksempel være den nye type brugerråd, et af netværkets dagtilbud arbejder med. Mens processen er dagtilbuddets erfaringer med at indføre det nye brugerråd – hvad er svært og hvorfor? Både indholdet og processen er vigtig, hvis man skal lære af sine erfaringer. Derfor er det vigtigt for netværket, at alle deltagere er villige til at dele ud af deres erfaringer – også om det, der ikke går så godt
- *Fokus på både praksis og teori.* Der findes to slags viden i et netværk. Deltagerens praktiske viden. Og den teoretiske viden som netværksdeltagerne og SUS har eller kan tilføre netværket. Ved at kombinere den praktiske og den teoretiske viden, kan der dannes grundlag for udvikling af nye måder til at inddrage brugerne i praksis.

Hvad er fordelene ved netværk?

Netværk har store fordele. Blandt dem er:

- *Ny inspiration.* Man får ny inspiration af at være med i en proces med så mange deltagere. Hele tiden har nogle af deltagerne nye erfaringer at bidrage med. På den måde formidler netværk ny viden og skaber udvikling
- *Konstant inspiration.* Den konstante udveksling og drøftelse af nye synspunkter har den fordel, at de modvirker, at den enkelte tager "skyklapper" på.

Netværk i praksis

På det første møde diskuterede alle fire netværk i Udvikling-i-dagtilbud det samme emne. Emnet var deltagernes forventninger til netværk og udviklingsarbejde. De fire netværk havde langt hen ad vejen de samme forventninger til sig selv og hinanden. Sammenlign selv med artiklen på forrige side om netværk i teorien...

Forventninger til at deltage i et netværk

- at lære af andres gode erfaringer
- at lære gennem eksemplets magt
- at lære om nye værktøjer og metoder
- at blive inspireret
- at få set tingene fra flere sider
- at se sig selv i et spejl
- at lære andre i netværket om sine egne gode erfaringer
- at udbrede erfaringerne til folk udenfor netværkene

"Jeg forventer at få inspiration til andre måder at gøre det, vi plejer!"

"Jeg forventer at vi får mulighed for at sparre med hinanden. At vi kan udveksle erfaringer om forskellige metoder."

Forventninger til samarbejdet i netværkene:

- at alle udviser engagement, ærlighed og åbenhed
- at alle bidrager (yde, ikke bare nyde)
- at der sker fælles udvikling, fælles refleksion
- at man kan følge hinandens læreprocesser
- at man kan besøge hinandens dagtilbud

"Vi skal være ærlige. Vi skal fungere som hinandens supervisor. Vi skal udvikle og afprøve metoder sammen. Forhåbentlig kan vi vokse sammen."

Forventninger til det udviklingsarbejde, som skal foregå på de enkelte dagtilbud og i netværkene

- mange havde helt konkrete forestillinger om, hvad de gerne vil
- nogle ville udvikle noget nyt, andre ønskede at forbedre en metode, de allerede anvender

"Vi vil gerne blive bedre til at arbejde med brugerråd."

Motivationen for at gå ind i udviklingsarbejdet

- konkrete problemer, frustrationer eller ønsker, man aktuelt sidder med på det dagtilbud, hvor man arbejder
- generelle etiske overvejelser omkring brugerinddragelse: Hvorfor? Hvor går grænserne? For hvis skyld?

"Vi kan se, at det meget er fem-seks personer i brugergruppen, som sætter dagsordenen. Hvordan får vi de andre med? Hvad er medarbejdernes rolle?"

Forventninger til SUS' rolle

- at SUS kommer med faglige og metodiske input
- at SUS finder spændende oplægsholdere
- at SUS har et overordnet blik på netværkets debatter
- at SUS finder og fastholder den røde tråd
- at SUS er praktiske tovholdere (planlægger møder, udsender dagsordner, skriver referater)

"Jeg forventer, at SUS kommer med nye input, så netværket ikke kører i ring."

Fra forventning til virkelighed...

I SUS har vi gode erfaringer med netværk. Vi håber, at også deltagerne i Udvikling-i-dagtilbud har oplevet, at deres forventninger blev til virkelighed, når projektet slutter om et lille års tid...

Den hele arbejdsproces

Aktivitetshuset i Fredericia er et af de mange dagtilbud for mennesker med udviklingshæmning, der har besvaret SUS' spørgeskema. Aktivitetshuset har 120 brugere og er et dagtilbud til voksne udviklingshæmmede, hvor både arbejde og fritid indgår i dagligdagen. Vi i SUS synes, at det er en inspirerende besvarelse og vi vil derfor gerne dele den med dig. Hvis du har lyst til at læse andre dagtilbuds spændende besvarelser, kan du finde dem på vores hjemmeside www.udvikling-i-dagtilbud.dk under rubrikken 'dagtilbud'.

Skrevet af Dorte Erbo Kjær og Laila Schrøder, Aktivitetshuset, Fredericia.

Aktivitetshuset i Fredericia arbejder ud fra en pædagogisk praksis, der tager udgangspunkt i, at huset er brugernes, og at der skal være reel brugerindflydelse. For at opnå dette bygger Aktivitetshuset blandt andet deres praksis på Michael Husens¹ teori om 'Den hele arbejdsproces' og 'Det fælles tredje'.

Arbejdet med 'Den hele arbejdsproces' består af fire faser og alle faserne indgår altid i en arbejdsproces.

- Den første fase er *beslutningen*: Her tager ideen form, og det besluttes, at et stykke arbejde skal udføres, eller at en bestemt opgave skal løses.
- Den anden fase er *planlægningen*: Her besluttes det, hvordan opgaven skal løses
- Den tredje fase er *udførelsen*: Her arbejder man på opgaven for at nå sit mål.
- Den fjerde fase er *værdsættelsen af resultatet*: En evaluering hvorunder man tager stilling til, om projektet er tilfredsstillende og ordentligt udført.

Det er ikke nødvendigvis den samme person, der deltager i alle fire faser. Hvis en person for eksempel kun deltager i udførelsen af et projekt (fase 3), udfører personen en arbejdsfunktion og dermed ikke en arbejdsproces. Derfor foregår arbejdet med de fire faser i Aktivitetshuset i et samarbejde mellem brugerne og personalet, hvor brugerne deltager i alle faser og dermed udfører en hel arbejdsproces.

Den første fase i enhver arbejdsproces er beslutningsfasen. Det er vigtigt, at den proces, der skal udføres, har karakter af at være nødvendig. Det skal være et stykke arbejde, der har mening og har en 'værdi'. Det der skal udføres, skal være noget der er værdifuldt for den enkelte. Værdier er noget personligt, så det der er værdifuldt for den ene, er ikke nødvendigvis noget værdifuldt for en anden.

I Aktivitetshuset benytter vi 'Den hele arbejdsproces' på alle projekter - store som små. For eksempel ved større arrangementer som når vi afholder markeder i butikken. Her er brugerne med til at beslutte, om vi skal holde markeder, og i givet fald hvad der skal produceres og hvordan. Brugerne planlægger og udfører, efterfølgende evaluerer vi både processen og produkterne.

Men 'Den hele arbejdsproces' kan som sagt ikke kun bruges til store projekter. Det kan for eksempel også være, at der tages beslutning om, at der skal bages boller eller slås et søm i væggen.

Hvorfor er det så vigtigt for brugerne i Aktivitetshuset at udføre arbejdsprocesser?

I Aktivitetshuset mener vi, at hvis du har mulighed for at deltage i alle arbejdsprocessens faser, engagerer du dig personligt i arbejdet. Du forsøger at lægge så meget kvalitet i arbejdet som muligt.

¹ Husen, Michael. "Socialpædagogik og arbejdsprocesser", Socialpædagogernes Faglige Organisation, 1985

Det er nemlig naturligt, at den arbejdsproces du engagerer dig i, ønsker du også at udføre så godt som muligt, og du vil være stolt over det, du har udrettet. Hvis du kun udfører den tredje fase, det vil sige kun gør, hvad du får besked på, engagerer du dig ikke i arbejdet på samme måde. Du udfører blot funktioner - ligesom en maskine eller en robot.

Vi kan i Aktivitetshuset se, at der skabes et større engagement og en større motivation hos brugerne, hvis vi arbejder sammen med dem i alle fire faser, og de får indflydelse på deres eget arbejde. Når brugerne oplever, at der lyttes til dem, og deres meninger også 'tæller', føler de deres arbejde og dem selv værdsat. Det medvirker endvidere til at udvikle deres selvværdsfølelse.

Vi lærer alle gennem de erfaringer, vi opnår i livet. I Aktivitetshuset lader vi brugerne opnå erfaringer via involvering og forpligtigelse. Den strategi går ud på, at personalet holder brugeren fast på de beslutninger, han/hun selv træffer. Vi skal altså ikke acceptere, at brugeren 'løber' fra sine egne beslutninger, men vi skal fastholde dem og få dem til at tage stilling og vælge. Dette gør vi, fordi vi mener, at det vil give brugeren erfaring med, at de beslutninger, de har truffet, ikke er ligegyldige, at andre ikke er ligeglade og at brugeren har et ansvar. Beslutningerne bliver taget alvorligt og bliver forpligtigende. Det forudsætter, at personalet involverer sig, for derved at kunne konfrontere brugeren med at have et ansvar over for sig selv. Vi tror, at sådanne erfaringer kan medvirke til at styrke evnen til realistisk at erkende egne ønsker og værdier og dermed styrke brugerens evne til at træffe beslutninger.

Aktivitetshusets erfaringer med at arbejde med 'Den hele arbejdsproces'

Vi har i Aktivitetshuset erfaret, at den største og vigtigste - men også den sværeste -

pædagogiske opgave ligger i beslutningsfasen (første fase) i arbejdsprocessen. Det kan være svært at få brugeren til bevidst at forholde sig til egne værdier. Det er en svær opgave, der ikke løses

ved at strukturere og tilrettelægge alt for brugeren, men heller ikke ved at overlade alt og alle beslutninger til brugeren alene (Laissez-faire holdning). Vi skal huske på, at det er en balancegang mellem at støtte brugeren og lade brugeren prøve selv.

Hvis arbejdet med 'Den hele arbejdsproces' skal lykkes, er det vigtigt, at personalet har et personligt engagement i en sag, en opgave, et 'fælles tredje', der kan smitte af på brugerne. Hvis vi som personale ikke interesserer os for det vi gør, kommer brugeren højst sandsynlig heller ikke til det. Det stiller ligeledes store krav til personalet om at lytte til brugerne og respektere og følge op på deres valg. Det kræver personale, der er omstillingsparate.

Vi kan ikke som personale på forhånd planlægge, hvad vi skal lave, da alt skal ske i samarbejde med brugerne. Det betyder nogle gange, at tingene tager lidt længere tid og er lidt mere besværlige. Til gengæld bruger vi i Aktivitetshuset ikke så mange kræfter på at motivere brugerne til at gøre de ting, der skal gøres, for brugerne har selv bestemt, hvad der skal laves. De føler sig meget ansvarlige for huset og opgaverne.

Når vi arbejder i grupper, der skal blive enige om hvilke værdier/opgaver der er vigtige, kan der opstå problemer. Vi oplever dog i Aktivitetshuset, at brugerne med tiden er blevet meget dygtige til at snakke om tingene, lytte til og respektere hinandens holdninger. Det er måske i disse sammenhænge, at vi som personale kan blive endnu dygtigere og kan videreudvikle os. Det er nemlig hele tiden vigtigt, at det ikke kun er de højst råbende, der får deres mening gennemtrumfet!

Fremtidsværksted er ingen leg!

Den 12. og 13. november 2003 afholdt SIE et kursus om brugerindflydelse for brugere og personale på dagtilbud for mennesker med udviklingshæmning. Kurset blev arrangeret i samarbejde med Seminariet i Esbjerg. Brugernes del af kurset var arrangeret som et fremtidsværksted. I artiklen her skriver en af arrangørerne om metoden – og om dagen.

Skrevet af rektor Hanne Meyer, Seminariet i Esbjerg

Lyst til forandring?

Et fremtidsværksted bygger på fire søjler: den sociale fantasi, visualisering, demokrati og tillid.² Det overordnede mål med et fremtidsværksted er, at der findes flere fremtider. Og at mennesket skal have mulighed for at forme sin egen fremtid. Det er et spørgsmål om at have fantasi til at finde mulighederne og senere at træffe et valg.

Inden et fremtidsværksted startes, skal det sikres, at deltagerne har lyst til at deltage og er enige i, hvilket tema der skal arbejdes med. Temaet skal være meningsfuldt – og de udsagn, der fremkommer, skal behandles seriøst. Jeg er gennem erfaring fra utallige fremtidsværksteder blevet bevidst om, at der skal bruges tid på at drøfte, hvad formålet med et fremtidsværksted er. Desuden er det af stor betydning for deltagerne, at det drøftes, hvilke konsekvenser det kan have for institutionen.

Derfor kræver et fremtidsværksted lyst og evne til forandring, mod til at tage imod kritik – og åbenhed i forhold til nytænkning og til at turde bryde vaner, traditioner og lineær tankegang.

² Fremtidsværkstedsmetodens fædre er Robert Jungk og Norbert Müllert. De har udgivet en bog om metoden: "Håndbog om fremtidsværksteder". Jeg kan endvidere henvise til bogen "Søndag er træls", hvori der er en beskrivelse af metoden og metodens anvendelse og tilpasning til forskellige målgrupper.

Men hvis man har lyst til at flyve og få synliggjort ønsker, drømme og nye ideer og vinkler på sit privatliv, arbejdsliv eller foreningsliv så er fremtidsværkstedet en fantastisk mulighed!

De fire faser

Selve fremtidsværkstedet består normalt af flere faser, som udføres som et samlet forløb: forberedelsesfasen, kritikfasen, fantasifasen og virkeliggørelsesfasen:

- I *forberedelsesfasen* skal der laves en række aftaler. Derudover er det en fase, hvor deltagerne er med til at skabe den arena, de skal arbejde i. De flytter stole og borde og sætter vægviser op: alle deltager og melder sig på denne måde ind.
- I *kritikfasen* fremkommer deltagerne med korte kritikudsagn, der skrives ned på vægviserne. Senere samles udsagnene i kritiktemaer. Ved hjælp af afstemning beslutter deltagerne, hvad der er vigtigt at arbejde videre med, og hvad der skal tages med videre til næste fase.
- I *fantasifasen* har deltagerne lov til at skrive eller tegne deres fantasier: deres drømme, utopier og gode ideer.
- I *virkeliggørelsesfasen* arbejdes der i mindre grupper med de temaer, der blev udvalgt under afstemningen. Hvad vil vi realisere? Hvad er målet? Hvad er vores strategi? Hvad er barrieren? ... Og et projekt er født! Der udarbejdes tidsplan og handleplan. Man kan sige, som Robert Jungk: "Det er ikke de få, der skal planlægge for de mange".

Forberedelsesfasen

Inden kurset i Esbjerg havde vi bearbejdet fremtidsværkstedsmetoden, så den passede til deltagerne. For det først havde vi valgt, at de pædagoger som var med, ikke deltog i fremtidsværkstedet. De fik undervisning på Seminariet, mens deltagerne arbejdede med fremtidsværkstedet.

De 100 deltagere var fra mange forskellige institutioner. De blev først fordelt i otte forskellige grupper med to studerende som tovholdere. Alle deltagere var sammen med to fra deres egen institution samt 10 nye mennesker. Hver gruppe fik sin farve og sit grupperum. Deltagerne fik en fælles introduktion til "kurset" og siden gik de til deres lokale, indrettede det og startede på kritikfasen.

Kritikfasen

Mange af deltagerne kunne ikke skrive selv – de fik hjælp fra de andre deltagere og fra de studerende. Jeg havde bygget dagene op således, at der skulle være en puls af inspiration dels mellem deltagerne i grupperne og grupperne imellem... Allerede efter tre kvarter samledes alle deltagere derfor i plenum med deres vægaviser, som de hængte op og læste op – eller fik hjælp til oplæsning.

Der var ro i salen og der blev udvist megen opmærksomhed og interesse i forhold til de oplæste udsagn. Til tider var der højlydte ytringer og applaus – især når udsagn om personale blev læst op.

Det der blev fokuseret på, var eksempelvis: Dårlige sociale relationer mellem brugerne indbyrdes (mobning, drillerier og magtkampe). Manglende venskaber på de forskellige værksteder. Personalets kaffedrikning. Forholdet mellem brugerne og personale. Utilfredshed i forhold til arbejdsituationerne: monotont arbejde og ingen indflydelse. Dårlige fysiske rammer... Og samfundet og regeringen fik da også kritik med på vejen. Udover disse udsagn fremkom der naturligvis meget personlige udsagn om den enkeltes liv: udsagn om længsel efter familie, venner og kærlighed.

Udsagn fra kritikfasen

"Jeg er træt af at lave det samme hele tiden"

"Det er træls, at pædagogen bestemmer hvad brugerne skal lave"

"Man skal selv bestemme, hvor man vil være og gå"

Da deltagerne fra de otte grupper havde oplæst deres udsagn, gik grupperne tilbage til deres grupperum. Da vi mødtes igen senere på formiddagen var det ganske tydeligt, at denne erfaringsudveksling havde givet inspiration. Der opstod langsomt en form for fællesskabsfølelse: *"Det er ikke kun mig, der har det sådan, vi er mange"*.

De studerende og jeg fandt frem til otte centrale temaer, som vi ville lade gå videre med til næste fase. Normalt giver deltagerne selv point og bestemmer på den måde, hvilke temaer der skal gås videre med. Men da en del af deltagerne har det svært med tal, valgte vi i stedet denne fremgangsmåde.

Fantasifasen

I næste fase – fantasifasen – benyttede vi samme særlige fremgangsmåde som tidligere på dagen; at afbryde værkstedet for at mødes med de andre grupper. Dette betød endnu engang, at grupperne overførte ny energi, ny inspiration og nye perspektiver til hinanden – og det blev livgivende, at vi var så mange. Der fremkom mange fantasier og nye temaer, som drømmen om at rejse ud, om at prøve noget andet i fritiden og om at finde kærlighed. Drømmen om at finde arbejde et andet sted. En af deltagerne ønskede sig et brev fra undervisningsministeren – det har han siden fået.

Udsagn fra fantasifasen

"At man kan gå til en anden pædagog end kontaktpædagogen for at spørge om der er mere arbejde"

"Jeg drømmer om, at personalet ikke holder så mange møder"

Nu skulle vi forberede os til mødet med pædagogerne. Vi planlagde, hvad vi syntes var vigtigt at formidle af vores ideer. Deltagerne fandt det farligt: Der var stolthed over vores produkter, men også stor usikkerhed. Hvor skulle personalet sidde? Hvordan mon personalet ville tage imod kritik og ideer? Hvem skulle læse udsagnene op? Under stor koncentration blev alt læst op. Der var alvor og mening, der blev klappet og vi sluttede med højt humør.

Der opstod ønsker om, at alle skulle mødes igen om et år for at høre, om man havde fået noget ud af "kurset" og om pædagogerne ville forstå det, der var blevet sagt. Der blev udvekslet navne og

adresser, så man kunne skrive sammen og mødes.

Virkeliggørelsesfasen

Virkeliggørelsesfasen foregår nu ude i institutionerne - og det kan naturligvis være et minus, hvis ingen af kritikpunkterne og ideerne bliver gjort til genstand for drøftelse. Hvis der ikke bliver søsat nogle nye projekter med nye mål, så har det bare været en leg...

Jeg er dybt imponeret over den store omsorg, deltagerne viste hinanden. De lyttede til hinanden - de støttede hinanden. Luften var fuld af humor, *"Det var godt at komme på kursus"*.

Det materiale, der blev produceret, er den rene foræring til institutionsudvikling, nytænkning og omorganisering. Der fremkom konstruktiv kritik, grænseoverskridende udsagn og fantasifulde ideer – som gør begrebet funktionshæmmede til skamme.



Billede fra Fremtidsværkstedet i Esbjerg

”Vi gik derfra med et andet syn på mennesker med udviklingshæmning”

På fremtidsværkstedet om brugerindflydelse deltog seks studerende fra Esbjerg Seminarium som tovholdere og som støtte til brugerne. De seks studerende blev en måned efter afholdelsen af fremtidsværkstedet samlet igen af SUS for at fortælle om deres oplevelser af arrangementet. Stemningen blandt de studerende var god, og de ville meget gerne fortælle, da alle havde haft nogle gode og lærerige oplevelser. Som de selv sagde: ”Vi gik fra fremtidsværkstedet med respekt for og et andet syn på mennesker med udviklingshæmning”.

De første indtryk og de største oplevelser

De seks studerende fortalte, at noget af det der havde gjort indtryk på dem, var brugernes glæde og åbenhed. De fortalte videre, at nogle af de største oplevelser de havde under fremtidsværkstedet, var at se brugernes engagement og opleve hvor tæt de selv blev knyttet til brugerne. Det var tydeligt, at tilknytningen var vigtig, fortalte en af de studerende.

”Det betød noget for deltagerne, at der var nogen de særligt kunne knytte sig til. Det var med til at skabe den nødvendige trykthed”.

Som fremtidsværkstedet skred frem kunne de studerende også se, at der skete en udvikling med brugerne. De kunne se, at brugerne nød ’at være på’, og at deres selvtillid voksede. En af de studerende sagde, *”at det var godt at se, at det betød noget for deltagerne, at de blev taget seriøst”* og lige så vigtigt, at de blev opfattet som individer og ikke som en gruppe.

De studerende som medspillere

De studerende fortalte, at når de var sammen med brugerne, var de meget opmærksomme på

deres roller, så de ikke ubevidst kom til at påvirke f.eks. deltagerne eller situationen. De studerende var derfor nødt til at forholde sig til, hvordan de f.eks. kommunikerede. Ingen af de studerende kendte til brugernes baggrunde. Det blev oplevet som noget positivt, da alle på den måde kunne møde hinanden på en ligeværdig måde.

”Måske er det der gør forskellen, at de er sammen med nogen, de ikke kender, og som ikke kender dem”

At mødes ligeværdigt var vigtigt, for ellers ville forholdet mellem de studerende som støttepersoner og brugerne blive skævt. De studerende oplevede, at de var en stor støtte for brugerne og samtidig at de selv lærte noget.

Fremtidsværkstedet som udfordring
At være med til at afholde fremtidsværkstedet var en spændende oplevelse for de studerende samtidig med, at det også var en stor udfordring. Som de studerende selv sagde, så havde de et stort ansvar, men *”ansvaret var samtidig med til at give os følelsen af, at vi lærte noget”*. De studerende skulle skabe den rette tillid, få brugerne til at åbne sig og fungere som bindeled. Derfor var en del af de studerende glade for, at de var flere om at styre grupperne. På den måde kunne de bedre holde samtalen i gang, og virkemidler som humor kunne sættes i spil.

Hvad kan gøres bedre næste gang

Ligesom ved et hvert andet arrangement var der også ved fremtidsværkstedet nogle svagheder. De studerende ønsker for et fremtidigt arrangement, at der for eksempel bliver givet mere plads til brugerne i processen.

”Jeg savner et forløb, hvor brugerne selv kommer med løsningsforslag”

Udover mere inddragelse af brugerne har de studerende også forslag til, hvordan metoden kan gøres mere brugervenlig. Et forslag er i forhold til afstemningen, som normalt foregår som pointgivning – og som derfor var opgivet i Esbjerg. De studerende foreslår *"at brugerne stiller sig ved den planche, de synes er vigtigst"*. På den måde vil deltagerne selv kunne prioritere, hvad der i fremtiden skal arbejdes videre med.

Et ønske for fremtiden

At arrangementet har været en succes, er der ifølge de seks studerende ingen tvivl om, og de håber derfor på, at der kommer et opfølgende arrangement, der kan sikre det videre arbejde. De tror, *"at deltagerne vil få meget ud af en opfølgning"* og at brugerne vil forvente et lignende arrangement.

Fremtidsværkstedet har været med til at give brugerne mulighed for at udfolde sig, blive set og hørt - de studerende fik nogle sjove og lærerige oplevelser. De studerende fortalte, at det har været meget lærerigt for dem at være sammen med brugerne. Det har givet dem et anderledes syn på mennesker med udviklingshæmning og givet dem indblik i, hvad et sådan arbejde indebærer. Det har ligeledes været lærerigt at opleve brugerne i et forum, hvor brugerne har haft mulighed for at komme til orde og fortælle om deres ønsker og drømme for fremtiden. De studerende er enige om, at de håber, andre studerende får mulighed for at deltage i et lignende arrangement. Hvis det sker, er de studerendes råd: *"Vær jer selv og nyd det"*.

Vi kan her i SUS løfte sløret for, at et opfølgende arrangement er en realitet. SUS vil i samarbejde med SIE lave et lignende fremtidsværksted for brugerne. Arrangementet vil blive afholdt i løbet af efteråret 2004.

Kryds i kalenderen

Midtvejskonference Den 3.- 4. juni 2004

Projekt udvikling-i-dagtilbud afholder den 3.-4. juni 2004 midtvejskonference for alle deltagerne i de netværk, der er etableret i forlængelse af projektet.

Program og øvrige oplysninger udsendes snarest.

Annonceres også på projektets hjemmeside: www.udvikling-i-dagtilbud.dk