

Neptun og Fabos

“HAVNEN - Grenaa”

***- projektbeskrivelse
samt ekstern evaluering af
et aktivitets- og samværsprojekt***

Projektbeskrivelse	1
Evaluering	
Indledning	7
Evaluerings metode	7
<i>Undersøgelsesdesign</i>	
<i>Metodiske overvejelser</i>	
Projektets baggrund, idé og formål	9
Ressourcer	10
<i>Fysiske rammer</i>	
<i>Menneskelige ressourcer</i>	
Projektets formål og erfaringer	11
<i>Et fælles samlings- og aktivitetstilbud</i>	
<i>Et øvested for social kontakt</i>	
<i>Synliggørelse af institutionen og brugerne</i>	
Organisering	18
Konklusion	20
Visioner	20
Litteraturliste	22
Bilag:	
<i>Institutionens værdigrundlag</i>	
<i>Interviewguides</i>	

Projektbeskrivelse for "Havnen - turistservicering"

Baggrund

Institutionen "NÆRHEDEN, TREKANTEN og ÅLUNDEN" er et af Århus Amts bo-, aktivitets- og samværstilbud til voksne med betydelig nedsat funktionsevne fysisk og psykisk (her nævnt fysisk og psykisk udviklingshæmmede). Brugere kommer primært fra Grenaa og Nørre Djurs Kommuner. Der er i skrivende stund - juni 2000 - 93 brugere på institutionen, som fysisk er fordelt på 5 matrikler i Grenaa.

Af servicelovens § 87 stk. 1 fremgår det, at: *"Amtskommunen sørger for tilbud om beskyttet beskæftigelse til personer under 67 år, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning"*. Institutionen er således gennem lovgivningen forpligtet til at skabe et varieret udbud af beskæftigelsesmuligheder for fysisk og psykisk udviklingshæmmede i området.

Desuden er det institutionens ønske og ambition at tilbyde en bred vifte af beskæftigelsesmuligheder for brugerne. Parallelt med andre initiativer ønsker man at udvikle tilbudet, give flere valgmuligheder og finde bedre veje for de bedst fungerende brugere. Konkret spænder aktivitets- og samværstilbudet "Nærheden" over produktionsarbejde, serviceringsarbejde og musik/kreativ beskæftigelse¹⁾. På aktivitetscenteret ÅLUNDEN er der kreative, hobbybetonede aktiviteter pt. primært tilbud til de ældre brugere.

I en årrække har institutionen serviceret sig selv. I Grenaa ønsker man at gå et skridt videre og udbygge servicefunktionen til også at omfatte verdenen udenfor institutionen. Det vil sige at servicere andre. Ligeledes har man længe ønsket at etablere et beskæftigelsestilbud, der tager udgangspunkt i det skønne område omkring Grenaa.

"NÆRHEDEN, TREKANTEN og ÅLUNDEN" er en institution, der har visioner og som handler på gode ideer. På institutionens tema-dag i 1998 formulerede man et bevidst ønske om at skabe aktiviteter med udgangspunkt i havnen - vandet og turisterne. Derfor var der ikke langt til handling, da det i foråret 1999 blev muligt at låne M/S Fabos. Tilbuddet om at låne skibet blev startskuddet for et pilotprojekt: Havnen - turistservicering: Butik Neptun og M/S Fabos. Et projekt som blev "et vigtigt eksperiment" for institutionen.

Pilotprojektet blev etableret omkring M/S Fabos og en butik med navnet Neptun på lystbådehavnen i Grenaa. Den geografiske placering på "Havnen" blev valgt ud fra følgende muligheder og vel overvejede ønsker/betragtninger:

- En tom butik til leje på lystbådehavnen og en bådplads til M/S Fabos
- Havnen er et centralt og smukt sted i Grenaa - et sted med mange besøgende
- Den geografiske placering på lystbådehavnen betyder at lystsejlerne i de 13.000 både, der årligt anløber havnen samt de mange hundredretusinde besøgende på det nærliggende Kattegatcenter, er potentielle kunder.

¹⁾

Aktuelt rummer NÆRHEDEN følgende beskæftigelsesgrupper: Sy og let montage. Metal - maskinværksted. Køkken og kantine gruppe. Servicegruppe med pedalarbejde. Udehold med landejendom, dyr og brændeproduktion. Multimedie-gruppe med avisproduktion, kor og orkester, kreativt arbejde og lampeproduktion. Dagcentergruppe - kommunikativt miljø og kreativt samvær.

Mange udviklingshæmmede har vanskeligheder med den sociale kontakt, de mellem-menneskelige relationer. Det kommer ofte til udtryk ved akavede kontaktformer: nogle skyr kontakt, andre bliver "klistrede" i kontakten. Den kontakt, de opnår med andre, er ofte negativ og "de higer efter positiv kontakt". I den enkeltes udvikling er det vigtigt, at den sociale kontakt styrkes. Der er derfor behov for et eksperimentarium, et øvested for social kontakt.

"Havnen" er et forsøg på at etablere et supplement til nuværende aktiviteter, ved at skabe mulighed for god og meningsfyldt beskæftigelse for brugerne. Fra institutionens side har man ligeledes haft et ønske om og overvejelser over at bidrage med fritidsmuligheder for brugerne ved at etablere et uformelt samlings- og samværssted i et attraktivt område.

Erfaringerne fra pilotprojektet i 1999 viser, at brugerne har haft glæde og udbytte af projektet. Institutionen har derfor valgt at videreføre projektet i 2000 og håber, det på sigt kan blive permanent og hvile i sig selv. Man har i år valgt at forsøge at kvalificere tilbudet dels ved en strammere styring, dels ved at få skrevet en projektbeskrivelse for projektet, en sammenskrivning af ideer og mål for projektet. Endelig vil der afsluttende blive udarbejdet ekstern evaluering af projektet med henblik på yderligere at kvalificere dette.

Formål

Projektet har mange facetter og flere mål. Man kan overordnet tale om tre hovedformål:

- et fælles samlings- og aktivitetstilbud for "brugere med et smil på læben"
- et øvested for social kontakt
- profilering af institutionen og brugerne

Et fælles samlings- og aktivitetstilbud for "brugere med et smil på læben"

- ▶ at etablere god og meningsfyldt beskæftigelse for de bedst fungerende brugere
- ▶ skabe et fælles aktivitets- og samværssted
- ▶ etablere en egenkultur omkring butikken
- ▶ give brugerne nye oplevelser og socialt samvær
- ▶ skabe et fælles projekt på tværs af institutionen

Et øvested for social kontakt

- ▶ skabe mulighed for læresituationer for socialkontakter med andre/ukendte
- ▶ oprette et tilbud som ikke er en kulisser, men "den rigtige verden" med al den uforudsigelighed samtidig med, at man bibeholder nærværet og intensiteten
- ▶ brugerne får trænet de mellem-menneskelige relationer

Profilering

Profilering/synliggørelse af institutionen og brugerne

- ▶ give omverdenen kendskab/kontakt/respekt for brugerne - et godt vindue, en god profil
- ▶ brugernes vindue til verden - et møde med verdenen udenfor på brugernes præmisser
- ▶ blive en del af lokalsamfundet - integrere brugerne
- ▶ give de besøgende en oplevelse af hvor mangfoldig verden er
- ▶ vise at også udviklingshæmmede "har noget at give"
- ▶ skabe forståelse for brugergruppen ved at åbne "egenkulturen"

Visitation og målgruppe

Målgruppen er som tidligere omtalt voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Institutionens brugere og personale er i 1999 blevet præsenteret for "Havnens" beskæftigelsesmuligheder, og brugerne har på skift besøgt Havnen med deres beskæftigelsesgrupper. Alle institutionens brugere kan have del i projektet/føle ejerskab til projektet. Der er mange måder at deltage på. Man kan deltage som:

- S ansat i butikken eller som matros
- S producent af varer til butikken
- S besøgende - butikken er et yndet udflugtsmål for brugerne - også som fritidstilbud.

Alle institutionens brugere er således potentiel målgruppe for projektet. Der er dog tale om forskellige niveauer for involvering. Der arbejdes med to målgrupper for projektet, dels kernebrugerne eller de ansatte som de fremover benævnes, dels besøgs- og samværsbrugerne.

Besøgs- og samværsbrugerne:

Denne målgruppe anvender primært Havnen som en sommeraktivitet - et udflugtsmål - et fritidstilbud.

Kernebrugerne/de "ansatte":

Ved ansættelse af brugere til projektet tages der hensyn til en række kriterier:

Brugernes:

- ønske om at deltage i projektet/lyst til at blive ansat i butikken eller på båden
- mobilitet
- krav til toilet- og badefaciliteter

Personalets:

- vurdering af den enkelte brugers udviklingspotentiale ved ansættelse på Havnen

I forhold til såvel båd som butik er man på projektet underlagt begrænsninger i forhold til såvel de fysiske rammer som de hygiejniske forhold. Konsekvensen af dette er at de brugere, der har behov for andre fysiske rammer og bedre hygiejniske forhold ikke kan komme i betragtning ved ansættelse.

Personalet har i udvælgelsen af de ansatte lagt vægt på, at den enkelte skal kunne profitere af tilbuddet samt at de ansatte skal have et potentiale, f.eks. et potentiale, der ikke i tilstrækkelig grad bliver udnyttet i de eksisterende tilbud.

Succeskriterie

Succeskriteriet for projektet er:

- at brugerne får styrket konkrete færdigheder, sociale kompetencer, økonomisk forståelse, ansvarlighed
- at institutionen bliver en større del af samfundet
- at der bliver skabt et bæredygtigt blivende element/tilbud til brugerne

Indhold/metode

Tidligere var tendensen at satse på at integrere den enkelte bruger i det omkringliggende samfund. I dag satser man i højere grad på at etablere mulighed for fællesskaber, der fungerer på brugernes præmisser, og hvor omverdenen bydes velkommen ind. Man skaber tilbud, hvor andre må indgå på brugernes vilkår.

På Havnen møder brugerne verdenen på verdenens præmisser og verdenen møder brugerne på brugernes præmisser. Der er mulighed for et modspil og et samspil - en tryk udfordring, hvor der skabes grobund for læring. På projektet har man mulighed for at afprøve forskellige færdigheder, man bliver udfordret, og får styrket konkrete færdigheder, hjulpet til små succeser,

der giver øget selvværd.

Butikken - Neptun

Butikken er foruden et salgslokale også et arbejdende værksted, et samlingssted, en netcafé, hvor kunderne kan sende mails. Der er kaffe på kanden og ofte en kage i ovnen. Desuden er butikken "bookingkontor" for sejlture med M/S Fabos. Butikken er et samlingssted på Havnen, som ikke skal være en kaffestue, men et samværsted, et fritidstilbud, hvor der ex. bliver holdt grillaftener.

Netcafeen er placeret på 1. sal i butikken. Der er en PC'er, der er koblet på Internettet.

Varesortimentet i butikken er egne varer, der er med til at give et mere nuanceret billede af brugernes formåen. Metodisk er det væsentligt, at man i butikken udelukkende sælger egenproduktion, det der bliver lavet på værkstederne har en nytteværdi. Det giver kroner i kassen, og brugerne følger varen fra produktion til kunde.

Der er altid en medarbejder fra institutionen til stede, medarbejderen er ansvarlig for at styre kontakten så brugerne lærer af den sociale kontakt med kunderne. Butikken passes af brugerne, som arbejder i hold på 4. De ansatte brugere bliver introduceret til salgsteknik, kundeservice, kvalitetskontrol og ansvarlighed tilpasset den enkelte. Desuden arbejdes der med økonomiforståelse - eksempelvis gennemgås butikkens regnskab om aftenen af såvel medarbejder som bruger-repræsentant.

Butikkens åbningstider er:

Mandag, torsdag og fredag kl. 10.00 - 20.00. Tirsdag, onsdag, lørdag og søndag kl. 10.00 - 16.00.

Produktion

Institutionens værksteder er involveret i projektet, da det er her varer til butikken fremstilles. Eksempler på varer, der produceres til butikken er tekstiler, lædervarer, lys, trævarer, glasting, billeder, smykker og kort.

Der arbejdes med kvalitet og kreativitet. I modsætning til værkstedernes anden fremstillingsvirksomhed, hvor man eksempelvis samler lamper, har brugere i produktionen af varer til butikken mulighed for at udfolde deres kreativitet.

Erfaringen viser, at arbejdsidentiteten er vigtig for brugerne, det er vigtigt, at de gør noget rigtigt - at der er brug for dem. Det er metodisk vigtigt, at det der produceres har en nytteværdi - at de har noget at give, som andre har brug for jvf. arbejdsidentiteten. Dette opfyldes i produktionen af varer til butikken, og det har vist sig, at det er prestigeskabende for brugerne, at produkterne skal sælges i butikken.

M/S Fabos

Båden udlejes på timebasis til fiske- og udflugtsture. Gæster på Fabos har mulighed for at bestille mad og drikkevarer til turen.

Der er ansat en skipper på konsulentbasis. Skipperen har det overordnede ansvar for båden, når der sejles. Desuden er der ansatte brugere - matroser med på turene. Båden kan ikke lejes uden besætning.

De ansatte brugere på Fabos skal gennemgå en matrosuddannelse i LOF-regi. Under uddannelsen undervises de i at navigere, de lærer som sikkerhed om bord og undervises i servicering, samspil og kommunikation. Matroserne bidrager i væsentlig grad til forårsrengøring, vedligeholdelse, klargøring af M/S Fabos samt servicering af gæsterne under sejladsen.

Vandcykler

Projektet har indkøbt 8 vandcykler, som kræver istandsættelse. Det er et mål at 3-4 af cyklerne skal udlejes fra stranden. Projektet skal indhente tilladelse fra kommunen, før udlejningen kan finde sted.

Information

Erfaringer fra pilotprojektet i 1999 har vist, at der var et ønske/behov for information om projektet til de besøgende på Havnen, derfor bliver der lavet/udfærdiget en pjece, som beskriver tiltaget samt baggrunden herfor. Pjecen fungerer både som reklame for skibet og butikken og som information til de besøgende.

Pjecen omdeles til Turistkontorer, Dronningens Ferieby, Kattegatcentret samt daginstitutioner for børn og unge i Grenaa. Lige som pjecen tilsendes bo- og aktivitetstilbud under Århus Amt samt bofællesskaber på Djursland. Desuden reklameres via en artikel i den lokale ugeavis og projektet beskrives i institutionens egen avis "NÆRHEDEN". I Århus Amts personaleblad "På tværs" bringes "stemningsbilleder fra Havnen". Endelig afholdes en åben aktivitetsdag for andre ligestillede/institutioner under Århus Amt.

Organisering

Butikken er en vigtig brik i organisationen, som er spredt over 5 matrikler. Butikken bliver det fælles mødested for brugere og personale på tværs af matrikler, alder og andre forskelligheder.

Til projektet er tilknyttet en styregruppe, hvis medlemmer er repræsentanter for ledelsen samt en repræsentant for hver af institutionens afdelinger.

Styregruppen har dels en "styrende" funktion, dels en "kommunikativ" funktion i den forstand, at styregruppens medlemmer bringer meninger fra baglandet med til møderne, og omvendt er styregruppens medlemmer informationsbærere tilbage til kollegerne. Det har været styregruppens ansvar, at tydeliggøre rammerne for projektet og udbrede kendskabet til projektet i "baglandet". I forhold til konkrete arbejdsopgaver på projektet, påtager medlemmerne af styregruppen sig de opgaver, som de finder væsentlige/har ressourcer til.

Det daglige arbejde på Havnen gennemføres af medarbejdere og ansatte brugere i fællesskab. Der er som omtalt en fast gennemgående medarbejder i butikken, som sikrer den røde tråd på Havnen. Den øvrige åbningstid indgår i planlægningen og dækkes bredt i hele organisationen.

Evalueringsplan

Der sker en løbende intern evaluering og tilpasning af projektet. Projektet gøres ydermere til genstand for ekstern evaluering, som fokuserer på om de beskrevne formål er opfyldt.

Visioner

Styregruppen har mange visioner for det fremtidige arbejde på Havnen. Eksempelvis:

- ▶ gennem en bevidst beskrivende proces at give projektet et pædagogisk kvalitativt løft og skabe læring
- ▶ etablere et bådlaug omkring Fabos i samarbejde med forældreorganisationen
- ▶ etablere med frivillige medhjælpere i forbindelse med båden eksempelvis pensionister, der kan give en positiv kontakt
- ▶ større synlighed af projektet
- ▶ afdække behovet for samværstilbud til de hjemmeboende
- ▶ permanentgøre tilbudet, så brugerne af butikken får et tidsmæssigt bredere tilbud
- ▶ gøre projektet til et helårsprojekt med julemarked og åbent i påsken - bruge butikken lidt mere i vinterhalvåret
- ▶ udvide samarbejdet med de øvrige handlende på Havnen

Evaluering

Indledning

Evalueringen er udført af Projektcenter Vest efter aftale med styregruppen for "Havnen, Grenaa".

Styregruppen ønskede at få belyst og synliggjort projektets kvaliteter gennem en evaluering, hvor der er fokus på om følgende formål er opfyldt:

- ▶ skabe et fælles samlingssted, der giver brugere "smil på læben"
- ▶ etablere et øvested for social kontakt
- ▶ synliggøre institutionen og brugerne

Organisationen Nærheden og Trekanten har i år 2000 valgt at forsøge at kvalificere tilbudet dels ved en strammere styring af projektet, dels ved at få skrevet en projektbeskrivelse, som er en sammenskrivning af ideer og mål for projektet.

Styregruppen ønskede gennem en ekstern evaluering yderligere at kvalificere sig i forhold til udformningen og gennemførelsen af andre og fremtidige projekter.

Styregruppen har haft mulighed for at læse og kommentere evalueringen inden udsendelse.

Evalueringens metode

Undersøgelsen er tilrettelagt som en kvalitativ undersøgelse på basis af interview med de involverede parter. Desuden bygger evalueringen på observation, hvor evaluator har fulgt arbejdet i projektets butik på tæt hold samt på samtaler af mere uformel karakter med personale og brugere.

I materialet har jeg valgt at anonymisere interviewpersonerne ved at anvende betegnelserne medarbejder, bruger, sagsbehandler, amtskonsulent, nabo, medlem af styregruppen. Fuldstændig anonymitet er i praksis umulig, da interviewgrundlaget er relativt lille. Således kan det ikke udelukkes, at de involverede parter vil kunne genkende egne og andres udsagn. Anonymiseringen er da også snarere en markering af, at interviewpersonernes udsagn skal tolkes ud fra deres rolle eller position i forhold til projektet og ikke som personlige udsagn.

Undersøgellesdesign

Ved et indledende møde med styregruppen blev de overordnede rammer for evalueringen fastlagt, herunder formålet med evalueringen. Desuden blev der givet en bred introduktion til projektet.

Evaluator besøgte Havnen - butikken Neptun og skibet M/S Fabos for at danne sig et indtryk af rammerne samt få skabt et overblik over projektet før den endelige udformning af interviewguide. Den basisviden, der er nødvendig for at udforme spørgeguide, blev ydermere grundlagt gennem møde med styregruppen, referater fra styregruppemøder samt institutionens skriftligt nedfældede værdigrundlag.

Til brug for interviewene blev udformet interviewguide og på baggrund af disse blev interview gennemført med involverede parter: brugere, medarbejdere, sagsbehandler fra Grenaa Kommune, amtskonsulenter fra Århus Amt, forældrerepræsentanter og naboer samt styregruppen²⁾. Interviewguidens spørgsmål fokuserede på at afdække om formålene, som er beskrevet i projektbeskrivelsen, er opfyldt.

²⁾ Interviewguides er vedlagt som bilag

Der blev udført delvist strukturerede interviews med åbne spørgsmål. I interviewene blev der lagt vægt på at forfølge de temaer, som interview-personerne selv vægtede højest. Interview-personerne har således fået indflydelse på interviewets forløb og indhold. Denne metodiske tilgang har resulteret i et materiale, hvor de interviewedes oplevelser, erfaringer og refleksioner over projektet danner et godt grundlag for analyse.

Metodiske overvejelser

For at give brugerne den største tryghed i forhold til den konstrukturerede interview situation blev interviewene afholdt i butikken på brugernes "hjemmebane". Det var hensigten i højere grad at etablere kontakt til brugerne gennem deltager-observation og uformelle samtaler og i mindre grad gennem formaliserede interview situationer. Dette blev vedtaget ud fra en formodning om, at brugerne ville have svært ved at tackle egentlige interview situationer.

Da alle interview foregik i butikken, ønskede brugerne imidlertid, at deres interview skulle foregå under samme vilkår, som de andre interview-personers. De formaliserede interview måtte afholdes, men blev suppleret af observation og uformelle samtaler i ikke interviewlignende situationer.

De første interview med brugerne må anses for at være en pilotundersøgelse, hvor det blev testet om spørgsmålene gav mening for brugerne, om svarene var fyldestgørende og metoden brugbar i forhold til brugerne.

De første interview var baseret på åbne spørgsmål og interviewene var ofte muntre, men de åbne spørgsmål blev oftest besvaret med meget korte og tilsyneladende ureflekterede svar.

Eksempel: Spørgsmål: *Hvad synes du om at arbejde i butikken?*

Svar: *Det er godt*

Spørgsmål: *Kan du nævne en eller to ting, du specielt godt kan lide ved at stå i butikken?*

Svar: *Neej, det hele er godt*

Det var nødvendigt at hjælpe på vej med mere præcise og lukkede spørgsmål. En interview form, hvor det i højere grad er evaluator, der sætter dagsordenen. Der bliver i udgangspunktet ikke givet den samme plads til refleksion.

Eksempel: Spørgsmål: *Kan du godt lide at ekspedere?*

Svar: *Ja*

Spørgsmål: *Kan du også li' at ekspedere tyskere?*

Svar: *Nej, så kalder jeg på Lisbeth*

Evaluator genkendte mange svar, der i ordlyd og indhold mindede om pædagogernes svar. Styregruppe medlemmerne er da heller ikke i tvivl om og bevidste om, at de er meningsdannere for brugerne. Man kan i Grenaa med nogen ret parafasere et ofte anvendt citat. "Vis mig din hårfarve og jeg skal sige dig, hvem din pædagog er".

Interviewene kunne ikke give et fyldestgørende svar - de kunne ikke stå alene. Observation blev et væsentligt metodisk element til forståelse af dagligdagen på Havnen.

Projektets baggrund, idé og formål

Institutionen "NÆRHEDEN, TREKANTEN og ÅLUNDEN" er et af Århus Amts bo-, aktivitets- og samværstilbud til voksne med betydelig nedsat funktionsevne (fysisk og psykisk udviklingshæmmede). Institutionens knap 100 brugere kommer primært fra Grenaa og Nørre Djurs Kommuner.

Af servicelovens §87 stk. 1 fremgår det, at:

"Amtskommunen sørger for tilbud om beskyttet beskæftigelse til personer under 67 år, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer, ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning."

Institutionen er således gennem lovgivningen forpligtet til at skabe et varieret udbud af beskæftigelsesmuligheder for fysisk og psykisk udviklingshæmmede i området. Desuden er det institutionens ønske og ambition at tilbyde en bred vifte af beskæftigelsesmuligheder for brugerne. Parallelt med andre initiativer ønsker man at udvikle tilbudet, give flere valgmuligheder og finde bedre veje for de bedst fungerende brugere.

"NÆRHEDEN, TREKANTEN og ÅLUNDEN" er en institution, der har visioner og som handler på gode ideer. På institutionens tema-dag i 1998 formulerede man et bevidst ønske om at skabe aktiviteter med udgangspunkt i havnen - vandet og turisterne. Derfor var der ikke langt til handling, da det i foråret 1999 blev muligt at låne M/S Fabos. Tilbuddet om at låne skibet blev startskuddet for et pilotprojekt: Havnen - turistservicering: Butik Neptun og M/S Fabos. Et projekt som blev "et vigtigt eksperiment" for institutionen.

Aktivitets- og samværstilbudet "NÆRHEDEN" spænder over produktionsarbejde, serviceringsarbejde og musik/kreativ beskæftigelse. På aktivitetscenteret ÅLUNDEN er der kreative, hobbybetonede aktiviteter pt. primært tilbud til de ældre brugere.

"Havnen" med butikken Neptun og skibet Fabos er et forsøg på at etablere et supplement til nuværende aktiviteter ved at skabe mulighed for god og meningsfyldt beskæftigelse for brugerne. Fra institutionens side har man ligeledes haft et ønske om og overvejelser over at bidrage med fritidsmuligheder for brugerne ved at etablere et samlings- eller samværsted i et attraktivt område.

Erfaringerne fra pilotprojektet i 1999 viste, at brugerne var glade for og fik stort udbytte af projektet. Institutionen valgte derfor at videreføre projektet i år 2000.

Formål

Projektet har mange facetter og flere mål. Man kan overordnet tale om tre hovedformål:

- et fælles samlings- og aktivitetssted, hvor brugerne "får smil på læben"
- et øvested for social kontakt
- synliggørelse af institutionen og brugerne

Ressourcer

Fysiske rammer

Projektets primære lokalitet er skibet M/S Fabos samt butikken Neptun beliggende på lystbådehavnen i Grenaa. Den geografiske placering på "Havnen" blev valgt ud fra følgende muligheder og vel overvejede ønsker/betragtninger:

- En tom butik til leje på lystbådehavnen og en bådplads til M/S Fabos
- Havnen er et centralt og smukt sted i Grenaa - et sted med mange besøgende
- Den geografiske placering på lystbådehavnen betyder at lystsejlerne i de 13.000 både, der årligt anløber havnen samt de mange hundredetusinde besøgende på det nærliggende Kattecatcenter, er potentielle kunder.

I forhold til såvel båd som butik er man på projektet underlagt begrænsninger i forhold til såvel de fysiske rammer som de hygiejniske forhold. Konsekvensen af dette er, at de brugere, der har behov for bedre hygiejniske forhold eller andre fysiske rammer, eksempelvis kørestolsbrugere, ikke kan komme i betragtning ved beskæftigelse som kernebrugere (se definition nedenfor).

Menneskelige ressourcer

Målgruppen for projektet er som omtalt voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Projektets primære målgruppe er de bedst fungerende brugere, men alle institutionens brugere kan have del i projektet/føle ejerskab til projektet. Der er mange måder at deltage på.

Man kan deltage som:

- S ansat i butikken eller som matros
- S producent af varer til butikken
- S besøgende - også i fritiden

Alle institutionens brugere er således potentiel målgruppe for projektet. Der er dog tale om forskellige niveauer for involvering. Der arbejdes med to målgrupper for projektet:

- kernebrugerne/de ansatte i butikken og matros på Fabos
- besøgs- og samværsbrugerne.

Besøgs- og samværsbrugerne anvender primært Havnen, som en sommeraktivitet - et udflugtsmål - et fritidstilbud.

Ved ansættelse af kernebrugere/de ansatte tages der hensyn til en række kriterier. Herunder brugernes ønske om at deltage i projektet/lyst til at blive ansat i butikken eller på båden; mobilitet; krav til toilet- og badefaciliteter samt personalets vurdering af den enkelte brugers udviklingspotentiale ved ansættelse på Havnen.

Personalet lægger vægt på, at den enkelte bruger skal kunne profitere af tilbuddet samt at "de ansatte" skal have et udviklingspotentiale, f.eks. et potentiale, der ikke i tilstrækkelig grad bliver udnyttet i de eksisterende tilbud.

Institutionen ønsker at sikre den brede repræsentation af brugerne på Havnen, men erkender, at brugerne ikke alle kan deltage på samme niveau. Det er der derfor taget højde for i projektbeskrivelsen, hvor man som omtalt opererer med to målgrupper: Kernebrugerne og besøgsbrugerne.

Blandt alle interviewede er der bred enighed om, at projektet er specielt godt og udbytterigt for de bedst fungerende. De svage brugeres udbytte hænger i højere grad sammen med placeringen på Havnen, "hvor der sker noget" - tilbudet er oplevelsesorienteret.

De dårligst fungerende kan ikke rumme at være på Havnen en hel dag. De har brug for et kort og afgrænset ophold, og på grund af de hygiejnemæssige faciliteter kan det være nødvendigt at være to medarbejdere til stede af hensyn til fleksibiliteten.

“Nogle brugere bliver forstyrret af kunder i butikken” (medlem af styregruppen)

Det anbefales, at man tager projektbeskrivelsens opdeling i kerne- og besøgsbrugere alvorligt. Det kan blive en pædagogisk hæmsko, hvis man skal fungere som et butiksteam med alt for svage brugere.

Projektets formål og erfaringer

I følgende afsnit ses nærmere på de formål, som styregruppen har opstillet i projektbeskrivelsen³⁾:

Et fælles samlings- og aktivitetstilbud, der giver brugerne “smil på læben”

Målet er at:

- S etablere god og meningsfyldt beskæftigelse for de bedst fungerende brugere
- S skabe et fælles aktivitets- og samværssted
- S etablere en egenkultur omkring butikken
- S give brugerne nye oplevelser og social samvær
- S skabe et fælles projekt på tværs af institutionen

Et fælles projekt på tværs af institutionen

“Overordnet har det været et vigtigt eksperiment og et godt projekt for afdelingen”
(medlem af styregruppen)

Projektet opfattes som et godt initiativ og mange giver udtryk for, at det har været positivt at arbejde på tværs af organisationen. “Havnen” har på grund af den tværororganisatoriske konstruktion været med til at give fælles oplevelser på tværs i organisationen.

“Det har været sjovt at møde kolleger på andre måder. Det gi’r noget samlende, men viser og synliggør på samme tid forskelle på institutionen” (medlem af styregruppen)

Bofællesskabsafdelingen og Ålunden prioriterede andre arbejdsopgaver og besluttede sig for ikke at tage vagter på Havnen denne sommerperiode. På trods af dette føler de sig som en del af projektet og har flittigt brugt Havnen som besøgs-/fritidsaktivitet. Ålunden giver udtryk for, at de overvejer at påtage sig en mere aktiv rolle i projektet i fremtiden.

Fra mange sider pointeres det, at projektets tværororganisatoriske karakter er en betydningsfuld faktor.

“Fint, at institutionen har et fælles projekt” - “Alle har vist ansvarlighed over for projektet og butikken” (medlem af styregruppen)

³⁾ Projektbeskrivelsen, se side 1

Nogle i personalegruppen taler om, at de på Havnen får et frirum, et energitilskud. Andre synes, at arbejdet i butikken er for ressourcekrævende.

“Det kan give frustration hos nogle medarbejdere, at de skal navigere i kaos” (medlem af styregruppen).

På projektet i Havnen stilles institutionens medarbejdere over for nye arbejdsopgaver, andre udfordringer og andet ansvar. Arbejdet fordrer kvalifikationer af medarbejderne, eksempelvis er ansvarsbevidsthed og omstillingsparathed nødvendige kompetencer.

Ansvar for “Havnen” er også blevet uddelegeret til medarbejderne på døgn siden, som dermed fik et andet ansvar, et ansvar som ikke alle medarbejdere var indstillede på at påtage sig.

Projektet stiller krav om omstillingsparathed og evne til at handle i uforudsete situationer - her kan man ikke altid gøre, som man plejer. På vagter i Havnen må man bryde med vante rutiner, der er nye arbejdsopgaver. For at få det fulde pædagogiske udbytte af vagterne i Havnen er det nødvendigt, at medarbejderne tænker fremad og planlægger deres arbejdsdag.

Havnen som samværssted

Havnen var også tænkt som et fritidstilbud - et trygt mødested i weekenden. Enkelte brugere opfatter da også Havnen, som et fristed, et fritidstilbud.

“Det er rart, at man føler sig hjemme i butikken, så man også kan komme der i weekenden, selv om man har fri” (bruger)

Butikken er et besøgssted for brugerne, men også for deres familier, som kan glædes over den positive stemning.

“Det er dejligt, at der er et tilbud i weekenden. Det er rart, at der er et trygt sted på Havnen” (forældrerepræsentant)

Fremmødet i denne sommer har været vigende i højsæsonen (industriferien) kontra sommeren 1999. Medarbejderne kan ikke pege på nogen egentlig grund til dette, blot gætte på at en væsentlig årsag har været det svigtende sommervejr, som ikke indbød til udendørsliv.

Medarbejderne er ikke i tvivl om, at der skal arbejdes mere med det, gøres en større indsats, hvis Havnen skal fungere som “drop-in” sted. Personalet skal være arrangerende og tage initiativ til at samværstilbuddet bliver benyttet af brugerne.

Udfordringer - oplevelser og socialt samvær

Projektet er et godt alternativ til institutionens andre beskæftigelsesområder. Jobbene er tilpasset den enkelte brugers evner, og der er stort udvalg af jobfunktioner som imødekommer den enkeltes behov og lyst. Alle pointerer da også, at projektet er godt netop fordi, det giver afveksling og nye udfordringer, selv om udfordringerne også kan virke skræmmende.

“Det gode ved at arbejde i butikken er, at der kommer nogle mennesker og køber vores ting, og det er dejligt at få en sejltur med Fabos og få lov til at fiske” (bruger)

“Det er træls engang imellem, når vi skal gå ture for at samle muslinger, men det er rart at få frisk luft. Når vi får lov at bestemme, går vi ud på molen” (bruger)

“Sommetider bliver jeg på lampefabrikken, det er bedre. Men der er mere liv og mere at se på Havnen trafikken, skibene - man får frisk luft. Det får man jo ikke på fabrikken” (bruger)

Beliggenhedens betydning skal ikke underkendes - der sker en masse på havnen - der er mere liv og mere at se på, masser af mennesker, skibe, biler og der er frisk luft - oplevelser.

Medarbejderne giver udtryk for, at gruppens størrelse har betydning. Man kan komme “tættere på” brugerne. Der er flere eksempler på, at brugerne i Havnen har fortalt om personlige problemer, som ikke er blevet luftet i andre sammenhænge. Brugere giver også udtryk for en glæde ved den lille gruppe:

“Det er rart, når vi er en lille gruppe, så er her stille og roligt og mere hyggeligt” (bruger)

En medarbejder refererer fra et morgenmøde:

“Hvor er det dejligt, vi ikke er så mange. Vi får uro i hovedet, når vi er mange - vi kan ikke samle os” (bruger)

Udfordringerne i butikken og på båden, den lille gruppe, livet på havnen, den friske luft og nye oplevelser er elementer, der vægtes højt, når brugerne, medarbejderne og forældrene fortæller om projektet.

“De virker glade for butikken, det er et afbræk i deres hverdag.” “Det er flot, at de selv har været med til at male og lave ting. De føler, at de gør et stykke arbejde, og er glade, når vi kommer og handler med dem” (forældrerepræsentant)

En sagsbehandler fra Grenaa Kommune har fra sidelinien fulgt projektet tæt. Hendes skudsmål er: **“Alletiders gode idé - et flot initiativ”**.

“Brugerne får lov at prøve andre grænser af. De viser, at de kan andre ting i samfundet, når de skal begå sig på næsten lige fod med andre” (sagsbehandler)

Sagsbehandleren har i det daglige en afstand i tid og rum til brugerne. Dette sætter hende i en position, hvor hun kan anskue kvalitative ændringer for den enkelte bruger.

“På basis af samtaler med en stor del af brugerne, oplever jeg, at det har været en udfordring for dem at prøve noget nyt, noget andet. De er stolte over at lave de pæne, salgbare ting til butikken. Det har givet mange et løft. Man kan mærke på dem, at det har givet dem mere livskvalitet og livsglæde” (sagsbehandler)

Blandt medarbejdere og brugerne udtrykkes en umiddelbar glæde og en positiv indstilling til projektet - et udtryk for tryghed og for glæde ved udfordringer. Brugere giver udtryk for, hvor svært det kan være, og hvor godt det er, når det svære lykkes.

“Nogle gange bliver jeg hjemme på fabrikken, det er nemmere, men det er bedre at lave kort, det er mere lærerigt end at lave lamper og staldtavler på fabrikken” (bruger)

“Jeg lærer mere herved, jeg har lært at lave kort. Når man laver lamper, lærer man ikke så meget” (bruger)

“De fedeste dage, er de dage, hvor brugerne glemmer tid og sted for de er optaget af en opgave - så har vi fat i noget rigtigt” (medarbejder)

Refleksioner over arbejdsbegrebet

Fra flere sider pointeres det, at det er vigtigt for brugerne, at de har et rigtigt arbejde - at det de laver er synligt og meningsfyldt. Stolthed over at have et arbejde i betydningen det jeg laver har en værdi. Det er prestigefuldt i normalområdet, og brugerne og deres forældre opfatter langt hen ad vejen butikken som rigtigt arbejde, der giver status og selvværd.

“Hun er jo en fantastisk arbejdskraft, de kan slet ikke undvære hende på fabrikken”
(forældrerepræsentant)

De fleste brugere har en klar fornemmelse af sammenhængen mellem omsætning og succes, det kommer til udtryk, når de taler med hinanden.

“Der er ingen kunder” - “Vi sælger for lidt” (brugere i september)

“Det er dejligst at se, at der er nogen, der vil købe det, vi laver” (bruger)

“Den bedste dag var Sankt Hans aften for der solgte vi for 1375 kr., og der var så meget at se på, mange mennesker, musik og god mad” (bruger)

Som udenforstående kan man undre sig over, at det kan opfattes som arbejde at stå i en butik, hvor omsætningen nogle dage er forsvindende lille. Evaluators første indskydelse var da også, her må gøres noget! Det er nødvendigt at kommercialisere projektet, skaffe flere kunder og større omsætning for at fastholde forståelsen af arbejde.

Men vender man tilbage til målsætningen, som den er formuleret i projektbeskrivelsen, tales der ikke om arbejde, men om god og meningsfyldt beskæftigelse, alternative beskæftigelsesområder, et fælles aktivitets- og samværssted. Disse kriterier er i fuldt omfang opfyldt på Havnen.

Der er i styregruppen bred enighed om, at nedenstående citat er godt og dækkende for det arbejdsbegreb, man arbejder med i institutionen.

“Arbejde er at yde noget andre har brug for eller værdsætter”
(medlem af styregruppen)

Ressourcer versus tid

Der er samstemmende meldinger om, at projektet er ressourcekrævende, men et mægtigt godt projekt for de bedst fungerende.

En behovsanalyse viser, at lørdag og søndag kan være svære at bemande. De bedst fungerende brugere vil helst arbejde på hverdage. Samtidig har hverdagen vist, at de svage brugere ikke kan rumme en hel dag. De svage brugere profiterer ikke i tilstrækkeligt omfang af projektet i weekenden, hvor de er i butikken 6 timer i træk.

Medarbejderne foreslår, at man ser på åbningstiderne med henblik på, at disse tilrettelægges med hensyntagen til kundegrundlaget på Havnen og institutionens ressourcer/afdelingernes muligheder.

Nogle medarbejdere kommer med følgende løsningsforslag: Man kunne åbne senere lørdag og søndag, da der alligevel ikke er ret mange kunder om formiddagen, man kunne evt. udsætte åbningstiden til kl. 13.00. Det ville også give afdelingerne større mulighed for at tilrettelægge deres arbejde optimalt.

“Man kunne godt lukke butikken fra august og bruge lokalerne til arbejdende værksteder - brugerne gider ikke tage på Havnen i september - det er koldt, og der er ingen kunder” (medlem af styregruppen)

Andre butikker på Havnen holder kun åbent i sommerferien. En indikation af, at det er i denne periode, at kundegrundlaget er størst og omsætningen bedst.

Konkluderende noter

I projektbeskrivelsen gøres der rede for, at alle institutionens brugere er potentiel målgruppe for projektet. Ligesom der redegøres for, at brugerinddragelsen vil være gradueret efter den pågældende brugergruppes behov og evner.

Nogle deltager som besøgs- og samværsbrugere. For denne gruppe var det primære formål at skabe en sommeraktivitet - et udflugtsmål. Dette formål er opfyldt. Brugerne har på Havnen fået mulighed for at få nye oplevelser, frisk luft og socialt samvær.

Andre bidrager til projektet som producenter af varer til butikken. Der er fra alle de implicerede bred enighed om, at det er en succes, at der sælges egen producerede ting i butikken. Brugerne fortæller, at det giver øget selvværd at deltage i hele processen fra råvare til salgsvare⁴⁾.

De ansatte/kernebrugerne får med de nye arbejdsopgaver faglige og personlige udfordringer. Det varierede, differentierede tilbud betyder, at der er større mulighed for at tilbyde den enkelte bruger netop det han/hun profiterer af. Havnen er et godt eksempel på et forsøg på at etablere god og meningsfuld beskæftigelse for de bedst fungerende brugere.

Havnen er blevet et fælles projekt med tilbud til alle institutionens brugere. Det er et trygt og godt arbejds- og samværssted, hvor der også er mulighed for at få udfordringer, der ligger udover institutionens andre tilbud.

Et øvested for social kontakt

Mange udviklingshæmmede har vanskeligheder med den sociale kontakt, de mellem-menneskelige relationer. Det kommer ofte til udtryk ved akavede kontaktformer. Den kontakt, de opnår med andre, er ofte negativ og "de higer efter positiv kontakt". I den enkeltes udvikling er det vigtigt, at den sociale kontakt styrkes. Der er derfor behov for et eksperimentarium, et øvested for social kontakt. Ved at udvikle differentierede miljøer skaber man mulighed for at etablere nye relationer, relationer der rækker ud over institutionernes typer af social kontakt, relationer, der kan etableres på brugernes egne præmisser.

Et øvested for sociale kontakter - "Vores butik"

- S skabe mulighed for læresituationer for sociale kontakter med andre/ukendte
- S oprette et tilbud som ikke er en kulisse, men "den rigtige verden" med al den uforudsigelighed samtidig med at man bibeholder nærværet og intensiteten
- S brugerne får trænet de mellem-menneskelige relationer.

Metodisk tages der på Havnen udgangspunkt i den enkeltes formåen.

"Der arbejdes med at skabe små, men sikre, succeser baseret på, hvad de kan og hvor meget de kan udfordres" (medarbejder)

⁴⁾ Vigtigheden af, at der sælges egenproducerede varer belyses nedenfor

Det er brugernes butik med brugernes varer. De kender arbejdsprocessen bag hver enkelt vare i butikken. De ved, hvad prisen på "råvarerne" er - hvad der kan betale sig at samle i naturen, også selv om "det er træls".

Brugerne ekspederer og de fortæller stolte om baggrunden for butikken og processen bag den enkelte vare. De hjælper hinanden og fordeler opgaverne mellem sig efter evne og interesse.

Salg af egne ting øger selvværd og selvtillid.

"Det er dejlig, når de køber noget, jeg har lavet" - "Det er bedst at sælge egne ting for så kan man sige - det har vi lavet" (bruger)

"Sankt Hans Aften solgte vi mine tre glasting" (bruger)

En pædagog fremhæver, at hendes vigtigste opgave er at gøre sig overflødig. Det er ved at lykkes i butikken. Brugerne er begyndt at hjælpe og bruge hinanden. Brugerne udfordres, men udfordringen sker i trygge rammer, og det fornemmer og kommenterer de.

"Jeg er ved at blive oplært i, hvordan man betjener kunder - hvordan man giver tilbage. Jeg har lært, at kvalitet er vigtig, når vi skal sælge, og jeg er blevet bedre til at regne efter, jeg er blevet lært op, men jeg kan ikke give tilbage på 100 kr. (bruger)

"Jeg skal bare sige til, hvis der er noget, jeg ikke kan finde ud af, så hjælper Lisbeth" (bruger)

I butikken trænes brugerne i at ekspedere og tage telefonen og give besked. I begyndelsen var det svært for brugerne at ekspedere - men da det er deres butik, er det også deres ansvar. Hvis man er usikker kan det være svært at påtage sig et ansvar. På projektet arbejdes der bevidst med at give brugerne større selvværd og større sikkerhed. Elementer, der betyder, at de kan påtage sig et større ansvar.

"De var usikre over for ekspedient-siden - de øvede sig på nogen de kendte. Det var en stor dag, da de overvandt sig selv og begyndte at ekspedere - den største succes" (medarbejder)

"Vi kommer i kontakt med en hel masse mennesker, og kunderne har været meget tiltalende, søde og rare at snakke med. Der kommer også mange af dem, vi selv kender" (bruger)

"Det giver energi til den enkelte og til gruppen, når de sælger noget. Så vil de udfordres yderligere" (medarbejder)

En konkret udfordring, som nogle af brugerne er blevet stillet overfor, er uddannelsen til matros.

"Det er fint, at de får en matrosuddannelse - det giver arbejdet mening. Det meningsfyldte arbejde er vigtigt, det er de bevidste om. Ligeledes er det vigtigt, at der er en bred vifte af muligheder, så de alle kan finde noget, de kan lide" (forældre-repræsentant)

Det giver prestige, at "matroserne" har en uddannelse og en medarbejder har en vision om at overføre de positive erfaringer fra dette og etablere en "formaliseret butiksassistentuddannelse". Et handelskursus med fokus på indpakning, kvalitetsforståelse, pengeforståelse og evt. et kursus i tysk.

Konkluderende noter

Solveig Ingvarsdén definerer i en artikel fra 1999 6 arenaer for integration: En af disse arenaer er social integration - hvor den udviklingshæmmede har spontane og regelmæssige sociale

kontakter med andre mennesker, dvs. indgår i subjekt-subjekt forhold. Hun skriver desuden:

“En vellykket social integration kræver, at majoriteten er åben, rummelig og modtagelig over for minoriteten, og at begge grupper er trygge ved hinanden” (p. 29, Solveig Ingvarsdén, 1999)

Havnen er et godt eksempel på et forsøg på at skabe sammenhæng mellem deltagelse i værdsatte samfundsaktiviteter og mulighederne for at udvikle sociale relationer i mødet. Personale og brugere fortæller samstemmende, at kunderne er positive, de roser initiativet og udenlandske turister udveksler erfaringer om lignende initiativer fra deres hjemlande.

“Butikken er det rigtige tilbud til dem. Her kan de få frisk luft, oplevelser og udfordringer tilpasset den enkelte” (medarbejder)

Brugerne udfordres uden for institutionens faste rammer, og de vokser med opgaven.

Synliggørelse af institutionen og brugerne

Profilerings/synliggørelse af institutionen og brugerne

- S give omverdenen kendskab/kontakt/respekt for brugerne - et godt vindue, en god profil
- S brugernes vindue til verden - et møde med verdenen udenfor på brugernes præmisser
- S blive en del af lokalsamfundet - integrere brugerne
- S give de besøgende en oplevelse af, hvor mangfoldig verden er
- S vise at også udviklingshæmmede “har noget at give”
- S skabe forståelse for brugergruppen ved at åbne “egenkulturen”.

I mange år var udviklingshæmmede gemt væk på store amtslige institutioner, så kom en periode, hvor man forsøgte at integrere udviklingshæmmede i det “normale” samfund - i boliger i villakvarterer og på ordinære arbejdspladser. I dag sættes i højere på “omvendt integration”, hvor omverdenen møder brugerne på brugernes præmisser.

Carl Christensen skriver i en artikel fra 1999 *“Får man brudt de lukkede cirkler, så er erfaringen, at lokalsamfundet efterhånden åbner op og peger på flere og flere områder, hvor man er interesseret i at gøre brug af udviklingshæmmede og deres støttemedarbejdere.”*

Dette gør sig også gældende på Havnen i Grenaa, hvor naboerne på havnen nærmest kappes om at almengøre projektet. De giver udtryk for, at der produceres ting og tilbydes en service, som er til gavn for lokalområdet.

“Kunderne er positive overfor butikken “det er jo blevet almindeligt, at handicappede er ude i samfundet, og det var faktisk min idé, at de skulle lave arbejdende værksteder i den tomme butik” (handlende nabo)

En anden nabo udtrykkes det således:

“Dem lever vi med i fred og fordragelighed. Det er utrolig fint, når der sker noget. Jo bedre man kender til sådan noget, jo bedre forstår man det. Det er positivt, at de sidder udenfor og tegner og maler. Det giver liv på Havnen, at der sker noget.”

En besøgende på Havnen fortæller, at han har fået et nyt syn på brugerne. Han har fået øjnene op for, at brugerne kan noget. Han synes, det er skægt at komme forbi og se, hvor meget brugerne kan. Borgere er blevet opmærksomme på de ressourcer brugerne har, og der er visioner om at udvide tilbudet til også at omfatte funktioner i forbindelse med købmandsforretningen, som er nabo til Neptun.

Egenkultur

Et af de beskrevne formål er at skabe forståelse for brugergruppen ved at åbne "egenkulturen". Styregruppen har flere bud på definitionen af egenkultur:

"Egenkultur er vigtige traditioner eller rammer skabt på brugernes præmisser. Rammer, hvor der kompenseres for det brugerne ikke formår."

Når man opererer med begrebet egenkultur, er det i erkendelse af, at brugerne har værdier som individer og som gruppe. På Havnen i Grenaa er der ikke tale om at ville etablere en egenkultur, som et isoleret fællesskab. Men et projekt, hvor de udviklingshæmmede i samarbejde med de professionelle skaber et rum, hvor der er tryghed og integritet, så der skabes overskud til at åbne verden og skabe kontakt til den normale verden.

Organisering

Havnen er et tværorganisatorisk projekt, og det daglige arbejde på Havnen gennemføres af medarbejdere og ansatte brugere i fællesskab. For at sikre den røde tråd i projektet er der knyttet en fast gennemgående medarbejder til butikken. Denne medarbejder dækker en stor del af åbningstiden sammen med en gruppe brugere fra Nærheden. Den øvrige åbningstid indgår i planlægningen og dækkes bredt i organisationen. Betydningen af, at der har været en fast gennemgående person på Havnen, samt at der har været en minutøs planlægning af vagterne - en planlægning, der har hvilet på ledelsen - vægtes højt.

"Det har kørt på skinner, det har fungeret godt på trods af, at der er mange mennesker involveret" (medlem af styregruppen)

Erfaringer fra 1999 viste, at institutionens personale ikke følte sig hørt og i tilstrækkelig grad involveret i beslutningerne omkring Havnen. For at imødegå denne kritik og i højere grad delagtiggøre alle afdelinger i beslutninger vedrørende "Havnen", besluttede man i år 2000 at organisere projektet med en flad struktur ved at nedsætte en styregruppe for projektet. Styregruppen består af repræsentanter for ledelsen og for alle institutionens afdelinger.

I projektbeskrivelsen står der, at styregruppen har to funktioner dels en "styrende" funktion, dels en "kommunikativ" funktion. Projektbeskrivelsen beskriver således forventningerne til styregruppens medlemmer. De skal repræsentere baglandet. Det er repræsentanternes opgave at have fornemmelse for deres kollegers holdninger, så de er i stand til at repræsentere afdelingen på styregruppen. Ligeledes skal repræsentanterne være bærere af informationer fra styregruppen til kollegerne. De skal udbrede viden om og forståelse for projektets visioner og de beslutninger, der er taget. Det er repræsentanternes ansvar, at tydeliggøre rammerne for projektet og udbrede kendskabet til projektet i "baglandet".

På trods af den brede repræsentation har medarbejderne ikke følt sig bedre involveret.

"Nogle i personalegruppen føler, de er blevet pålagt at tage i Havnen" (medlem af styregruppen)

Ledelsesrepræsentanter i styregruppen fremhæver, at arbejdsfordelingen var en styregruppebeslutning. Afdelingsrepræsentanter i styregruppen har på egne og kollegers vegne vedtaget

fordelingen af arbejdet.

“Det er ikke trukket ned over hovedet på nogen” (ledelsesrepræsentant i styregruppen)

Det var intentionen, at etablere en flad struktur med en styregruppe, som havde ansvar og kompetence, men initiativ, ansvar og styring faldt i høj grad tilbage på ledelsen, f.eks. i forhold til indkaldelse til møder, dagsorden og udsendelse af referater samt i forhold til initiativer. F.eks. afholdtes på initiativ fra ledelsen en aktivitetsdag.

Konkluderende noter

Institutionens ledelse er blandt andet optaget af de tanker, som kommer til udtryk i bogen “Den udtryksfulde Virksomhed”⁵⁾. I den Udtryksfulde Virksomhed må man, som to af bogens redaktører påpeger det i en artikel fra oktober 2000, bryde fæstninger ned, da de fleste virksomheder er organiseret efter industrisamfundets logik, hvor man er optaget af teknologi, administration og regnskab, og hvor man forholder sig meget forsigtigt til kommunikation. I den udtryksfulde organisation må man skabe platformen for en effektiv kommunikation.

Den nye organisationsform med en styregruppe er blevet afprøvet og justeringer er nødvendige. Den flade styringsstruktur viste sig at have uforudsete faldgruber. Det er nødvendigt med en klarere definition af kompetencer og forventninger i en flad struktur. I en sådan organisation er god repræsentation nødvendig. Styregruppen er et formelt organ med kompetence. Derfor må der stilles krav til repræsentanterne, som skal være villige til at tage initiativ og tage ansvar for styregruppens beslutninger. Hvis “alle bål skal brænde” for projektet er det nødvendigt, at repræsentanterne i højere grad involverer “baglandet”. De skal sikre, at alle får information om beslutninger og initiativer på Havnen.

Det anbefales, at man udfærdiger et kommissorium for styregruppen, så roller, ansvar og kompetencer bliver tydelig- og synliggjort. For at modvirke tendensen til, at ledelsen bliver nødt til at overtage ansvar og initiativ.

Det er erkendt nødvendigt med en rød tråd, en tovholder. Det bør i ledelsesgruppen diskuteres, om projektet kan profitere af, at der udnævnes en formaliseret projektleder, som indkalder til møder, herunder udfærdiger dagsorden samt skriver referater.

Konklusion

Med erhvervslivets udvikling mod mere avanceret teknologi og større effektivitet vokser gruppen af personer, der marginaliseres i forhold til det ordinære arbejdsmarked. Dermed opstår der et behov for at udvikle og tilbyde differentierede beskæftigelsestilbud til de bedst fungerende brugere på institutionen.

Havnen er et af mange vigtige eksperimenter, som i dag bliver gjort i forsøget på at udvikle et aktivt samspil med andre i lokalsamfundet. Projektet er udviklende og grænsebrydende i forhold til brugerne selv og det omkringliggende samfund. Kontaktfladerne udvikles ved, at der bliver skabt mulighed for etablerede møder mellem udviklingshæmmede og lokalsamfundet - møder i trygge rammer og på brugernes betingelser.

⁵⁾ The Expressive Organization redigeret af Mogens Holten Larsen

Visionerne for projektet på Havnen er mange og vidner om et miljø, som stræber efter evig forandring for at sikre det optimale for brugere og medarbejdere.

På havnen i Grenaa tilbydes meningsfyldt beskæftigelse, afvekslende opgaver og gode oplevelser. Arbejdet har en nytteværdi, og butikken giver gode forudsætninger for det pædagogiske arbejde. Det har haft stor betydning, at det er egenproducerede varer, der sælges i butikken. Betydningen af kvalitet og salgbarhed bliver åbenbar. Projektets udadrettethed har givet de udviklingshæmmede et løft.

Konkluderende kan man udlede, at det i processen er blevet tydeliggjort, at projektet som idé og på det pædagogiske og planlægningsmæssige områder er et godt projekt, men der er faldgruber i organiseringen. Det er først og fremmest i forhold til organiseringen, at udfordringen ligger i forhold til projektets fortsættelse.

Havnen er et vigtigt eksperiment, som er med til at skabe et godt og varieret tilbud til institutionens brugere.

Visioner

Visionerne er store og mangeartede⁶⁾:

- En større synliggørelse af projektet/kommercialisering af butikken og bådfarten
 - S mere information/annoncering
 - S skriftlig information og annoncering på tysk
- Havnen som turistattraktion
 - havnerundfart - faste ugentlige afgang, hvor turisterne kan melde sig på
 - butikken som arbejdende værksted: Havnen er for turister - turister har tid til at stoppe op og evt. indgå i en aktivitet, ex. støbe lys, slibe sten, flette måtter eller sivsko
 - souvenirs fra Grenaa, puslespil fra Havnen eller ting med et maritimt look. Det mangler på Havnen - det vil der være salg i
 - inddrage børnene ved at lave billige ting, der appellerer til dem, evt. et arbejdende værksted, hvor børnene kan inddrages. Børn og unge omgås udviklingshæmmede på en naturlig og ligeværdig måde.
- Etablere handelsassistentuddannelse på linie med matrosuddannelsen
- Gøre projektet til et helårsprojekt:
 - anvende butikken som arbejdende værksted for mindre grupper i vinterhalvåret
 - julemarked. Allerede nu er der planlagt et julemarked i november og nisseproduktionen er i fuld gang
 - påskeåbent på Havnen, hvor lystsejlersæsonen starter.
- Inddragelse af andre ressourcer:
 - forældre/familiekontakten kunne inddrages mere
 - etablere et båddaug omkring Fabos i samarbejde med forældreorganisationen
 - entreere med frivillige medhjælpere i forbindelse med båden, ex. pensionister, der kan give en positiv kontakt

⁶⁾ Under interviewene fremkom interview-personerne med en række visioner for fremtidige projekter på havnen. Disse er her gengivet sammen med de visioner, som styregruppen fremlagde i projektbeskrivelsen

- Udvide aktiviteten som samværstilbud til de hjemmeboende og bygge videre på værestedstanken. Eksempelvis ved at udbygge tilbuddet af arrangementer i fritiden, ex. pizza-aftner eller syng-med arrangementer
- Permanentgøre tilbudet, så brugerne af butikken får et tidsmæssigt bredere tilbud
- Aktivitet med frisk luft og fysisk aktivitet som tema, da mange brugere har dårlig kondition og er overvægtige
- Udvide samarbejdet med de øvrige handlende på Havnen
- En årlig åben aktivitetsdag for institutioner i hele amtet.

Litteraturliste

Christensen, Carl i Omvendt integration, red. Møgelmoose, Formidlingscenter Øst, 1999

Havnen Grenaa, projektbeskrivelse, juli 2000

Havnens Perler, artikel i "På Tværs", nr. 6, 2000

Ingvardsen, Solveig i Omvendt integration, red. Møgelmoose, Formidlingscenter Øst, 1999

Møgelmoose, Karin, Omvendt integration, Formidlingscenter Øst, 1999

Tetler, Susan, Fra integration til inklusion i Socialpædagogik 3/1997

"Salg i den gode historie": Artikel i Århus Stiftstidende 1. oktober 2000

**Værdigrundlag for
NÆRHEDEN og TREKANTEN**

**Vi vil hinanden positivt
med krav om handling
ud fra fælles mål
i et positivt, trygt og ærligt samarbejde,
hvor der er respekt
og plads til forskellighed.**

Vi vil hinanden	Med det slår vi fast, at vi alle har valgt det arbejdsmæssige fællesskab på NÆRHEDEN og TREKANTEN aktivt til og ønsker det.
med krav om handling	Det er forventninger om, at der "handles". Det er tilladt at fejle, blot man lærer af sine fejl. Den, der ser en opgave er medansvarlig for, at den bliver løst.
ud fra fælles mål	Det er en selvfølge, at vi arbejder ud fra de fælles mål, vi sammen har og som afspejles i de politikker og overordnede holdninger, vi som fælles ledet institution har.
i et positivt, trygt og ærligt samarbejde	Det er den enkeltes ansvar at gå trygt og ærligt ind i samarbejdet om de opgaver, der skal løses. Åben, ærlig og direkte kommunikation er en af hjørnestenene i vores samarbejde.
hvor der er respekt og plads til forskellighed	Der er plads og respekt for forskellighed, når denne er inden for rammerne af det arbejdsmæssige fællesskab og aftalte mål og midler. Det er en styrke og gavner arbejdet med brugerne.

Interviewguides

Generel introduktion:

Kort præsentation af interviewer og Projektcenter Vest. Hvad kommer jeg fra.
Orientering om tavshedspligt samt interviewerens kendskab til projektet.

Medarbejdere:

Hvad gør I konkret på projektet - fortæl om dagligdagen

Hvilke forventninger havde I til projektet inden starten - er forventningerne blevet indfriet.

Har du nogle overvejelser over ting:

S der kan gøres anderledes

S som I allerede har ændret.

Hvad er det bedste ved projektet - fortæl om en positiv episode.

Giv nogle konkrete eksempler på, at brugerne får trænet mellem-menneskelige relationer.

Kan du give eksempler på, at kunderne har fungeret som med- eller modspillere.

Har projektet medvirket til en mere positiv ånd blandt brugere og blandt personale?

Hvor stor betydning har det, at I sælger egenproducerede opgaver?

Hvilken betydning har det for brugerne, at de har Havnen som samlingssted i fritiden?

Hvordan har det været at arbejde på tværs af organisationen, hvad har været det sværeste - har du eksempler på, at det har givet noget nyt til organisationen, brugerne?

Er der noget, I vil fremhæve, noget jeg ikke har spurgt til?

Sagsbehandler:

Giv mig et kort billede af hvem din/dine klienter er.

Hvad er din holdning til projektet - har du en opfattelse af, at det flytter noget for de implicerede?

Hvad er det, der gør projektet godt - kan du give nogle konkrete eksempler?

Er der ting, som du vil foreslå ændret til næste år - har du nogle ideer til andre indsatsområder?

Forældre repræsentant - pårørende:

Hvilken funktion udfylder dit barn på projektet?

Hvilke forventninger eller betænkeligheder havde du til projektet før det startede?

- Er de blevet indfriet?

Hvad vil du fremhæve som det mest positive ved projektet?

Har du overvejet, om der kan ske nogle ændringer, forbedringer på projektet - nye eller andre tiltag?

Er det din opfattelse, at dit barn har fået nye oplevelser ved at være med på dette projekt - oplevelser som ikke kunne gives i forbindelse med værkstedsaktiviteter på institutionen?

Oplever du, at brugerne får et udbytte af projektet på Havnen, som de ikke kan få ved anden aktivering?

Et af formålene med projektet er, at brugerne i større omfang skal integreres i lokalsamfundet. Har du hørt projektet omtalt i andre sammenhænge?

Nabo:

Hvad var din holdning, da du hørte, at projektet skulle flytte ind i butikken her på havnen?

Hvordan synes du, det er gået?

Har du ændret syn på projektet?

Man kunne godt tænke sig, at du var den der hørte, hvis der var modstand mod projektet. Hvad siger dine kunder, kan du give nogle konkrete eksempler på reaktioner fra kunder?

Oplever du, at du har fået en større forståelse for brugerne?

Hvad synes du om de produkter, de sælger?

Har du nogle bud på andre aktiviteter, der ville være gode for institutionen at tage fat på?

Er der noget positivt, du vil fremhæve?

Er der nogle forhold, du kunne tænke dig anderledes?

Amtskonsulenter:

Hvilken rolle har I haft i forbindelse med projektet?

Hvordan er erfaringerne fra lignende projekter?

Et af formålene, som de er beskrevet i projektbeskrivelsen, er at etablere god og meningsfyldt beskæftigelse for de bedste brugere. Er det en trend, at man ønsker at skabe noget, der ligner arbejde?

Hvad anser du for at være den største gevinst ved projektet?

Brugerne:

Hvor tit kommer du her?

Hvad kan du lide ved at komme her?

Har du selv været med til at lave de varer, I sælger?

Har du lært nogle nye mennesker at kende efter, I startede på Havnen?

Kommer du her sommetider i din fritid?

Fortæl om en god oplevelse du har haft på Havnen?

Afsluttende gruppe interview med styregruppen

Overvejelser undervejs:

Gode interview og spændende nye vinkler, det har også være en proces for mig - jeg har haft nogle oplevelser og førstegangs indskydelser, som jeg har revideret undervejs.

Arbejdsbegrebet

Værdien af interview med brugerne, refleks

ion, åbne - lukkede, ledende spørgsmål - observation - påvirkningen fra pædagogerne.

Spørgeguide:

I formålsbeskrivelsen tales om egenkultur. Hvad forstår I ved egen-kultur?

I projektbeskrivelsen beskrives et formål, som at skabe et fælles projekt på tværs af institutionen.

Hvordan har det været at arbejde på tværs af organisationen?

Hvad har været det sværeste - har I eksempler på, at det har givet noget nyt?

S til organisationen

S til brugerne

Svar fra brugere og forældre går på, at det er tilfredsstillende, fordi det er rigtigt arbejde. Når brugerne taler om lampefabrik, så er det arbejde. Tænker I også arbejde, når I tænker beskæftigelse?

Har I nogle konkrete eksempler på, at der sker noget. Succesoplevelser, hvor I kan sige, det har rykket?

Har du nogle overvejelser over ting:

S der kan gøres anderledes

S som I allerede har ændret

Er der noget, I vil fremhæve, noget jeg ikke har spurgt til?