
Evaluering af projekt HovedHuset

Februar 2008

Indholdsfortegnelse

Resumé	4
1 Introduktion.....	9
1.1 Formål med delementerne i evalueringen	10
1.2 Udarbejdelse af evaluering af projekt HovedHuset	11
1.3 Struktur.....	12
2 Baggrund.....	13
2.1 Tidsfaser i projekt HovedHuset	13
2.2 Organisering og finansiering.....	15
2.3 Clubhouse-modellen	18
2.4 HovedHuset som arbejdsstræningssted	18
2.5 Elementer og aktiviteter i HovedHuset	20
3 Metode	22
3.1 Medlemmer	22
3.1.1 Spørgeskemainterview.....	22
3.1.2 Personlige interviews (case-studier).....	23
3.1.3 Fokusgruppeinterview	24
3.2 Medarbejdere.....	25
3.3 Arbejdsgivere	25
4 Analyse og evaluering	27
4.1 Medlemmer - spørgeskemaundersøgelse	27
4.1.1 Baggrundsoplysninger om medlemmerne	28
4.1.2 Ophør i HovedHuset.....	29
4.1.3 Opholdet i HovedHuset	30
4.1.4 Perioden efter start i meningsfuld beskæftigelse.....	31
4.1.5 Kompetenceafklaring og livskvalitet.....	32
4.1.6 Betydning af medlemskab af HovedHuset.....	34
4.1.7 HovedHuset i et fremtidsperspektiv	34
4.2 Medlemmer - case-studier.....	35
4.2.1 HovedHuset	35
4.2.2 At genvinde kompetencer.....	36
4.3 Medlemmer - fokusgruppeinterview	36
4.3.1 Kompetenceafklaring og egne forventninger	37
4.3.2 Personlige og sociale kompetencer.....	38
4.3.3 Meningsfuld beskæftigelse	39
4.3.4 HovedHuset i et fremtidsperspektiv	39
4.4 Medarbejdere.....	40
4.4.1 Meningsfuld beskæftigelse	41
4.4.2 Sociale kompetencer.....	42
4.4.3 Fremtidige udfordringer for HovedHuset.....	42
4.5 Arbejdsgivere og kommunen	43
4.5.1 Den første kontakt til HovedHuset	43
4.5.2 Praktik og beskæftigelse.....	44

4.5.3	Arbejdsgiverne og HovedHuset.....	45
4.5.4	Samarbejde med kommunen	46
4.5.5	Idéer	47
5	Bæredygtighed	48
5.1	Alternative tilbud	48
5.2	Livskvalitet for medlemmer af HovedHuset.....	49
5.3	Bæredygtighed og økonomiske beregninger.....	50
5.4	Elementerne i HovedHuset	51
5.5	Ledelse og medarbejdere i HovedHuset	52
6	Konklusion.....	53
6.1	Vurdering af HovedHusets projektføreløb.....	53
6.2	Effekten i forhold til beskæftigelse og livskvalitet	54
6.3	Vurdering af projektets bæredygtighed.....	56
	Litteratur	58
	Bilag 1 - Spørgeskema til medlemmerne af HovedHuset	60
	Bilag 2 - Interviewguide til case-studier	69
	Bilag 3 - Interviewguide til fokusgruppeinterview med medlemmerne.....	71
	Bilag 4 - Interviewguide til fokusgruppeinterview med arbejdsgiverne	74

Resumé

Baggrund

Evalueringsrapporten er produceret af MUUSMANN Research & Consulting, som ligeledes har indhentet og bearbejdet data til brug i evalueringen af HovedHuset. Evalueringen blev påbegyndt juni 2006 og afsluttet december 2007.

Hjerneskadeforeningen har med støtte fra Den Europæiske Socialfond og Arbejdsmarkedsstyrelsen etableret HovedHuset. HovedHuset fungerer som arbejdsstræningssted for voksne hjerneskadede med potentiale for at genindtræde på arbejdsmarkedet i en eller anden form. Medlemmer¹ af HovedHuset deltager sammen med medarbejderne i den daglige drift af huset og leverer derigennem en arbejdsindsats, der er et bærende element i initiativet. HovedHuset arbejder efter Clubhouse-modellen, også kaldet Foundation House, hvor udgangspunktet er, at alle mennesker har ressourcer.²

Projekt HovedHusets formål har været at give mennesker med erhvervet hjerneskade mulighed for en ligeværdig aktiv og meningsfuld tilværelse i samfundet, sikre deres menneskerettigheder og styrke deres genereringsproces ved at styrke selvværd, ansvarlighed og sociale færdigheder bl.a. gennem en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Endvidere har målet været at etablere og udvikle et Clubhouse (HovedHuset). Clubhouse-modellen er arbejdsmetoden og bygger på fem værdier:

- Medindflydelse
- Ligeværd
- Arbejdsfællesskab
- Frivillighed
- Fokus på ressourcer frem for begrænsninger

Evalueringsens mål er at dokumentere erfaringer med projekt HovedHuset, og der er tre hovedformål, hvor der er tilknyttet en række underpunkter.

1. Dokumentere og vurdere projektførelsen, herunder

¹ Begrebet om medlemskab anses for at være et fundamentalt element i Fountain House-modellen. Medlemskab - i modsætning til at have status som patient eller klient - betragtes som en meget mere frigørende betegnelse. Den skaber en følelse af at høre til; følelsen af at tilhøre et vitalt og livsbekræftende fællesskab, hvor ens arbejdskraft er nødvendig og har en betydning. Man bruger sine ressourcer og evner, vokser med opgaverne og det sociale fællesskab og skaber derved indhold i sit liv. Alle er med til at bestemme, hvad der sker i fællesskabet. (<http://www.fountainhousefonden.dk/standarder.asp>)

² For yderligere beskrivelse af Clubhouse-modellen se ICCD's hjemmeside. ICCD er den internationale organisation for klubhuse: <http://www.iccd.org/article.asp?articleID=3>

- en vurdering af, hvorvidt projektet har levet op til målsætningerne
 - en vurdering af medlemmernes oplevelse af opholdet
 - identifikation af barrierer og muligheder for, at personer med erhvervet hjerneskade kan komme ud på arbejdsmarkedet.
2. Dokumentere effekten af HovedHuset i forhold til beskæftigelse og livskvalitet, herunder
- antal af medlemmer, der er overgået til ”meningsfuld beskæftigelse”
 - identifikation af karakteristika ved de medlemmer, som henholdsvis er kommet i meningsfuld beskæftigelse og de, som ikke er
 - medlemmernes livskvalitet, har opholdet i HovedHuset haft en effekt på medlemmernes livskvalitet?
3. En vurdering af projektets bæredygtighed, herunder
- hvilke behov opfylder projektet på det rummelige arbejdsmarked
 - sammenligning med alternative tilbud for målgruppen.

Metode

Evalueringen af HovedHuset er iværksat for at dokumentere erfaringer med projektet, og evalueringen består overordnet af en række forskellige undersøgelsesmetoder. Dels er der foretaget et kvalitativt fokusgruppeinterview af henholdsvis medlemmerne, medarbejderne og arbejdsgiverne. Dels er der foretaget et spørgeskema-interview af en række af medlemmerne af HovedHuset samt foretaget personligt interview med udvalgte medlemmer (case-studier). Herudover er der foretaget en vurdering af projektets bæredygtighed i forhold til alternative tilbud for de senhjerneskadede i HovedHuset samt vurderet ud fra nøgleområder/temaer såsom livskvalitet og sociale kompetencer.

De forskellige dataindsamlingsmetoder er delvist overlappende, idet bestemte spørgsmål i tilknytning til evalueringen vil blive belyst med udgangspunkt i de forskellige undersøgelsesmetoder. Dette giver mulighed for at kontrollere fundene i analyserne på tværs af undersøgelserne med henblik på at opnå mere robuste resultater, end det ellers ville være muligt. Det betyder, at nogle af de samme emner vil blive belyst i både spørgeskemaundersøgelsen og i forbindelse med fokusgruppeinterviewene og case-studierne.

Evalueringens resultater

I nedenstående afsnit beskrives ganske kort, hvilke erfaringer medlemmer, medarbejdere og arbejdsgivere har haft i HovedHuset. Der vil kunne læses yderligere resultater i rapporten.

Livskvalitet i nærværende evaluering skal ses i relation til projekt HovedHusets formål omkring ligeværdighed, genereringsproces, meningsfuld tilværelse og selvværd. Ud fra spørgeskemaundersøgelsen, case-studier og fokusgruppeinterview fremgår det, at medlemmerne har haft en øget livskvalitet og selvværd ved at opholde sig i HovedHuset. De er blevet inddraget i et arbejdsfællesskab i HovedHuset, hvor de har været in-

volveret i den daglige drift. Derudover er en række medlemmer kommet i meningsfuld beskæftigelse. HovedHuset har givet medlemmerne større indsigt i deres formåen efter hjerneskaden, og dermed givet en afklaring af deres situation og en realistisk opfattelse af, hvad de kan klare.

En væsentlig pointe er, at HovedHuset ikke ville kunne eksistere uden dets medlemmer, da der ikke er flere medarbejdere end nødvendigt, og at medlemmerne er til stede i forbindelse med den daglige drift. Medlemmernes egne evner og ressourcer anvendes og afspejles i HovedHusets daglige drift. Når medlemmet starter i meningsfuld beskæftigelse hjælper medarbejderne fra HovedHuset ligeledes medlemmet. Det skaber ligeledes tryghed og et sikkerhedsnet for det enkelte medlem. Det er i høj grad arbejdsmetoderne i HovedHuset, der er med til, at medlemmerne kommer i meningsfuld beskæftigelse, og at de forbliver i meningsfuld beskæftigelse.

Medlemmerne (spørgeskemaundersøgelse)

Spørgeskemaundersøgelsen bygger på relativt få besvarelser (26 medlemmer). Af disse er 18 medlemmer ophørt i HovedHuset, og 8 medlemmer er ej ophørt i HovedHuset. Blandt de ophørte medlemmer er angivet, at de 14 er kommet i meningsfuld beskæftigelse, mens 4 medlemmer ej er kommet i meningsfuld beskæftigelse.

- Ca. 90% af medlemmerne er enige/meget enige i, at opholdet i HovedHuset har gjort dem bedre i stand til at komme i meningsfuld beskæftigelse
- Ca. 80% af ophørte medlemmer er kommet i meningsfuld beskæftigelse
- Ca. 85% af medlemmerne, der er kommet i meningsfuld beskæftigelse, er enige/meget enige i, at HovedHuset har haft afgørende betydning herfor
- Ca. 90% af medlemmerne er enige/meget enige i, at de har fået et mere aktivt liv, efter at de er startet i HovedHuset
- Ca. 90% af medlemmerne er enige/meget enige i, at de har fået et øget selvværd gennem opholdet i HovedHuset
- Ca. 60% er enige/meget enige i, at de er blevet mere sociale og f.eks. har fået flere venner og folk, de kan støtte sig til
- Ca. 70% af medlemmerne er enige/meget enige i, at deres ansvarlighed er styrket gennem deltagelse i HovedHuset
- Ca. 80% af medlemmerne har været meget tilfredse med medlemskabet af Hoved Huset.

Medarbejderne

Medarbejderne i HovedHuset gør i et fokusgruppeinterview klart, at meningsfuld beskæftigelse skal forstås bredt. Det handler både om ordinært arbejde, fleksjob og praktikpladser samt om uddannelse, kursusforløb og frivilligt arbejde. HovedHuset er et socialt orienteret arbejdsfællesskab samtidig med, at medlemmerne kan opnå en afklaring af deres egne ressourcer. Fokusgruppen af medarbejdere giver derudover udtryk for:

- Medlemmerne skal være fysisk selvhjulpne

- Medlemmerne skal være motiverede til at komme i meningsfuld beskæftigelse
- Det handler om at etablere et individuelt forløb for det enkelte medlem
- Det er vigtigt med en god dialog mellem virksomhed (arbejdsgiver), medlem og HovedHuset, så det bliver en god oplevelse for alle, der er involveret
- De virksomheder, HovedHuset har kontakt til i relation til etablering af praktikplads eller job på særlige vilkår for medlemmerne, er såvel offentlige som private virksomheder
- Nogle potentielle medlemmer har fået afslag af HovedHuset, idet de ville kræve for meget personaleopbakning
- HovedHuset har taget fat omkring problematikken ”svage sociale kompetencer”, hvilket kan være en følge af en erhvervet hjerneskade
- I HovedHuset er der nedsat en arbejdsgruppe, som udarbejder spilleregler for den sociale kontakt. Disse spilleregler er vigtige for medlemmer, der har problemer med at kommunikere på en hensigtsmæssig måde

Arbejdsgiverne

For arbejdsgiverne angives det i fokusgruppeinterviewet, at det er væsentligt, at medarbejderne er med ude på virksomheden, da de på nogle områder kan hjælpe medlemmet bedre, end arbejdsgiverne selv har ressourcer eller erfaring til. Arbejdsgiverne har gennemgående haft en positiv oplevelse af at have en person med erhvervet hjerneskade med i arbejdsfællesskabet. Fokusgruppen af arbejdsgivere giver udtryk for:

- At medlemmerne ikke var kommet i arbejde eller var fastholdt i arbejde uden HovedHusets indsats
- At de gerne vil ansætte medlemmer fra HovedHuset
- Arbejdsgiverne ser generelt følgende barrierer for målgruppen på arbejdsmarkedet:
 - arbejdsgivernes forestilling om, hvad en person med erhvervet hjerneskade kan
 - der er behov for individuel tilrettelæggelse af arbejdet. Dette kræver en specialviden om målgruppen
 - det er ressourcekrævende for arbejdsgiverne og kræver derfor økonomisk kompensation

I et fremtidsperspektiv er det væsentligt, at HovedHuset synliggør sit virke over for kommuner og andre, der kommer i berøring med målgruppen. At HovedHusets medarbejdere stadig er med ude hos arbejdsgiverne og hjælper medlemmerne.

Medlemmerne tilkendegiver bl.a., at HovedHuset skal arbejde mere med, at det enkelte medlem går fra sygdomsidentitet til en arbejdsidentitet, samt at der skal arbejdes videre med Clubhouse-modellen.

I relation til HovedHusets fortsatte udviklingsproces er fokuspunkterne især:

- Strukturering af dagligdagen i huset

- Udvikling af metoder til empowerment af medlemmerne
- Videreudvikling af metoder til at sikre en tryk overgang fra HovedHuset til beskæftigelse
- Metoder til at sikre, at medlemmerne fastholdes i beskæftigelse
- Opnåelse af erfaringer i samarbejdet med det kommunale system samt med behandlings- og genoptræningssteder

HovedHuset er i dag etableret efter Clubhouse-modellen, hvor der er indarbejdet værdier og tiltag for netop personer med erhvervet hjerneskade og som er tilpasset danske forhold. HovedHuset igangsætter løbende nye initiativer og har en god ballast fra erfaringerne fra de første år HovedHuset har eksisteret. Nye initiativer og udviklingen af HovedHuset sikrer, at strukturen og ideerne fra Clubhouse-modellen til stadighed styrker medlemmernes genereringsproces. HovedHuset øger det enkelte medlems selv-værd, ansvarlighed og sociale færdigheder, og efterlever det overordnede mål nemlig at skabe en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet for det enkelte medlem.

1 Introduktion

Nærværende rapport evaluerer projekt HovedHuset, der er et projekt under Hjerneskadeforeningen. Hjerneskadeforeningen har med støtte fra Den Europæiske Socialfond og Arbejdsmarkedsstyrelsen etableret HovedHuset. HovedHuset fungerer som arbejdsstræningssted for en gruppe af voksne hjerneskadede med potentiale for at genindtræde på arbejdsmarkedet i en eller anden form. Evalueringsrapporten er udarbejdet af MUUSMANN Research & Consulting, som har indhentet og bearbejdet data. Evalueringen blev påbegyndt juni 2006 og afsluttet december 2007.

De hyppigste årsager til erhvervet hjerneskade er apopleksi, hjerneskader som følge af traumer, betændelsestilstande, svulster eller iltmangel. Hjerneskaden kan være større eller mindre og ramme forskellige funktioner i hjernen og medfører ofte personlighedsmæssige forandringer. Den hjerneskadede kan have udfordringer i forhold til at kunne vurdere egne evner efter hjerneskaden samt muligheder og ressourcer, eller have svært ved at opfange sociale signaler fra omgivelserne.³

Omgivelserne til personen med erhvervet hjerneskade kan ofte have svært ved at skelne usynlige handicaps fra den hjerneskadedes personlighed fra før hjerneskaden indtraf. Eksempler på følger af en hjerneskade kan bl.a. være manglende koncentration, der ofte udtrykkes som rastløshed, og at personen bliver forvirret i større forsamlinger. Der kan være problemer med overblik, hvor det er svært at overskue dagens forløb og holde rede på aftaler. Træthed og fysiske gener som f.eks. besvær med at læse eller udtrykke sig i tale eller skrift er andre gener.

Medlemmerne af HovedHuset deltager sammen med medarbejderne i den daglige drift af huset og leverer derigennem en arbejdsindsats, der er et bærende element i initiativet. HovedHuset arbejder efter Clubhouse-modellen, hvor udgangspunktet er, at alle mennesker har ressourcer.

Evalueringen af projekt HovedHuset er iværksat med henblik på at kunne dokumentere erfaringer med projektet, og det består overordnet af en række delelementer. Der er foretaget et kvalitativt fokusgruppeinterview af henholdsvis medlemmer, medarbejderne og arbejdsgiverne. Derudover er der foretaget et spørgeskemainterview af en række af medlemmerne af HovedHuset samt foretaget personligt interview med udvalgte medlemmer. Bæredygtigheden af projekt HovedHuset vil blive vurderet ud fra kommunale tilbud, jobcenter og socialforvaltningen samt ud fra en vurdering af nøgleområder/temaer såsom medlemmets livskvalitet og sociale kompetencer.

³ Erhvervet hjerneskade kan dække over mange problemstillinger, og dermed understreges behovet for at tilpasse tilbudene til de hjerneskadede for at ramme deres behov, hvilket også understreges af et Cochrane-review af Turner-Stokes et al. (2007) på området.

1.1 Formål med delelementerne i evalueringen

Projekt HovedHusets formål har været at give mennesker med erhvervet hjerneskade mulighed for en ligeværdig aktiv og meningsfuld tilværelse i samfundet, sikre deres menneskerettigheder og styrke deres genereringsproces ved at styrke selvværd, ansvarlighed og sociale færdigheder bl.a. gennem en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Evalueringens mål er at dokumentere erfaringer med projekt HovedHuset, og der er tre hovedformål, hvor der er tilknyttet en række underpunkter.

1. Dokumentere og vurdere projektforsløbet, herunder
 - en vurdering af, hvorvidt projektet har levet op til målsætningerne
 - en vurdering af medlemmernes oplevelse af opholdet
 - identifikation af barrierer og muligheder for, at personer med erhvervet hjerneskade kan komme ud på arbejdsmarkedet
2. Dokumentere effekten af HovedHuset i forhold til beskæftigelse og livskvalitet, herunder
 - antal af medlemmer, der er overgået til ”meningsfuld beskæftigelse”
 - identifikation af karakteristika ved de medlemmer, som henholdsvis er kommet i meningsfuld beskæftigelse og de, som ikke er
 - medlemmernes livskvalitet, har opholdet i HovedHuset haft en effekt på medlemmernes livskvalitet?
3. En vurdering af projektets bæredygtighed, herunder
 - hvilke behov opfylder projektet på det rummelige arbejdsmarked
 - sammenligning med alternative tilbud for målgruppen

For at besvare ovenstående formål er projektet opdelt i en række delundersøgelser. I delundersøgelserne indgår følgende grupper:

- Medlemmerne af HovedHuset
- Medarbejdere i HovedHuset
- Repræsentanter for arbejdsgivere og kommunen

Som underpunkt til evalueringens formål nr. 2 nævnes begrebet livskvalitet. I nærværende evaluering af projekt HovedHuset skal livskvalitet sættes i relation til projekt HovedHusets formål om at skabe bl.a. ligeværdighed, styrke genereringsproces, meningsfuld tilværelse og styrke selvværd. Arbejdsmetoderne i HovedHuset skal være med til at sikre, at medlemmerne kommer i meningsfuld beskæftigelse, og at de forbliver i meningsfuld beskæftigelse.

Nedenfor er disse grupper kort beskrevet.

Medlemmerne

Som et centralt element i undersøgelsen gennemføres et spørgeskema-interview med medlemmerne af HovedHuset, hvor spørgeskemaundersøgelsen er designet således, at den kan være med til at dokumentere projektførelsen samt levere information om målopnåelse i forbindelse med projektet.

Til at underbygge spørgeskemaet er der yderligere foretaget en række personlige kvalitative interviews med medlemmer af HovedHuset.

Disse case-studier har primært fokus på medlemskabet af HovedHuset, hvor medlemmerne kan komme med deres kvalitative udsagn og holdninger, hvilket underbygger og supplerer spørgeskemaet og giver et uddybende billede af projekt HovedHuset og dermed evalueringen heraf.

Kvalitative fokusgruppinterview er ligeledes gennemført med medlemmerne, hvilket også supplerer svarene fra spørgeskemaerne og dermed evalueringen. Fokus for fokusgruppinterviewet er på dagligdagen i HovedHuset, det indbyrdes samspil etc.

Medarbejdere

I forbindelse med evalueringen blev der indledningsvis gennemført et kvalitativt fokusgruppinterview med centrale projektmedarbejdere, hvor formålet har været at indhente generel information om projektet og at beskrive forløbet.

Arbejdsgivere og repræsentanter fra kommuner

Formålet med at interviewe arbejdsgiverne og repræsentanter fra kommunerne i en fokusgruppe har primært været at identificere muligheder og barrierer for, at de hjerne-skadede kan komme ud på arbejdsmarkedet i meningsfuld beskæftigelse. Arbejdsgiverne og repræsentanterne fra kommunerne kan være med til at kaste lys over forskellige aspekter ved HovedHuset.

Projektets bæredygtighed

Den del af undersøgelsen skal ses i lyset af, at projekt HovedHuset er i en tidlig fase, hvor det på nuværende tidspunkt kan være vanskeligt at vurdere dets langsigtede bæredygtighed. Bæredygtigheden vil blive vurderet ud fra medlemmernes besvarelser af spørgeskemaet, case-studier samt fokusgruppinterview med medlemmer og arbejdsgivere. Herudover vil de relevante erfaringer fra litteraturen blive inddraget, hvor det findes relevant. Der vil være fokus på en række nøgleområder/temaer såsom medlemmernes livskvalitet samt personlige og sociale kompetencer.

1.2 Udarbejdelse af evaluering af projekt HovedHuset

Nærværende evalueringsrapport er produceret af MUUSMANN Research & Consulting, som ligeledes har indhentet og bearbejdet data til brug i evalueringen af HovedHuset.

1.3 Struktur

I kapitel 2 vil baggrunden for projekt HovedHuset blive opridset, elementerne i projektet og HovedHuset. Herefter beskrives i kapitel 3 evalueringsmetoderne, som er anvendt i evalueringen af projekt HovedHuset. Dvs. design af spørgeskemaundersøgelse, case-studier og fokusgruppeinterview af medlemmerne og arbejdsgiverne.

I kapitel 4 analyseres de fundne resultater fra undersøgelserne for at kunne give en sammenfattende evaluering af projekt HovedHuset. I kapitel 5 diskuteres projekt HovedHusets bæredygtighed.

Kapitel 6 sammenfatter de væsentligste pointer i evalueringen af projekt HovedHuset ud fra de opstillede formål med evalueringen.

2 Baggrund

Indledningsvis er det værd at præcisere projekt HovedHusets overordnede formål: At give mennesker med erhvervet hjerneskade mulighed for en ligeværdig, aktiv og meningsfuld tilværelse i samfundet, sikre deres menneskerettigheder og styrke deres genopbringsproces ved at styrke selvværd, ansvarlighed og sociale færdigheder bl.a. gennem tilknytning til arbejdsmarkedet. Nedenstående afsnit vil bl.a. beskrive de væsentlige elementer i HovedHuset samt dets organisering.⁴

HovedHuset er det første af sin slags i Danmark og har dermed nogle fordele, men også udfordringer, som efterfølgende HovedHuse vil kunne drage erfaring af. Det er derfor relevant at beskrive opstarten af HovedHuset med henblik på, at fremtidige HovedHuse eller lignende initiativer kan trække på erfaringer herfra.

2.1 Tidsfaser i projekt HovedHuset

Projektet HovedHuset blev påbegyndt i november 2004, hvor der kom tilsagn fra Den Europæiske Socialfond - Equal, om bevilling af tilskud til projekt "Liv der skal reddes - skal også leves", som senere blev døbt HovedHuset.⁵ Projekt HovedHuset er blevet afsluttet med en evaluering.⁶

Den konkrete opstart og udvikling af HovedHusets forløb fra januar 2005 og til evalueringen december 2007 kan inddeles i fem faser: Projektforberedelse, projektkonkretiseringen, etablering af samarbejdsrelationer og ændring af HovedHusets struktur. Det bemærkes, at der mellem faserne er overlap hvilket forekommer, idet en række af ovenstående faser er startet sideløbende med naturlige overlap.

Fase 1: Januar 2005 - marts 2005	Projektforberedelse. Research om Clubhouses m.v. samt studier af eksisterende anvendelse af model til anden målgruppe.
Fase 2: Marts 2005 - januar 2006	Projektkonkretisering. Definerer af mål/delmål, etablering af arbejdsgruppe, afprøvning af empowerment i arbejdsgruppe (kan målgruppen motiveres til at engagere sig, til at påtage sig ansvar, til at idégenerere), afdækning af mulighed for deltagermedfinansiering, lokalesøgning, informationsarbejde i målgruppen, etablering af

⁴ For yderligere information om HovedHuset se www.hovedhuset.dk.

⁵ Equal er partnerskabsorienteret og støtter projekter, der søger at bekæmpe forskelsbehandling og uligheder på arbejdsmarkedet og i adgangen til det, se www.socialfonden.dk/default.asp?id=14.

⁶ Evalueringsfasen af projektet blev påbegyndt efteråret 2006 og har kørt indtil december 2007. I evalueringen af HovedHuset har fokus været på dels medlemmerne af HovedHuset, medarbejderne i HovedHuset, og dels arbejdsgivere samt kommunale repræsentanter.

styregruppe, etablering af transnationalt samarbejde.

Fase 3:
Februar 2006 - september 2006

Fysisk etablering og indretning af HovedHuset, indslusning af medlemmer, organisering af dagligdag, metodeafprøvning i praksis.

Fase 4:
Juli 2006 - december 2007

Etablering af samarbejdsrelationer, etablering af virksomhedsrelationer, (gøre HovedHuset kendt hos interessenter), afklaring af medlemmer, udslusning af medlemmer, opfølgning på arbejdspladser, videreudvikling af HovedHusets struktur, tilpasning af model i forhold til eksisterende medlemmer.

Fase 5:
August 2007 - december 2007

Ændring af HovedHusets struktur til arbejdsenheder, fokus på endnu mere empowerment og på evaluering af HovedHuset.

I fase 4 nævnes afklaring af medlemmer. Medlemmer, der starter i HovedHuset, har ofte brug for en afklaring af de ressourcer, de har efter den erhvervede hjerneskade set i relation til et konkret job på arbejdsmarkedet. I HovedHuset udfordres de med opgaver, de har lyst til og får afprøvet interesser. Dette afklaringsforløb varierer fra medlem til medlem. I forbindelse med denne afklaring af medlemmets kompetencer lægges ligeledes en handlingsplan, hvor fokus er på, hvad medlemmet har lyst til, hvad der fungerer godt for medlemmet, og hvad medlemmet selv ønsker eller forestiller sig at arbejde med i fremtiden.

I fase 4 nævnes ligeledes etablering af samarbejdsrelationer, hvor der forstås samarbejde med rehabiliteringscentre, dagcentre og fagfolk fra kommunerne. Finder HovedHuset, at et medlem vil have bedre af at få tilbud om at komme på f.eks. et dagcenter eller øget genoptræning, hjælper HovedHuset med at formidle kontakten hertil. Samarbejdsrelationer med kommunerne går bl.a. på, at kommunerne skal få kendskab til, at HovedHuset er et tilbud for personer med erhvervet hjerneskade - og dermed få sagsbehandlere m.v. til at formidle kontakt til HovedHuset.

Ovenstående understreger ligeledes HovedHusets rådgivningsfunktion for medlemmerne, som er en væsentlig del af HovedHusets arbejde. Dvs., at selv om en person med erhvervet hjerneskade ikke er egnet til eller motiveret for medlemskab i HovedHuset, så hjælper medarbejderne personen videre ved bl.a. at henvise til andre tilbud.

I forbindelse med ansættelsen af projektlederen i januar 2005, der er opstarten af selve HovedHuset, blev der i februar 2005 samlet en arbejdsgruppe af interesserede mennesker med erhvervet hjerneskade samt frivillige. Gruppens arbejde kan overordnet opstilles i følgende punkter:

- Arbejdsgruppen navngav HovedHuset, udarbejdede den grafiske profil, informationsmaterialer, hjemmeside
- Arbejdsgruppen drøftede og planlagde bl.a., hvilken struktur og hvilke aktiviteter, der skulle foregå i HovedHuset
- Arbejdsgruppen hentede inspiration gennem studiebesøg til bl.a. det danske Fountain House i København, der arbejder med borgere med psykiske sygdomme eller alvorlige psykiske vanskeligheder, materialer fra Internettet om tilsvarende huse i USA og Canada, temamøder, etc.
- Arbejdsgruppen planlagde og gennemførte det fornødne, inden HovedHuset åbnede. Eksempelvis fandt egnede lokaler, møbler etc.

Arbejdsgruppen informerede ligeledes om det nye tilbud. Der blev udarbejdet standarder for HovedHuset med udgangspunkt i de centrale standarder, der er udarbejdet for Clubhouse-modellen, og som afspejles i de grundlæggende værdier og menneskesyn i projektet. Det er af afgørende betydning, at de hjerneskadede medlemmer af arbejdsgruppen har haft opfattelsen af, at HovedHuset er deres sted og ikke en ny institution eller lignende. Det skal ligeledes afspejles i HovedHuset, at arbejdet drives af lyst og vilje hos de hjerneskadede medlemmer af arbejdsgruppen til at ville skabe dette nye tilbud til andre i samme situation.

Projektlederen blev ansat og arbejdede i den første tid sammen med to frivillige medarbejdere. Ansættelsen af den første medarbejder i HovedHuset skete i oktober 2005, se endvidere afsnit 2.2. Sammen med projektlederen havde denne ansvaret for etableringen af HovedHuset.

2.2 Organisering og finansiering

HovedHuset er en selvstændig enhed under Hjerneskadeforeningen - Brøndby, hvor det dog ikke kræves, at medlemmerne af HovedHuset er medlemmer af Hjerneskadeforeningen. HovedHuset er blevet etableret som et socialfondsprojekt under Hjerneskadeforeningen, hvor titlen i starten var "Liv der reddes - skal også leves" og senere blev døbt HovedHuset.

Projekt Jobstafetten indgår i alle faser i medlemmets arbejdsmarkedsafklaring, jobsøgning og integration og optimal funktion på arbejdspladsen.

I HovedHuset deltager medlemmet i Jobstafetten samtidig med, at medlemmet indgår i de daglige opgaver i HovedHuset. HovedHuset og medlemmet afklarer sammen medlemmets kompetencer, styrker, ressourcer og drømme.

Ud fra denne afklaring skabes en handlingsplan for det enkelte medlem. Medlem og personale følger jævnlige op på handlingsplanen, og jobkoordinatoren er med til at lave opfølgende arbejde for at finde den arbejdsplads, der matcher medlemmets kompetencer, styrker, ressourcer og drømme. Når arbejdspladsen er fundet, deltager jobkoordinatoren i ansættelsesprocessen og sikrer, at forventninger bliver afstemt, således at både arbejdsgiver og medlem kan koncentrere sig om en succesfuld ansættelse. Jobkoordinatoren kan efter behov undervise arbejdsgiver og fremtidige kolleger i, hvad det vil sige at have en kollega med erhvervet hjerneskade. Jobkoordinatoren kan endvidere indgå i indlæringen og sikre, at de særlige behov, som medlemmet har, tilgodeses.

Jobkoordinatoren følger løbende op igennem fællesmøder mellem arbejdsgiver og den hjerneskadede, hvor der tales om det, der går godt, og det, der går mindre godt - og eventuelle justeringer og ændringer, der kan skabe et mere optimalt funktionsniveau.

HovedHuset er organiseret under Hjerneskadeforeningen efter principperne i Clubhouse-modellen, som oprindeligt er kendt fra USA og udbredt i andre lande i forhold til mennesker med psykiske lidelser. I starten af 90'erne etableredes i USA også Clubhouses for mennesker med erhvervede hjerneskader.

Fra starten blev der etableret arbejdsgrupper, og parallelt med dette indgik Hjerneskadeforeningen et samarbejde med en bred kreds af potentielle partnere i et såkaldt Udviklingspartnerskab, hvor partnerskabets sammensætning så vidt det var muligt matchede den helhedsorienterede indsats, som projekt HovedHuset er udtryk for. Udviklingspartnerskabet har bidraget med generel viden og erfaringer og har haft individuelle bidrag til projektet. I Udviklingspartnerskabet indgår bl.a.:

- Center for Hjerneskade⁷
- Videnscenter for Hjerneskade
- Hjerneskadesamrådet i Københavns Amt⁸
- AS/3, privat rådgivningsvirksomhed med henblik på rådgivning og afklaring i forbindelse med ledige og genplacering
- Som ressourceperson tidligere socialoverlæge Anse Leroy og medlem af den internationale sammenslutning af Clubhouses, ICCD

I relation til HovedHuset indgår en styregruppe, der består af repræsentanter fra Udviklingspartnerskabet, Hjerneskadeforeningens direktør, en frivillig ressourceperson samt projektlederen og en medarbejder fra HovedHuset.

Med hensyn til medarbejdere i HovedHuset er det organiseret således, at der er ansat følgende medarbejdere:⁹

⁷ Direktør for Center for Hjerneskade har undervist HovedHusets medarbejdere om hjernen og hjerneskader, ligesom han har givet medarbejderne supervision.

⁸ Nedlagt pr. 1. januar 2007.

- En projektleder
- To projektmedarbejdere
- En jobkonsulent/jobkoordinator

Der afholdes personalemøder for personalegruppen en gang om ugen. Dette ligger uden for Clubhouse-modellens principper, som tilsiger åbenhed også i forbindelse med personalemøder. Det er dog fundet nødvendigt af personalegruppen, hvilket skyldes, at de enkelte medlemmers handlingsplaner diskuteres, hvor der kan forekomme personlige oplysninger om de enkelte medlemmer. Andre emner på personalemøderne er bl.a. medarbejdernes samarbejdsrelationer, projektets udviklingsproces samt administrative emner. Supervision af projektmedarbejderne er også en del af personalemøderne.

Projektlederen har det daglige ledelsesansvar i HovedHuset og sikrer, at der træffes fælles beslutninger. En central rolle i organiseringen er, at medlemmerne i fællesskab med medarbejderne står for den daglige drift af HovedHuset. HovedHuset er ikke bemanded med mere fast personale, end at det er nødvendigt at have medlemmer for at få den daglige drift til at løbe rundt. Dette opretholder filosofien om, at medlemmer og medarbejdere er ligeværdige samarbejdspartnere. I HovedHuset indgår medlemmerne i et arbejdsfællesskab, som automatisk gør, at de trænes i at indgå i et arbejdsfællesskab. Når de træder ind over dørtærsklen indfries flere af de formål, der er sat for projekt HovedHuset. Medlemmerne og medarbejderne indgår i åben dialog omkring den daglige drift, og hvordan dette organiseres.

De enkelte arbejdsopgaver i HovedHuset er organiseret i to arbejdsenheder, hvilket giver det enkelte medlem ansvarsfølelse og indflydelse på hverdagen i HovedHuset. De har ansvaret for, at arbejdsopgaverne i disse enheder udføres.

Jobstafetten, der finansieres af Arbejdsmarkedsstyrelsen, er et supplerende projekt til Den Europæiske Socialfonds - Equal-projekt. Jobstafetten trådte i kraft december 2005, hvor en jobkonsulent/jobkoordinator blev ansat. Ligeledes er der tilknyttet en deltids-ansat medarbejder til Jobstafetten.

Projekt HovedHuset er finansieret og støttet med midler fra Den Europæiske Socialfond - Equal og Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicappulje.¹⁰

⁹ Projektleder blev ansat januar 2005. Den 1. medarbejder blev ansat oktober 2005 efter at have arbejdet som frivillig på projektet fra maj 2005 (deltid). 2. medarbejder blev ansat februar 2006. 3. medarbejder blev ansat december 2006 (er ophørt igen) (deltid). Jobstafetten, som finansieres af Arbejdsmarkedsstyrelsen og er et supplerende projekt til Equal-projektet, trådte i kraft december 2005, hvor jobkoordinatoren blev ansat. Yderligere blev en medarbejder ansat december 2006 (er ophørt igen) deltid. Ny medarbejder blev ansat oktober 2007 (deltid).

¹⁰ Projektet ophørte oprindeligt august 2007, men blev forlænget først til december 2007 og i skrivende stund til udgangen af marts 2008. Forlængelserne skal ses i lyset af den sene opstart af HovedHuset, der er begrundet i varigheden af planlægningen og etableringen af selve HovedHuset. Med hensyn til projekt Jobstafetten står en forlængelse af dette projekt endnu åben.

2.3 Clubhouse-modellen

Som nævnt er HovedHuset et projekt, der arbejder efter Clubhouse-modellen, der er udviklet med stor succes i forhold til mennesker med psykiske lidelser. I USA og Canada er modellen også bragt i anvendelse i forhold til mennesker med erhvervet hjerneskade.¹¹ Hjerneskadeforeningen i Danmark ønskede modellen implementeret i Danmark og i Europa, da modellen i langt højere grad end de traditionelle revalideringstilbud respekterer det enkelte menneskes ret til selvbestemmelse, sikrer de fundamentale menneskerettigheder og en mulighed for en mere ligeværdig tilværelse.

Modellen er derfor et særligt revalideringstilbud, der fremmer muligheden for langsomt og individuelt at arbejde sig ind i en normal arbejdsfunktion. Brugere betegnes ”medlemmer” og ikke som i mere traditionelle behandlinger/rehabilitering som ”patienter” eller ”klienter”. Fokus for Clubhouse-modellen er på medlemmernes ressourcer og styrker/evner og ikke deres sygdom/begrænsninger.¹²

Clubhouse-modellen bygger på, at medlemmerne og medarbejderne arbejder i fællesskab, hvilket ligeledes er overført til HovedHuset. Dvs. at et Clubhouse er struktureret som en arbejdsplads, hvilket skal være med til at styrke de sociale færdigheder og styrke selvværdet. Derudover giver det det enkelte medlem indblik i egne ressourcer og barrierer, hvilket dermed styrker medlemmets selvopfattelse.

Endvidere er idéen i Clubhouse-modellen at integrere medlemmerne på arbejdsmarkedet i meningsfuld og blivende beskæftigelse. Clubhousen skal ligeledes være med til at skabe de optimale betingelser for, at den enkelte hjerneskadede kan udvikle sine sociale færdigheder og udvikle sig som menneske.

Antallet af ansatte medarbejdere i et Clubhouse er begrænset så arbejdsindsatsen og tilstedeværelsen fra de hjerneskadede er nødvendig for, at Clubhousets daglige drift kan fungere.

2.4 HovedHuset som arbejdsstræningssted

For at blive optaget som medlem af HovedHuset er der en række kriterier, som skal være opfyldt. Målgruppen af potentielle medlemmer af HovedHuset skal opfylde følgende optagelseskriterier:

- Erhvervet hjerneskade
- Alder mellem 18 og 65 år

¹¹ For en uddybende beskrivelse af Clubhouse-modellen se hjemmesiden for International Center for Clubhouse Development (ICCD), www.iccd.org.

¹² For en yderligere beskrivelse af Clubhouse-modellen i forbindelse med HovedHuset se Videnscenter for Hjerneskadets hjemmeside, www.vfhj.dk/default.asp?PageID=1296.

- Motiveret for at komme i meningsfuld beskæftigelse
- Selvhjulpen (transport og hygiejne)
- Må ikke være misbruger (f.eks. alkohol, narkotikum)
- Må ikke have anden ubehandlet sygdom/diagnose
- Indstillet på at tage ansvar med hensyn til at løse opgaver i HovedHuset
- Mindst to dages deltagelse pr. uge i HovedHuset

HovedHuset er et arbejdsstræningssted, en arbejdsplads, hvor man i dialog med de øvrige deltagere er med til at sætte de mål, man vil opnå. Dette gælder både ens daglige færdigheder samt i arbejdslivet, hvilket fra starten giver de enkelte medlemmer mulighed for at opleve og virke i det fællesskab, der opstår på et arbejdssted, hvor ens tilstedeværelse er nødvendig for den daglige drift. Hermed følger det, at:

- Medlemmerne respekteres
- Medlemmerne føler sig ligeværdige
- Medlemmerne har et fælles ansvar for driften af HovedHuset
- Medlemmerne træner i at udføre arbejdsopgaver
- Medlemmerne træner deres sociale færdigheder

Gennem samværet med andre medlemmer og medarbejdere styrkes selvværd, og dermed lysten til at komme videre i det liv, der skal leves efter den erhvervede hjerneska- de. Ved at motivere virksomheder til at ansætte medlemmer med en erhvervet hjernes- skade nedbrydes de eventuelle fordomme, der kan forekomme, og endvidere styrkes medlemmernes selvværd yderligere.

Et af målene med HovedHuset er at hjælpe medlemmerne ud i meningsfuld beskæfti- gelse. I denne evaluering er begrebet meningsfuld beskæftigelse defineret som beskæf- tigelse, der opfattes meningsfuldt for det enkelte medlem af HovedHuset. Meningsfuld beskæftigelse omfatter:

- Ordinært arbejde
- Ordinært arbejde med støtteordning
- Fleksjob
- Job med løntilskud for førtidspensionister/skånejob
- Anden beskæftigelse på rummelige vilkår
- Praktik/arbejdsprøvning
- Frivilligt arbejde
- Uddannelse og kurser

Alle uddannelses- og kursusforløb skal have en normeret varighed af minimum 3 må- neder.

Ved uddannelse og kurser forstås:

- Egentlige uddannelsesforløb (skolegang, uddannelse, videre- og efteruddannelse)
- Kurser, der bringer medlemmet tættere på arbejdsmarkedet
- Kurser, der som et led i medlemmets handlingsplan bidrager til at øge medlemmets livskvalitet
- Kurser, der giver værktøjer til at øge medlemmets livskvalitet og/eller funktionsniveau

Den anvendte definition af meningsfuld beskæftigelse dækker dermed bredt og er med til at understrege, at der er tale om beskæftigelse, der er meningsfuld for det enkelte medlem.¹³

2.5 Elementer og aktiviteter i HovedHuset

For at drive HovedHuset er medlemmernes deltagelse nødvendig hvilket gør, at medlemmerne på den ene side har brug for HovedHuset - og omvendt er de også en forudsætning for HovedHusets eksistens.

Driften af HovedHuset er opdelt i to arbejdsenheder:

- Kontorenhed med ansvar for administrative opgaver som post, receptionsfunktion, korrespondance, regnskab, informationsarbejde
- Praktisk enhed med ansvar for opgaver som indkøb, rengøring, viceværtsfunktion, serviceopgaver

Herudover er der arbejdsopgaver på tværs af enhederne som f.eks. foredragsaktiviteter, oplæring i arbejdsopgaver, mentorfunktioner.

Ses der på aktiviteter rettet mod at få medlemmerne i ekstern meningsfuld beskæftigelse, er det værd at fremhæve Jobstafetten. Jobstafetten er en enhed, der hører under HovedHuset, og som fokuserer på at skabe en fornyet tilknytning til arbejdsmarkedet for medlemmerne af HovedHuset. Der er opstillet en række formål med jobstafetten:

- Skabe relationer til arbejdsgivere (offentlige og private) og forberede dem på at få ansatte, der har fået en hjerneskade (senhjerneskedede/erhvervet hjerneskade)
- At reintegrere mennesker, der har fået en hjerneskade (medlemmer af HovedHuset) på arbejdsmarkedet

¹³ Et studium af Murphy et al. (2006) er med til at understrege betydningen af tilbagevenden på arbejdsmarkedet efter en erhvervet hjerneskade. De konkluderer, at erhvervsmæssig rehabilitering er effektivt til at hjælpe personer med hjerneskade tilbage i beskæftigelse og andre meningsfulde aktiviteter på baggrund af en undersøgelse af 232 personer med erhvervet hjerneskade udskrevet fra rehabiliteringsprogrammer i Storbritannien.

- Sikre en tryk overgang og fastholdelse for den hjerneskadede fra HovedHuset til arbejdspladsen

Yderligere skal jobstafetten være med til at skabe et netværk af arbejdsgivere, såvel private som offentlige.

3 Metode

Der er anvendt et design, som består af flere forskellige typer af dataindsamlingsmetoder, hvilket er valgt for at dokumentere erfaringer fra projektet på et pålideligt grundlag og for at sikre kvaliteten af evalueringen.

De forskellige dataindsamlingsmetoder er delvist overlappende, idet bestemte spørgsmål i tilknytning til evalueringen vil blive belyst med udgangspunkt i forskellige metoder. Dette giver mulighed for at triangulere fundene i analyserne med henblik på at opnå mere robuste resultater, end det ellers ville være muligt. Det betyder, at nogle af de samme emner vil blive belyst i både spørgeskemaundersøgelsen og i forbindelse med fokusgruppeinterviewene. Konkret vil f.eks. kvantificerbare aspekter ved medlemmernes vurdering af opholdet blive suppleret med mere kvalitative vurderinger vedrørende det samme tema fra fokusgruppeinterviewene.

Konkret er nedenstående dataindsamlingsmetoder anvendt til henholdsvis medlemmer, medarbejdere og arbejdsgivere.

Medlemmer

- Spørgeskemaundersøgelse af medlemmer af HovedHuset
- Personlige interviews med medlemmer af HovedHuset (case-studier)
- Fokusgruppeinterview med medlemmer af HovedHuset

Medarbejdere

- Fokusgruppeinterview med centrale projektmedarbejdere i HovedHuset

Arbejdsgivere

- Fokusgruppeinterview med repræsentanter for arbejdsgivere og kommuner

Detaljerne omkring ovenstående gennemgås i de efterfølgende afsnit.

3.1 Medlemmer

Målgruppen af medlemmer i forbindelse med både spørgeskemainterview, personlige interviews og fokusgruppeinterviews er voksne medlemmer af HovedHuset, som opfylder kriterierne til at blive medlem af HovedHuset.

3.1.1 Spørgeskemainterview

Som en del af evalueringen har medlemmer af HovedHuset udfyldt et spørgeskema. Spørgeskemaet udfyldes af alle medlemmer af HovedHuset, som er kommet i meningsfuld beskæftigelse eller er fratrådt medlemskabet af andre årsager.

Ved projektets afslutning har medlemmer, der har deres daglige gang i HovedHuset, ligeledes udfyldt spørgeskemaet. Spørgeskemaerne er indsamlet i perioden fra januar 2007 til december 2007. Medlemmer, der er startet i HovedHuset efter den 20. september 2007, udfylder ikke et spørgeskema, da de har været medlem af HovedHuset i for kort tid til at kunne evaluere opholdet i HovedHuset.

For de fleste af HovedHusets medlemmer er det generelt set vanskeligt at udfylde spørgeskemaer, hvilket skyldes det enkelte medlems erhvervede hjerneskade, som kan forårsage koncentrationsbesvær, læsevanskeligheder etc. Spørgeskemaet i denne undersøgelse er dog opbygget således, at det har et passende og dækkende omfang, som passer til målgruppen. Dvs. at alle medlemmer er i stand til at svare på indholdet i spørgsmålene, samt at spørgeskemaet har en passende længde. HovedHuset har i denne forbindelse været involveret og haft en central rolle ved konkrete formuleringer af spørgsmål samt deres indhold.

Grundet, at medlemmerne kan have vanskeligt ved at udfylde spørgeskemaet, har udfyldelsen været gennemført med frivillige hjælpere fra Ungdommens Røde Kors, som har stillet spørgsmålene og afkrydset/skrevet svarene i spørgeskemaet. Selve udfyldelsen er foregået anonymt, og efter udfyldelsen er spørgeskemaet blevet indsendt til MUUSMANN, som har foretaget bearbejdning og fortolkning af resultaterne. Den frivillige fra Ungdommens Røde Kors har underlagt sig tavshedspligt, da en række af spørgsmålene er personlige.

Formålet med selve spørgeskemainterviewet er at belyse:

- Medlemmets egne kompetencer
- Typen af meningsfuld beskæftigelse, som medlemmet er kommet i
- HovedHusets betydning i forbindelse med at finde meningsfuld beskæftigelse
- HovedHusets generelle betydning (f.eks. med hensyn til socialt netværk, selvværd, jobparathed, medlemmets indflydelse på opgaver og dagligdag)

Spørgeskemaet til medlemmerne kan ses i bilag 1. Størstedelen af spørgsmålene i spørgeskemaet er lukkede, hvor den frivillige fra Ungdommens Røde Kors har afkrydset medlemmets svar. Nogle få spørgsmål er dog åbne, hvor medlemmerne har mulighed for at uddybe deres holdninger.

Det bør bemærkes, at spørgeskemaerne er besvaret i perioden fra januar 2007 til primo december 2007, hvorved udviklingsprocessen i projekt HovedHuset kan have påvirket besvarelsene.

3.1.2 Personlige interviews (case-studier)

Der gennemføres 4 personlige interviews, hvor der er anvendt en udarbejdet interviewguide, se bilag 2.

Samtalerne gennemføres som nævnt i form af personlige interviews, hvor medlemmet assisteres af en medarbejder fra HovedHuset. Interviewpersonerne er valgt af opdragsgiver. Der er afsat maksimalt 1 time til hvert interview, hvor interviewet omhandler personens livshistorie med primær vægt på medlemskabet af HovedHuset.

Det personlige interview indeholder en række af de samme elementer som det før beskrevne spørgeskema, men der har været fokus på at komme dybere ned i udsagnene og få beskrevet medlemmernes baggrund for at svare, som de gør. Kombinationen af spørgeskema-interview og personlige interview giver et mere helstøbt og dækkende billede af projektet og medlemmernes holdninger.

Interviewguiden indeholder først en række baggrundsspørgsmål til medlemmet om alder, familiemæssige relationer, uddannelse/arbejdsliv, hvornår hjerneskaden blev erhvervet etc. Udover disse baggrundsspørgsmål afdækkes det, hvordan medlemmet har fået hjælp før medlemskab af HovedHuset samt kontaktformidlingen til selve HovedHuset. Medlemmernes livskvalitet afdækkes ved at spørge ind til indsigt i egne kompetencer/muligheder/ressourcer, den sociale dimension samt hvad medlemmet mener, at han/hun har fået ud af medlemskabet af HovedHuset.

Medlemmet har dermed haft mulighed for at komme med en kort livshistorie med primært fokus på medlemskabet af HovedHuset og holdningerne til ovenstående emner og spørgsmål.

3.1.3 Fokusgruppeinterview

I efteråret 2007 er der gennemført et fokusgruppeinterview med 7 medlemmer af HovedHuset for yderligere at uddybe og afdække holdninger til HovedHuset. Hensigten med fokusgruppeinterviewet er at uddybe holdninger og meninger angivet i henholdsvis spørgeskemaet og de personlige interviews. Dette fokusgruppeinterview har dermed to primære formål:

1. At afdække muligheder og barrierer for medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet
2. At supplere spørgeskemaundersøgelsen og de personlige interviews af HovedHusets medlemmer

Der er udarbejdet en interviewguide, som er anvendt i forbindelse med samtalen, se bilag 3, hvor følgende emneområder belyses:

- Formidling af kontakt til HovedHuset
- Alternative tilbud til HovedHuset
- Vejen mod meningsfuld beskæftigelse
- I meningsfuld beskæftigelse
- Ophør i HovedHuset

- Udfordringerne for HovedHuset i fremtiden

Dels er det relevant at få belyst, hvilke forventninger medlemmet har haft, samt hvad de har været afledt af, f.eks. tidligere tilbud. I forlængelse heraf er det væsentligt at få belyst, hvilke tilbud medlemmet har modtaget efter erhvervelsen af hjerneskaden, f.eks. tilbud fra det sociale system, sundhedsområdet, arbejdsmarkedet og herunder uddannelse.

Vejen mod meningsfuld beskæftigelse for HovedHusets medlemmer er væsentlig i forbindelse med evalueringen. Det vil blive belyst, hvad der gjorde, at medlemmet kom i meningsfuld beskæftigelse, og hvad der var HovedHusets rolle i forbindelse med at komme i meningsfuld beskæftigelse. Det enkelte medlems oplevelser i forbindelse med at komme i meningsfuld beskæftigelse vil ligeledes blive belyst.

Et væsentligt emneområde er medlemmets syn på fremtidsperspektiver for HovedHuset, da dette sætter fokus på, hvor HovedHuset eventuelt kan forbedre sig, samt hvor HovedHuset har sine forcer.

3.2 Medarbejdere

I forbindelse med evalueringen er der som før nævnt foretaget et indledende interview af centrale medarbejdere i projekt HovedHuset i sommeren 2006. Formålet med interviewet var at indhente generel information om projektet. Følgende oplyste formål blev berørt i dette indledende interview, hvor hovedformålet var at få afdækket typen af medlemmer samt projektets foreløbige effekt:

- Få en generel beskrivelse af deltagergruppen på projektet samt af projektforløbet/projektindholdet
- Få en overordnet og indledende vurdering fra projektmedarbejderne af medlemmernes livskvalitet, herunder psykisk og fysisk velbefindende, samt hvorledes og hvorvidt projektmedarbejderne oplever, at medlemmernes livskvalitet er blevet påvirket af deres ophold i HovedHuset
- Opnå foreløbig viden om effekten af projektet (i det omfang det er muligt på dette tidspunkt at opnå en viden om antal medlemmer, der er kommet i ordinær beskæftigelse, uddannelse, fleksjob m.m.)

Disse formål er blevet belyst i det omfang, det var muligt givet det tidlige tidspunkt i projektforløbet.

3.3 Arbejdsgivere

Der er foretaget et fokusgruppeinterview med arbejdsgiverne og repræsentanter for kommunerne, hvilket er en kvalitativ metode, hvor samtalerne gennemføres som en

diskussion på baggrund af en række overordnede temaer. Fordelene ved fokusgruppesamtalen er, at den kan bidrage til dialog, hvor deltagernes udsagn og holdninger supplerer hinanden og er med til at skabe en gunstig og positiv dialog mellem deltagerne og dermed et solidt grundlag for evalueringen.

Formålet med arbejdsgiverfokusgruppeinterviewet er først og fremmest nærmere at identificere muligheder og barrierer for, at medlemmet med erhvervet hjerneskade kan komme ud på arbejdsmarkedet i meningsfuld beskæftigelse. Det er udelukkende arbejdsgiverne og repræsentanter fra kommunerne, der deltager i samtalen, da det er med til at fremhæve arbejdsgiverne og kommunerepræsentanternes synspunkter og holdninger, hvilket er væsentligt for evalueringen af projekt HovedHuset.

Fokusgruppen består af 5 arbejdsgiverrepræsentanter og repræsentanter fra kommunerne og blev gennemført i efteråret 2007. Projektmedarbejderne i HovedHuset har været involveret i at skabe kontakten til repræsentanterne, således at den bedst mulige sammensætning af fokusgruppen opnås. Ud over de 5 deltagere i selve fokusgruppeinterviewet er der efterfølgende foretaget 2 telefoninterviewes med repræsentanter, der ikke havde mulighed for at deltage i selve fokusgruppeinterviewet. Interviewguiden anvendt i interviewet ses i bilag 4.

Fokusgruppeinterviewet og telefoninterviewene af arbejdsgiverne og repræsentanterne fra kommunerne har været med til at kaste lys over forskellige aspekter ved HovedHuset såsom:

- Formidling af kontakten til HovedHuset
- Arbejdsgiverens udbytte
- Hvordan medlemmet fungerer på arbejdspladsen (f.eks. fordeling af timer, ansvar, relation til ledelsen og øvrige kolleger)
- Kontakten til HovedHuset
- Kommunens forventninger til den meningsfulde beskæftigelse
- Udfordringer for HovedHuset

Ved formidling af kontakten til HovedHuset forstås, hvordan arbejdsgiverne kom i kontakt med HovedHuset, og hvad deres begrundelser og forventninger var ved at ansætte et medlem af HovedHuset.

I forbindelse med kontakten til HovedHuset er det bl.a. blevet belyst, hvordan den løbende kontakt har været med HovedHuset, og hvad denne kontakt indeholdt.

4 Analyse og evaluering

Nærværende kapitel præsenterer analysen af de indsamlede data, hvor det i kapitel 3 blev beskrevet, hvilke dataindsamlingsmetoder der er anvendt. De anvendte metoder vil blive anvendt til at supplere hinanden i analysen. Først vil resultaterne af undersøgelsen omkring medlemmerne blive præsenteret, herefter præsenteres resultaterne af fokusgruppeinterviewet af medarbejderne i HovedHuset. Arbejdsgiverne og kommunerepræsentanternes vurderinger fra deres fokusgruppeinterview beskrives for at komme med de eksterne interessenters vurderinger af projekt HovedHuset.

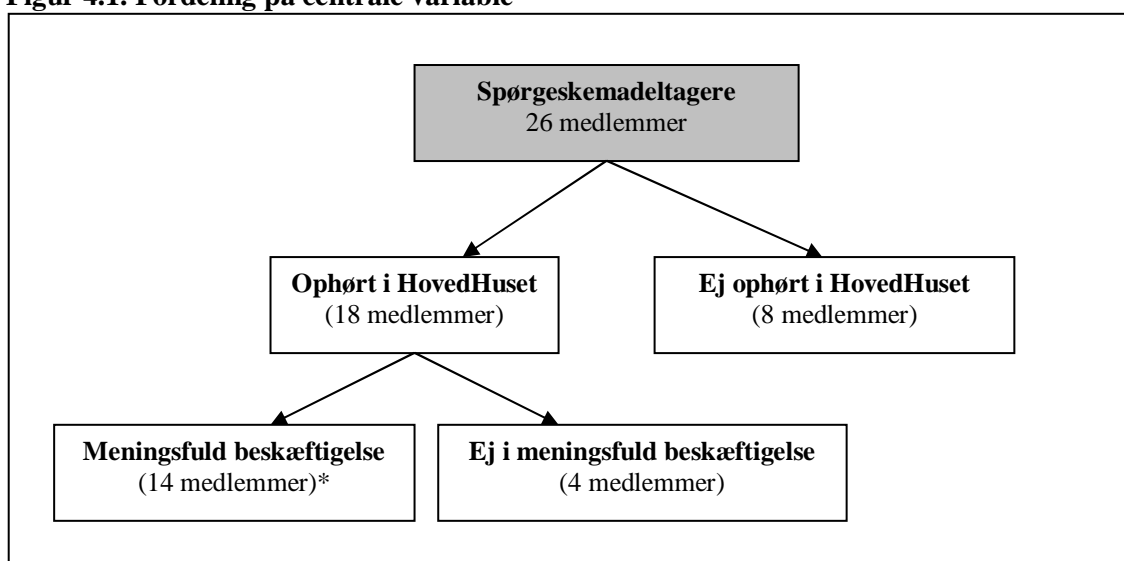
Sammenfattende præsenteres en vurdering af HovedHusets bæredygtighed.

4.1 Medlemmer - spørgeskemaundersøgelse

For medlemmernes vedkommende er der indsamlet 26 spørgeskemaer, hvilket anses som værende et tilfredsstillende antal, idet de medlemmer, som opfylder kriterierne for at udfylde spørgeskemaet, har udfyldt et spørgeskema. Spørgeskemabesvarelsene er med til at evaluere medlemmernes oplevelse af HovedHuset, og samtidig supplerer spørgeskemaerne besvarelsene i case-studierne og fokusgruppeinterviewene.

Det er værd at bemærke, at antallet af respondenter er relativt få (26 medlemmer), hvilket man bør være opmærksom på, når der tolkes på resultaterne. Figur 4.1 fordelingen af medlemmer, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen på centrale variable. En række af spørgsmålene er udelukkende besvaret af personer, der er ophørt i HovedHuset etc., hvilket gør, at da der er få besvarelser i subpopulationerne, skal disse resultater tolkes med forsigtighed og tages som udtryk for tendenser.

Figur 4.1. Fordeling på centrale variable



* Et medlem, der angav meningsfuld beskæftigelse, angav et ophold på Center for Hjerneskade som meningsfuld beskæftigelse.

De fleste af HovedHusets medlemmer har generelt set vanskeligt ved at udfylde spørgeskemaer. Årsagen hertil er det enkelte medlems erhvervede hjerneskade, som bl.a. kan forårsage koncentrationsbesvær og læsevanskeligheder. Spørgeskemaet i denne undersøgelse er dog forsøgt opbygget således, at det har et passende og dækkende omfang, som passer til målgruppen. Grundet, at målgruppen kan have vanskeligt ved at udfylde spørgeskemaerne, er spørgeskemaundersøgelsen gennemført ved, at frivillige hjælpere fra Ungdommens Røde Kors har stillet spørgsmålene og afkrydset/skrevet svarene i spørgeskemaet.

4.1.1 Baggrundoplysninger om medlemmerne

Indledningsvis vil de demografiske oplysninger fra spørgeskemaerne blive beskrevet, dvs. køn, alder, civilstand for medlemmerne. Der er i alt indsamlet 26 spørgeskemaer, hvor 16 er mænd (61,5%), og 10 er kvinder (38,5%). 69,3% af medlemmerne, som har besvaret spørgeskemaerne, er mellem 40 og 60 år, og 30,8% er gift/samlevende.

Alderen for, hvornår medlemmerne erhvervede deres hjerneskade varierer, hvor 30,8% var 16-25 år, og 26,9% var over 51 år. Inden opstart i HovedHuset var størstedelen af dem, der har besvaret spørgeskemaet på førtidspension (53,8%), i lønnet beskæftigelse (11,5%) eller i andet tilbud (23,1%), se tabel 1. Lønnet beskæftigelse dækker her over personer, som var i skånejob, fleksjob eller ordinært arbejde.

Tabel 1. Respondentens beskæftigelse umiddelbart inden opstart i HovedHuset

	Antal (n=26)	%
Arbejdsledig (arbejdsløshedsunderstøttelse/eller sygedagpenge)	1	3,8 %
Under uddannelse	1	3,8 %
På førtidspension	14	53,8 %
På anden offentlig ydelse (sygedagpenge, revalidering eller andet)	1	3,8 %
Lønnet beskæftigelse	3	11,5 %
I andet tilbud	6	23,1 %

De fleste af medlemmerne, som har svaret på spørgeskemaet tilkendegiver, at de har haft arbejde på almindelige vilkår, før de erhvervede hjerneskaden (92,3%). Af disse havde 60,9% haft arbejde på almindelige vilkår mere end 10 år, og for 60,9% var det mere end 5 år siden, at de var i beskæftigelse på almindelige vilkår.

Når der ses på støttet beskæftigelse, er det 23,1%, der tidligere har været dette.

Medlemmerne har ifølge besvarelserne hørt om HovedHuset gennem specielt Hjerneskadeforeningen/HovedHuset eller rehabiliteringscenter, se tabel 2.

Tabel 2. Hvor har medlemmet hørt om HovedHuset

	Antal (n=25)	%
Hjerneskadeforeningen/HovedHuset	12	44,4 %
Socialrådgiver eller anden offentlig rådgiver	1	3,7 %
Personale på hospitalet	0	-
Venner/bekendte/andre med hjerneskade	3	11,1 %
Rehabiliteringscenter	6	22,2 %
På anden måde	5	18,5 %

Medlemmet har kunnet angive flere svar. Ét medlem havde ikke besvaret dette spørgsmål.

4.1.2 Ophør i HovedHuset

14 af de medlemmer (77,8%), der er ophørt i HovedHuset, er kommet i meningsfuld beskæftigelse, jf. definition i afsnit 2.4, hvorimod 4 medlemmer (22,2%) ikke er kommet i meningsfuld beskæftigelse efter ophør i HovedHuset. De medlemmer, der er ophørt i HovedHuset uden at komme i meningsfuld beskæftigelse, har kunnet angive en række årsager til, at de er stoppet i HovedHuset, se tabel 3. Under ”Andre årsager” nævnes der ”anden beskæftigelse og rejser” samt ”Usikkerhed om økonomiske konsekvenser”.

Tabel 3. Årsager til ophør i HovedHuset

	Antal (n=4)
Jeg har ikke overskud til at komme i HovedHuset lige nu	1
På grund af sygdom	1
Jeg er blevet afklaret med, at jeg ikke skal i meningsfuld beskæftigelse	1
Jeg mener ikke, at HovedHusets tilbud er relevant for at komme i meningsfuld beskæftigelse	0
Jeg har fundet et bedre egnet tilbud	0
Jeg føler ikke, at HovedHuset har bragt mig videre i den tid, jeg har været her	0
Andre årsager	3

Medlemmet har kunnet angive flere svar.

I forbindelse med evalueringen af projekt HovedHuset er det særdeles interessant at se på, hvilke former for meningsfuld beskæftigelse medlemmerne er kommet i. Af tabel 4 ses det, at svarene fordeler sig jævnt over alle svarkategorier, den hyppigste svarkategori er dog *frivilligt arbejde* (35,7%). Det ses endvidere, at job med løntilskud ofte er en beskæftigelsesform, som medlemmerne ofte bliver ansat i.

Tabel 4. Form for meningsfuld beskæftigelse

	Antal (n=14)	%
Ordinært arbejde	0	-
Ordinært arbejde med støtteordning	0	-
Fleksjob	1	7,1 %
Praktik/arbejdsprøvning	0	-
Frivilligt arbejde	5	35,7 %
Uddannelse og kurser	3	21,4 %
Job med løntilskud for førtidspensionister/skånejob	4	28,6 %
Anden beskæftigelse	1	7,1

Før et medlem kommer i meningsfuld beskæftigelse, har medlemmet typisk været igennem en arbejdsprøvning, der vil afklare restarbejdsevnen efter den erhvervede hjerneskade. Arbejdsprøvningen skal vise, om medlemmet indstilles til et fleksjob eller til en førtidspension.

Er personen godkendt til fleksjob, starter denne typisk i et nyt job med en måneds praktik, hvor arbejdsgiver og arbejdstager kan prøve hinanden af. Er man førtidspensionist, prøver arbejdsgiver og arbejdstager typisk hinanden ved en periode med frivilligt arbejde. Mennesker med erhvervet hjerneskade, som ikke gennemfører en arbejdsprøvning, vil kunne forblive årevis i det offentlige system med afprøvninger, udredninger og tilbud, uden at det ender med en afklaring af forsørgelsesgrundlag. Disse personer ender ofte i kontanthjælpssystemet.

4.1.3 Opholdet i HovedHuset

De medlemmer, som er kommet i meningsfuld beskæftigelse, har i spørgeskemaet fået en række spørgsmål, der går på opholdet i HovedHuset, hvilket er med til at sætte fokus på de områder, hvor HovedHuset har en virkning, samt hvor der eventuelt er behov for, at der i fremtiden bliver sat yderligere ind. I spørgsmålene har medlemmet skulle angive sin grad af enighed om en række udsagn.

85,7% af medlemmerne (12 personer) er enige eller meget enige i, at HovedHuset har haft afgørende betydning for, at de er kommet i meningsfuld beskæftigelse. Ligeledes er 78,5% (11 personer) meget enige i, at HovedHuset har været med til at afklare kompetencer. Dette fremhæver HovedHusets væsentlige rolle og force i at kunne få medlemmer i meningsfuld beskæftigelse, men derudover også, at medlemmerne opnår et kendskab til egne grænser og kompetencer.

Når det kommer til, hvordan HovedHuset hjælper i forbindelse med udarbejdelse af dataliste og ansøgningsmateriale, bemærkes det, at 21,4% er uenige, men at 50% er enige eller meget enige. De resterende 28,6% har svaret *ved ikke*, hvilket indikerer en usikkerhed omkring HovedHusets hjælp i forbindelse med udarbejdelsen af ansøgningsmaterialet. Nøjagtig samme tendens gør sig gældende for oplevelsen af HovedHu-

sets hjælp med opsøgning af arbejdspladser, da størstedelen er enige eller meget enige (57,1%), men at der stadig er hele 21,4%, der har svaret *ved ikke*.

Selv om størstedelen i begge tilfælde udviser stor enighed om, at HovedHuset har hjulpet, bør det bemærkes, at der stadig er en mindre gruppe af medlemmer, som ikke udviser samme enighed, hvilket danner grobund for at vurdere fremadrettet, hvordan dette kan forbedres. Det bør bemærkes, at der i de individuelle case-studier og fokusgruppe-interviews er fremkommet en anden nuancering af svarene, hvor ovenstående tendenser er knap så fremtrædende.

I alt 57,1% af medlemmerne tilkendegiver, at de er meget enige i, at HovedHuset har hjulpet som sparringspartner i jobsøgningsforløbet. Når det kommer til den hjælp, som medlemmet føler, han/hun har fået i forbindelse med *ansættelsessamtaler* og *ansættelseskontrakt*, er henholdsvis 21,4% og 30,8% uenige i, at de har fået hjælp i forbindelse hermed af HovedHuset. Dette kan bl.a. skyldes, at medlemmerne ikke har haft en ansættelsessamtale eller ikke har oplevet samtalerne som deciderede ansættelsessamtaler.

85,7% af de medlemmer, som er kommet i meningsfuld beskæftigelse, tilkendegiver, at HovedHuset har hjulpet på anden måde. Medlemmerne angiver i åbne svar, at måden, HovedHuset har hjulpet på, er i forbindelse med at afklare og kortlægge kompetencer samt forbedre sociale færdigheder og dermed selvværdet.

4.1.4 Perioden efter start i meningsfuld beskæftigelse

HovedHusets rolle efter at medlemmet er startet i meningsfuld beskæftigelse, er ligeledes væsentlig at sætte fokus på, da medlemmets oplevelse heraf viser, hvilke områder HovedHuset støtter og hjælper på samt hvilke områder, hvor der er potentiale for forbedringer.

En stor del af medlemmerne, der er kommet i meningsfuld beskæftigelse, ved ikke, om HovedHuset har støttet i overgangen til beskæftigelsen, dog fremhæves det af 38,5%, at de er meget enige i, at HovedHuset har støttet i denne situation.

Hvad angår om HovedHuset har hjulpet med, og at opgaver er blevet justeret til medlemmets kompetence- og funktionsniveau, viser det sig, at medlemmerne udviser forskellige tendenser. Dog er over halvdelen (53,9%) enten enige eller meget enige.

Tabel 5. Medlemmets enighed i følgende udsagn

	Meget uenig	Uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke	Total
HovedHuset har støttet mig i praktikforløbet/overg. til beskæftigelse	0	2 (15,4%)	1 (7,7)	5 (38,5%)	5 (38,5%)	13
HovedHuset har været med til evalueringssamtaler på arbejdspladsen	0	4 (30,8%)	1 (7,7%)	4 (30,8%)	4 (30,8%)	13
HovedHuset har hjulpet med, at opgaver er blevet justeret, så de passer til mine kompetencer og funktionsniveau	1 (7,7%)	3 (23,1%)	1 (7,7%)	6 (46,2%)	2 (15,4%)	13
HovedHuset har hjulpet med at finde relevante hjælpemidler, der har forøget min funktionsevne	0	4 (30,8%)	2 (15,4%)	3 (23,1%)	4 (30,8%)	13

For de fire udsagn er der manglende besvarelse fra ét medlem.

Fokusgruppeinterviewet tegnede et mere nuanceret billede af ovenstående svar. Heraf fremgik det i diskussionen i fokusgruppeinterviewet, at medlemmerne, både dem der var i HovedHuset og dem, der var kommet i meningsfuld beskæftigelse var enige i, at HovedHuset havde hjulpet meget til, at de havde fået det job, de havde i dag.

4.1.5 Kompetenceafklaring og livskvalitet

I det følgende er alle medlemmer blevet spurgt, både dem, der er kommet i meningsfuld beskæftigelse og dem, der ikke er kommet i meningsfuld beskæftigelse. For at måle medlemmernes kompetenceafklaring og livskvalitet er der anvendt en række spørgsmål som indikatorer for disse to emneområder. Der er ikke spurgt direkte til begrebet livskvalitet, men i stedet spurgt til områder, der påvirker medlemmernes livskvalitet.

Medlemmernes kompetencer og livskvalitet er væsentlig i forbindelse med evalueringen af projekt HovedHuset. Det er HovedHusets mål, at det enkelte medlem får en personlig afklaring med egne kompetencer efter en erhvervet hjerneskade. Derudover er det væsentligt, at medlemmet oplever en positiv ændring af livskvaliteten.

Med hensyn til medlemmets afklaring af egne kompetencer tilkendes det af hele 84,7%, at de er enige eller meget enige i, at de er blevet afklaret med egne kompetencer ved at opholde sig i HovedHuset. Derudover mener 65,4% af medlemmerne, at medlemskabet af HovedHuset har givet dem et klarere billede af følgerne af deres hjerneskade. Dette har stor betydning for medlemmets muligheder for at blive integreret i arbejdsmarkedet og at fastholde et job. Dette bekræftes ligeledes af fokusgruppeinterviewene af medlemmerne, se afsnit 4.3.1.

Næsten 90% af medlemmerne er enige eller meget enige i, at de har fået en mere aktiv tilværelse ved at have været medlem af HovedHuset. 61,6% er enige eller meget enige i, at de er blevet mere sociale og f.eks. har fået flere venner og folk, de kan støtte sig til. Ca. 88,4% er enige eller meget enige i, at de har fået et øget selvværd i forbindelse med

opholdet og medlemskabet af HovedHuset. Dette indikerer, at medlemmerne har fået øget deres livskvalitet, da størstedelen oplever en mere aktiv tilværelse, de er mere sociale og har fået øget selvværd.

Måler man herudover livskvalitet ud fra begreber som ansvar og indflydelse, hvor der ved indflydelse i denne sammenhæng forstås den indflydelse, som medlemmerne har på opgaver og beslutninger i HovedHuset, bemærkes det, at de fleste af HovedHusets medlemmer er enige eller meget enige i, at de er blevet bedre til at tage ansvar, og at de har haft indflydelse på den daglige drift af HovedHuset, når der tænkes på opgaver og beslutninger, der træffes i HovedHuset (se tabel 6).

Tabel 6. Ansvar og indflydelse

	Meget uenig	Uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke	Total
Jeg oplever, at medlemskabet af HovedHuset har bidraget til, at jeg er blevet bedre til at tage ansvar	0	8 (30,8%)	11 (42,3%)	7 (26,9%)	0	26
Jeg føler, at jeg har haft indflydelse på de opgaver, jeg har udført i HovedHuset	0	0	7 (26,9%)	19 (73,1%)	0	26
Jeg føler, at jeg har haft indflydelse på beslutninger vedrørende dagligdagen i HovedHuset	0	1 (3,8%)	11 (42,3%)	13 (50%)	1 (3,8%)	26

Medlemmernes vurdering af, at det gavner deres mulighed for at komme i meningsfuld beskæftigelse (88,4 %) bør bemærkes, da en del af disse har prøvet andre tilbud eller været i lønnet beskæftigelse lige inden medlemskabet af HovedHuset. Dermed har en del af medlemmerne oplevet alternative tilbud til HovedHuset og vurderer stadig, at medlemskabet af HovedHuset gavner deres mulighed for at komme i meningsfuld beskæftigelse.

Som uddybning til spørgsmålet omkring, hvad opholdet har betydet for medlemmerne, tilkendegiver flere af medlemmerne, at det sociale netværk er vigtigt, f.eks. kontakten til andre i samme situation. Derudover fremhæver enkelte medlemmer, at de er blevet bedre med hensyn til det sociale, samt at de er blevet mere aktive.

Enkelte medlemmer fremhæver, at de allerede var afklaret med hensyn til egne kompetencer, inden de startede i HovedHuset. Et medlem beskriver, at vedkommende stadig er i processen med at afklare egne kompetencer.

En stor del af medlemmerne i spørgeskemaundersøgelsen beskriver HovedHusets positive indflydelse på deres arbejdsmæssige situation, og det at de er kommet i meningsfuld beskæftigelse. Som et medlem udtrykker det, så har HovedHuset betydet, at medlemmet kom i beskæftigelse, der gav mening for medlemmet selv, samt at HovedHuset havde gjort det tydeligt, at der også var plads til dette medlem på arbejdsmarkedet.

Herudover er ca. 88,4% af medlemmerne enige/meget enige i, at medlemskabet af HovedHuset har gjort dem bedre i stand til at komme i meningsfuld beskæftigelse. Deres generelle tilfredshed med medlemskabet af HovedHuset viser, at hele 80,8% har været meget tilfredse, 11,5% har været tilfredse, og 7,7% har været hverken tilfredse eller utilfredse. Ingen har dermed generelt set været utilfredse med selve medlemskabet af HovedHuset.

I forbindelse med angivelse af tilfredsheden med medlemskabet af HovedHuset har medlemmerne uddybet deres svar, hvor de har angivet deres arbejdsmæssige situation, nye udfordringer, det sociale, øget selvværd og tryghed. Et medlem tilkendegiver, at de første par måneder var *spild af tid*, fordi personalet var optaget af administrative opgaver. Et andet medlem nævner, at fordi HovedHuset har været i en opstartsfasen, så har der været for mange udefinerede faktorer, som har gjort, at medlemmet ikke har været helt sikker på det overordnede formål med HovedHuset.

4.1.6 Betydning af medlemskab af HovedHuset

I et åbent svar har medlemmerne, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, haft mulighed for at beskrive, hvad betydningen præcist har haft for dem. En række temaer går igen i deres besvarelser, f.eks.:

- Afklaring af kompetencer (herunder også indsigt i egne vanskeligheder/begrænsninger)
- Det sociale og erfaringsudveksling (samtaler med andre medlemmer og personale)
- Tryghed
- Mere aktiv tilværelse
- Afklaring omkring det at komme i meningsfuld beskæftigelse

At mange af medlemmerne nævner disse ting viser, at HovedHuset har haft en betydelig indflydelse på deres liv såvel socialt som afklarings- og beskæftigelsesmæssigt.

4.1.7 HovedHuset i et fremtidsperspektiv

Medlemmerne blev ligeledes i spørgeskemainterviewet spurgt om, hvorvidt der var nogle ting de fandt, burde gøres anderledes i HovedHuset. Dette er med til at sætte fokus på, hvor der eventuelt kan sættes ind i fremtiden for HovedHuset og lignende projekter.

Medlemmernes besvarelser kan inddeles i forskellige temaer, såsom:

- Udbredelse af Clubhouse-modellen
- Undervisning
- Fra sygdomsidentitet til arbejdsidentitet
- Administrationsarbejde

En række medlemmer tilkendegiver, at HovedHuset stadig er under opbygning og udvikling. Et medlem nævner, at HovedHuset skal være bedre til at fremhæve idéen med Clubhouse-modellen for at skabe bedre forståelse.

Et medlem fortæller, at der gerne måtte være mere undervisning som f.eks. IT-undervisning og mere selvtillidstræning.

Et medlem angiver, at der burde arbejdes mere koncentreret på at få folk videre - væk fra en sygdomsidentitet til en arbejdsidentitet.

Mængden af administrationsarbejde er ifølge et medlem *ærgeligt*, og dette medlem mener, at der burde være flere medarbejdere. Derudover havde et medlem en følelse af "sektlignende tilstande" i HovedHuset, idet der bl.a. blev spurgt ind til privatøkonomi. (Det skal indskydes, at i et socialfondsprojekt anses deltagernes overførselsindkomster som offentlig medfinansiering.)

4.2 Medlemmer - case-studier

Der er gennemført i alt 4 individuelle interviews af HovedHusets medlemmer. Tre mænd og én kvinde, der er udvalgt af HovedHusets medarbejdere, giver et indblik i deres livshistorier, der på flere måder har fælles træk. Interviewguiden, der er anvendt i forbindelse med interviewet, kan ses i bilag 2.

Fælles for dem alle er, at de har haft et længere sygdomsforløb. De fortæller om en tid, lige efter de havde erhvervet hjerneskaden, hvor de manglede fysiske færdigheder. Det var eksempelvis svært at udtale ord og føre samtaler på mere end 2 minutter. De havde nedsat førlighed, og hele deres tilværelse var med ét forandret. Det betød længerevarende genoptræningsforløb at nå til den status, de har i dag, hvor de nu er klar over, at der er tale om en livslang genoptræning. De fire medlemmer har også flere fællestræk på det sociale område. Deres handicap var en udfordring for ægtefælle og børn, familie og venner faldt fra, og de mistede deres arbejde - alt sammen noget, der fik betydning for deres selvværd og livskvalitet.

4.2.1 HovedHuset

Tre af de fire medlemmer havde fast arbejde inden hjerneskaden. Det fjerde medlem var ung og under uddannelse. Efter en længere genoptræningsperiode havde medlemmerne haft ét eller flere jobtilbud, som de har klaret med varierende succes. Medlemmerne fortæller om erfaringer fra kommunen, hvor de ikke oplever at have fået tilstrækkelig støtte eller hjælp til at komme videre.

Medlemmerne har haft kontakt til foreninger og projekter for senhjerneskadede og fandt HovedHuset interessant, fordi det er et anderledes tilbud end dem, de havde deltaget i tidligere. Især tiltalte det, at de som medlemmer ikke presses ned i "en form" som andre steder. Medlemmerne fortæller, at HovedHuset ikke har en struktur, der holder "én nede", hvilket skal forstås som, at man er en ligeværdig partner.

Indledningsvis havde de fire medlemmer samtaler med medarbejdere i HovedHuset, bl.a. omkring, hvad der var realistisk, at de medvirkede til. Alle medlemmer har opgaver i huset, lige fra at skrive breve, lave kaffe, passe telefon til rengøring - og til at få andre med erhvervet hjerneskade i HovedHuset til at se det positive i deres situation. Der er en intern turnus i relation til opgaverne, hvor man selv kan bestemme, hvad der arbejdes med.

4.2.2 At genvinde kompetencer

Et medlem fortæller, at de udfordringer, man konstant står overfor som senhjerneskadede, også er det, der bringer én videre. Han fortæller, at han i starten efter den erhvervede hjerneskade oplevede sig selv som "en grøntsag" - én, der ikke kunne tale osv. Der var og er kun én vej frem og det var at udfordre sig selv. Bl.a. tog han på højskole. Det var hårdt at være på fra kl. 8-15. Der var mange pligter og mange gode diskussioner med de andre deltagere hvilket bevirkede, at han fik noget at forholde sig til i relation til sit eget liv og kompetencer. Den slags udfordringer har været en del af vejen hen imod at genvinde de kompetencer, som han har i dag.

Samme medlem fortæller, at det at have et meningsfyldt arbejde kan være en del af det genoptræningsprogram, man har lagt for sig selv. På den måde har meningsfuldt arbejde to sider. Det er væsentligt, at man finder en niche, f.eks. ville han gerne holde foredrag, hvilket kunne synes vanskeligt, når man har en senhjerneskade. Det viste sig at ved, at han byggede foredraget op som fortællinger - og ikke som et traditionelt foredrag - så var det lettere, idet ordene ved fortællinger flyver ind i bevidstheden. Det var HovedHuset, der hjalp ham med at finde frem til denne teknik.

De fire medlemmers beretninger om tiden efter hjerneskaden belyser de udfordringer, de dagligt har stået overfor såvel i sociale relationer som i relation til deres fysiske formåen. I det følgende beskrives, hvordan der arbejdes med dette i relation til medlemskabet i HovedHuset.

4.3 Medlemmer - fokusgruppeinterview

Syv medlemmer deltog i fokusgruppeinterviewet, hvoraf to er i meningsfuld beskæftigelse, tre er i HovedHuset, hvor det ene medlem netop har afsluttet praktikforløb, der skal fortsættes med fleksjob, og to er ophørt i HovedHuset, men er fortsat medlemmer. Man kan være ophørt i HovedHuset og stadig være medlem hvilket betyder, at man ikke er der dagligt og ikke har opgaver i HovedHuset, men at man altid er velkommen. Interviewet belyser tiden lige inden og op til medlemmernes start i HovedHuset. Det

belyser dagligdagen i HovedHuset samt oplevelsen af at komme eller skulle i meningsfuldt arbejde.

Interviewguiden anvendt i forbindelse med fokusgruppeinterviewet af medlemmerne i HovedHuset kan ses i bilag 3.

4.3.1 Kompetenceafklaring og egne forventninger

Flere af medlemmerne har været i jobtilbud, inden de kom i HovedHuset, hvilket de generelt ikke havde haft positive oplevelser med. Det havde også været svært at fastholde de forskellige jobs. Et medlem fortæller, at hun tidligere ikke sagde til nogen på arbejdet, at hun havde senhjerneskade. Set i bakspejlet havde hun for høje forventninger til sig selv i ønsket om hurtigt at få selvrespekten tilbage. Det er anderledes i dag. Nu fortæller hun kolleger og andre om senhjerneskaden. Havde hun været i HovedHuset på det tidspunkt, ville de her kunne have justeret hendes forventninger, så de passede til hendes evner, og mange af de skuffelser, hun har oplevet, kunne være undgået.

Medlemmerne fortæller, at de valgte HovedHuset bl.a. for at have noget at stå op til. De var trætte af at gå hjemme. De håbede på at få hjælp til at finde nye ressourcer, så de kunne komme i arbejde. Ligeledes at de fik hjælp til at få et nyt job, så de kunne komme videre i livet. En enkelt var lidt skeptisk over for HovedHuset og syntes, det fremstod som en ”amerikansk sekt” - en skepsis, han også møder hos andre, når han i dag fortæller om HovedHuset. Men da han lærte stedet at kende, fik han en helt anden opfattelse.

Medlemmerne fik kendskab til HovedHuset via Hjerneskadeforeningens hjemmeside, Center for Hjerneskode, personalet i Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere (LAFS), eller de har selv søgt på internettet og fundet information her.

På spørgsmålet ”Hvad betyder et job for dig?” svarer medlemmerne, ”det at få sin identitet igen”, og det at kunne ”komme til at bruge hovedet”. Det er vigtigt at kunne sige til andre, at man har et arbejde, om det så også kun er nogle få timer. Selv om det skulle vise sig, at man ikke kan klare det job, man kommer i, er det vigtigt at have afprøvet, hvorvidt man kan klare et, da man ellers hele tiden vil være utilfreds med ikke at have afprøvet muligheden. De medlemmer, der er i meningsfuldt arbejde, er enige i, at HovedHuset har hjulpet meget til, at de har fået det job, de har i dag. Uden HovedHuset havde de ikke haft dette arbejde.

Stilles ovenstående udsagn op imod resultaterne fra spørgeskemaresultaterne, ses der en mindre forskel i medlemmernes besvarelse. I spørgeskemaundersøgelsen udviste medlemmerne en større kritik af den hjælp, som HovedHuset har givet i forløbet.

4.3.2 Personlige og sociale kompetencer

Medlemmerne giver udtryk for, at det, de helt præcist har fået ud af medlemskabet i HovedHuset, bl.a. er: Bedre kommunikation og bedre socialt samvær samt en oplevelse af respekt omkring deres person. De har givet gevinster på såvel det personlige som på det sociale område.

Personligt har flere medlemmer oplevet, at det har lindret den krise, de var i. Det at komme i HovedHuset har givet ekstra energi, hvor de er blevet taget godt imod, hvilket betød, at de allerede fra starten fik ny energi og nye input som gjorde, at der var noget særligt at stå op til.

Medlemmerne påpeger, at det er væsentligt at være sammen med andre, der har samme handicap som én selv. Det giver en åbenhed om den sorg og de tab, der er i forbindelse med det at få/have en senhjerneskade. Ved at tale om disse ting afmystificeres begrebet senhjerneskade, og man oplever sig selv som "normal", når man er i HovedHuset. Alle i HovedHuset er engagerede og udveksler erfaringer - også medlemmer, der er holdt op i HovedHuset, eller er kommet i meningsfuldt arbejde. Man lærer af hinanden og oplever, hvordan andre lever med deres handicap, hvilket har betydet, at man bedre forstår sit eget, sin egen situation og sin udvikling bedre. Det giver tryghed, er overskueligt, og det foregår med små skridt ad gangen.

På det sociale område oplever medlemmerne, at de modsat tidligere tilbud, som de har deltaget i, her i HovedHuset ikke er klienter. Alle er på lige fod - også personalet. De deles om arbejdsopgaverne, og man finder hurtigt nogle opgaver, som man har lyst til at gå i gang med. Det er et rummeligt sted. Der er et godt samspil mellem medlemmerne, idet man igennem dagligdagen får en større forståelse for sig selv og for andre. F.eks. hvad hjernetræthed betyder for én i dagligdagen. Man bliver gode kammerater.

Medlemmerne nævner to forhold, man skal være opmærksom på i HovedHuset. Et medlem oplevede, at han nogle gange fik for mange opgaver samtidig med, at han havde lang transporttid, hvilket tog energien. Det var grunden til, at han stoppede i HovedHuset. Han kunne ikke overskue det. Et andet medlem fortæller, at hun stoppede, fordi hun oplevede, at HovedHuset ikke levede op til de forventninger, hun havde, hvilket set i bakspejlet måske kunne skyldes, at hun selv dengang havde for høje forventninger til sig selv. Da hun startede, manglede hun afklaringer på, hvad hun kunne klare, og hun havde svært ved at definere sine egne behov og ønsker. Hun manglede bl.a. information om økonomiske forhold med hensyn til, hvordan hun optimerede sin privatøkonomi.

Medlemmerne fremhæver, at de har en god dialog indbyrdes og med personalet i HovedHuset. Dog skal man være opmærksom på, at nogle medlemmer ikke tør sige noget, eller at de ikke er så talende som andre medlemmer. De skal hjælpes, således at deres synspunkter også bliver hørt. Det kan ske ved, at man direkte spørger til, hvad "*mener du*" osv. og på denne vis trække dem ind i samtalen.

4.3.3 Meningsfuld beskæftigelse

Det er forskelligt, hvordan medlemmerne har oplevet det at skulle i meningsfuld beskæftigelse. Nogle havde meningsfuld beskæftigelse som bevidst mål, som de ønskede fra starten. Hos andre er ønsket om at komme i arbejde lige så stille vokset frem under deres ophold i HovedHuset, hvor de blev inspireret af at se andre medlemmer i arbejde og følge, hvordan de udviklede sig. De fornemmede, at der også skete en lignende udvikling med dem selv. Medlemmerne pointerer dog, at det er vigtigt, at de har den sikkerhed, at de kan blive i HovedHuset, hvis det ikke lykkes at fungere i et job.

Medlemmernes forventninger til et meningsfuldt arbejde har været forskellige. Nogle har haft mere realistiske forventninger end andre. Et medlem fortæller, at hun i starten koncentrerede sig om offentlige ansættelsessteder på grund af ekstra tilskud, men blev siden opmærksom på også at sætte fokus på private virksomheder.

Medarbejderne i HovedHuset har hjulpet med kontakten til arbejdspladsen og med oplæringen. Et medlem fortæller, at jobkonsulenten har været med til møder og etableret praktikplads og senere fleksjob. Jobkonsulenten opsatte rammerne for timeantal og arbejdsopgaver, hvilket har været godt og anderledes fra andre steder, hvor hun tidligere har været i jobtilbud. HovedHuset har ligeledes været med til møde i kommunen om den endelige tildeling af fleksjob.

Et medlem fortæller, at han med jobtilbuddene har afprøvet grænser og fundet ud af, hvor meget han har kræfter til. Han har været nødt til at sige fra over for arbejdsgiveren, idet han var ”hjernetræt” og ikke magtede jobbet. Medlemmerne giver udtryk for, at der generelt på arbejdspladserne ikke er en forståelse for og indsigt i, hvad ”hjerne-træthed” indebærer og også det faktum, at man som senhjerneskadet ofte kun kan klare én opgave ad gangen hvilket betyder, at man som arbejdsgiver og kollega ikke må bede om flere ting samtidigt.

De medlemmer, der endnu ikke var i praktikplads eller i fleksjob, fortalte, at de gerne ville have flere kurser - eksempelvis regnskabskursus - mens de var i HovedHuset. Der kunne med fordel også være flere former for jobmuligheder, gerne nogle jobtilbud, der havde en kreativ karakter, f.eks. musik, keramik og malerier.

De medlemmer, der er i meningsfuldt arbejde, fortæller, at de fortsat gerne vil bevare kontakten til HovedHuset. Det giver en tryghed og virker som et sikkerhedsnet i tilfælde af, at de får brug for støtte og opbakning. Det er vigtigt, at man kan komme i Hoved Huset og bruge det mere eller mindre i en periode.

4.3.4 HovedHuset i et fremtidsperspektiv

Medlemmerne foreslår, at der arbejdes videre med Clubhouse-modellen, bl.a. med inspiration fra Mosaic ClubHouse i London, hvor et medlem og medarbejdere fra Hoved

Huset var på uddannelse i Clubhouse-modellen. Eksempelvis er det godt, at HovedHuset ikke kan fungere uden medlemmer, det giver et ligeværdigt samarbejde og gør, at der er brug for dem.

Flere medlemmer foreslår endvidere, at HovedHuset etableres i et hus i stedet for en etage i en ejendom. Det vil give mulighed for mere praktisk arbejde - i en have, i et værksted m.m. Der foreslås også mere fokus på kunst, musik og kreative aktiviteter. Disse aktiviteter kunne medvirke til at opøve medlemmernes praktiske færdigheder og sociale kompetencer. Det er f.eks. nemmere at synge end at tale, at fortælle historier end at holde et traditionelt foredrag, at udtrykke sig billedligt end skriftligt osv.

I relation til job - dvs. meningsfuldt arbejde - kunne der også tænkes på job i relation til musik eller kunstneriske arbejdspladser.

Af andre forslag foreslår HovedHusets medlemmer, at HovedHuset giver mere information til familie, venner, arbejdsgivere m.v. om det at leve med en erhvervet hjerneskade, og hvad det betyder for omgivelserne.

Afslutningsvis anbefaler alle medlemmer, at der etableres HovedHuse i hver region, idet de selv har oplevet, hvilken afgørende betydning huset har haft på deres livssituation.

4.4 Medarbejdere

I de foregående afsnit er medlemmernes opstart og forløb beskrevet ud fra medlemmernes perspektiv. I det følgende skal de samme forhold beskrives af medarbejderne. I alt tre medarbejdere samt projektlederen blev interviewet i 2006, hvilket ligger forud for interviewet af medlemmer og arbejdsgivere.

Medarbejderne beskriver HovedHuset som både et beskæftigelsesprojekt og et socialt projekt for voksne med erhvervet hjerneskade. De anser projektets formålsparagraf om beskæftigelse som værende det "ene ben", som man skal gå på, hvor det sociale aspekt er det "andet ben". Det sociale hænger efter medarbejdernes opfattelse uløseligt sammen med beskæftigelsen.

I HovedHuset kan medlemmerne deltage i et socialt orienteret arbejdsfællesskab samtidig med, at de kan opnå en afklaring af deres egne ressourcer. Samlet skulle dette bedre mulighederne for, at de kommer i meningsfuld beskæftigelse.

Meningsfuld beskæftigelse skal forstås bredt. Det handler både om ordinært arbejde, fleksjob og praktikpladser, og det handler om uddannelse, kursusforløb og frivilligt arbejde.

For at kunne blive optaget i HovedHuset er det vigtigt, at medlemmet har afsluttet sit genoptræningsforløb. Medlemmet skal kunne klare transporten til HovedHuset selv, og fysisk være selvhjulpent. Lige så vigtigt er det, at personen er motiveret for at komme videre ud i meningsfyldt beskæftigelse. Nogle har allerede, inden de begynder i Hoved Huset, en klar idé om, hvor medlemskabet skal føre hen, mens andre finder ud af det efterhånden i takt med, at de har afklaringssamtaler med medarbejderne i HovedHuset.

Ved afklaringssamtalerne opereres der med plan A, B og C for medlemmets meningsfyldte beskæftigelse. Plan A er ”drømmen”, plan B er ”godt nok”, mens plan C er ”bedre end nu”.

Medarbejderne giver klart udtryk for, at alle er gode til noget. Det handler om at etablere et individuelt forløb for hvert af HovedHusets medlemmer. Nogle medlemmer har fået afslag af HovedHuset, idet de ville kræve for meget personaleopbakning. Det er vigtigt ikke at optage nogen, for hvem det ikke er det rigtige tilbud. Der har været situationer, hvor hjemmevejlederen ville have en senhjerneskadet optaget som medlem i HovedHuset, men hvor vedkommende ikke selv ønskede det. For HovedHuset er det omvendt også vigtigt, at de får medlemmer ind, som de tror på kan få et udbytterigt medlemskab.

4.4.1 Meningsfuld beskæftigelse

HovedHuset har i løbet af projektperioden haft kontakt til forskellige virksomheder. De er generelt meget positive over for henvendelsen, men det gælder i sidste ende om at ”sælge en realistisk vare til virksomheden”.

HovedHusets medlemmer har behov for, at jobbet passer netop til dem, og derved adskiller de sig fra det almindelige arbejdsmarked, hvor arbejdstageren udfylder et stillingskrav og ansætter en medarbejder. Det er derfor vigtigt, at der er en god dialog mellem virksomheden, medlemmet og HovedHuset, så det bliver en god oplevelse for alle, der er involveret.

Et medlems jobforløb vil typisk begynde med en afklaring, dvs. af plan A, B og C. Når medlemmet er afklaret med, hvilken type job vedkommende ønsker, indleder jobkoordinatoren fra HovedHuset i samarbejde med medlemmet et opsøgende arbejde for at finde relevante virksomheder. Jobkoordinatoren indkredser, samler informationer og begynder at gøre søgningen mere konkret. Der ses på medlemmernes ressourcer, deres vanskeligheder og begrænsninger. I relation til virksomheden ses der på, om det er virksomheder, der har erfaringer med medarbejdere i job på særlige vilkår, eller om det er virksomheder, der skal skabe sig erfaringer hermed.

Efter at der er skabt kontakt til virksomheden og afholdt møder, kan medlemmet begynde i et praktikophold af længere eller kortere varighed. Under praktikopholdet er jobkoordinatoren hele tiden i tæt kontakt med virksomheden for at få ryddet eventuelle misforståelser af vejen.

Efter praktikopholdet bliver der truffet beslutning om, hvorvidt medlemmet skal fortsætte i job på særlige vilkår eller ej. Hvis medlemmet bliver tilbudt et job, vil jobkoordinatoren stadig følge medlemmet på sidelinjen og være parat til at træde til, hvis medlemmet eksempelvis skal tillære sig nye færdigheder eller lignende.

Medarbejderne i HovedHuset fortæller, at det er et rummeligt arbejdsmarked med villige virksomheder, men ”socialt skal det være i orden”, hvorfor det er et væsentligt arbejdsområde for HovedHuset.

4.4.2 Sociale kompetencer

HovedHuset har taget fat omkring problematikken ”svage sociale kompetencer”, som kan være en følge af en erhvervet hjerneskade.

I HovedHuset er der nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejder spilleregler for den sociale kontakt. Spillereglerne er vigtige for de medlemmer, der har problemer med at kommunikere på en hensigtsmæssig måde. Medlemmerne bliver gjort opmærksomme herpå ved, at der i dagligdagen bliver sagt fra, hvis sproget/handlingerne overskrider visse sociale grænser, og hvor man f.eks. føler sig krænket. På den måde hjælper medlemmerne hinanden indbyrdes i relation til kommunikationen.

I særlige tilfælde giver personalet løbende givet feedback til de pågældende medlemmer om, at de har et problem med deres sociale kompetencer. Problematikken vedrørende medlemmer, der har svage sociale kompetencer, understreger ifølge medarbejderne det forhold, at HovedHuset nødvendigvis må være mere end et beskæftigelsesprojekt. Ikke mange med erhvervet hjerneskadede kommer i beskæftigelse, hvis de ikke fungerer socialt, og det kan være svært at fastholde arbejdet. Her er det vigtigt, at HovedHuset er sparringspartner for arbejdsgiveren.

Generelt er det en vigtig dimension i menneskets opfattelse af sig selv og sin identitet at det har et arbejde. Det kan betyde, at man kommer ud af en isolation, får anerkendelse, et netværk og bidrager til samfundet. Det betyder eksempelvis, at jobkonsulenten kan tage med medlemmet på arbejde de første dage med henblik på at indarbejde rutiner og kan gå lige så langt i samarbejdet, som der er behov for. HovedHuset har i den forbindelse endnu ikke haft problemer med at finde ressourcer til dette understøttende arbejde.

4.4.3 Fremtidige udfordringer for HovedHuset

Opstartsfasen har været hektisk i HovedHuset. Siden den officielle åbning i februar 2006 har dagligdagen været præget af at få opbygget HovedHuset omkring Clubhouse-modellen. Desuden har der været en del administrative opgaver forbundet med at leve op til de målsætninger, der er knyttet til projektstøtten. Derudover har det været et større arbejde end først antaget at komme i kontakt med nye medlemmer.

Det er vigtigt for medarbejderne i HovedHuset, at de har mulighed for at hjælpe medlemmerne, efter at de kommet i meningsfuld beskæftigelse - eksempelvis ved at støtte det enkelte medlem i oplæringen af nye arbejdsfunktioner. Hjælpen til medlemmer, der er kommet videre, udgør dog en potentiel udfordring, da man på et tidspunkt i fremtiden vil kunne stå i en situation, hvor man ”sander til i blivende medlemmer”. Dette skal ses i lyset af, at medlemskabet er tidsubegrænset, og medarbejderne skal følge op på mange arbejdspladser.

Den mest optimale situation er den nuværende, hvor nye medlemmer er med til at udvikle rammerne for HovedHuset. På den måde undgås det, at projektet bliver statisk samtidig med, at der er en vis respons i forhold til målgruppen.

Vigtige spørgsmål er, hvor mange nye medlemmer HovedHuset kan rumme, og hvor lang gennemløbstid medlemmerne har brug for, før de kommer i meningsfuld beskæftigelse, samtidig med at det er vigtigt, at medlemmerne ikke forbliver for længe eller altid i HovedHuset.

De virksomheder, som HovedHuset har kontakt til i relation til etablering af praktikplads eller job på særlige vilkår for medlemmerne, er såvel offentlige som private virksomheder. Medlemmerne er i beskæftigelse inden for eksempelvis håndværksbranchen og servicefag. I det følgende afsnit belyser arbejdsgivere, hvordan de har oplevet at have et medlem af HovedHuset i meningsfuld beskæftigelse.

4.5 Arbejdsgivere og kommunen

I alt fire arbejdsgivere interviewes samt en jobkonsulent, en hjemmevejleder og en hjerneskadekoordinator fra to forskellige kommuner, der begge henviser borgere til tilbud f.eks. til HovedHuset.¹⁴ Formålet er at belyse samarbejdet med medlemmet og med HovedHuset, samt hvorvidt dette samarbejde har været anderledes end i relation til øvrige praktikpladser, job på særlige vilkår m.v. til borgere generelt.

To af de arbejdsgivere, der indgår i fokusgruppeinterviewet, kommer fra private virksomheder. To fra offentlige institutioner.

4.5.1 Den første kontakt til HovedHuset

Den ene private virksomhed fik i første omgang to medlemmer i praktik fra HovedHuset. Det foregik ved, at man i virksomheden gennemførte jobinterviews med medlemmerne med henblik på ansættelse. I alt har fem medlemmer været i beskæftigelse i virksomheden, hvoraf én er ophørt.

¹⁴ To arbejdsgivere blev telefoninterviewet, og de resterende deltog i et fokusgruppeinterview.

Arbejdsgiverne fortæller, at de enten er opsøgt af HovedHusets personale eller medlemmerne selv, eller at kontakten er sket gennem formidling fra andre.

En arbejdsgiver fortæller, at virksomheden på forhånd forsøgte at forestille sig, hvad medlemmet fra HovedHuset kunne klare. Det viste sig senere, at vedkommende kunne klare meget mere, end de forventede. De oplevede stor åbenhed fra medlemmet om hjerneskadens og en stor bevidsthed om, hvad hun kunne klare.

En anden arbejdsgiver har en anden oplevelse, idet han fra den første samtale fik indtrykket af, at medlemmet kunne mere, hvilket skyldtes at hun svarede præcist på forskellige ting, men senere viste det sig, at hun ikke i samme grad kunne udføre disse ting i praksis. Hun oplyste ikke noget forkert, men hans forestilling om senhjerneskade var ikke realistisk.

En arbejdsgiver fortæller, at han blev kontaktet af HovedHuset, og der blev arrangeret et møde, hvor også medlemmet, som senere kom i praktik, deltog. Det var et positivt møde, hvor han især fik et godt personligt indtryk af medlemmet. På mødet aftalte de, at medlemmet kunne starte i praktik, og de aftalte også de arbejdsopgaver, som medlemmet skulle varetage - og ligeledes, hvornår medlemmet skulle starte.

Jobkonsulenten er med til at strukturere arbejdsindsatsen i de forskellige jobs, hvilket har været en væsentlig hjælp i forløbene. Som eksempel kan nævnes, at arbejdsopgaver i relation til servering af kaffe og frokost i virksomheder med stor mødeaktivitet er en vigtig funktion for at få arbejdet til at forløbe glat. Ved nogle møder skal der serveres kaffe og frokost i ét lokale og arbejdes i tilstødende lokaler. Ved andre møder skal der serveres i lokalet, og atter andre møder igen er der andre aftaler.

Disse forskellige muligheder bliver nedfældet i et skema af jobkonsulenten fra HovedHuset. Det betyder, at medlemmet fra HovedHuset kan spørge projektlederen om, hvilken type servering, de ønsker ud fra skemaet. Det betyder, at fra at gå til hånd går medlemmet ”struktureret” til hånd, hvilket bliver til gavn for alle.

Arbejdsgiveren gør opmærksom på, at man ikke har ressourcer til dette arbejde og heller ikke har den erfaring med mennesker med erhvervet hjerneskadede, der er nødvendig for at kunne løse disse opgaver. Skulle virksomheden gøre dette selv, ville det være blevet mere eksperimentielt, og det kunne have betydet nederlag for medlemmet.

4.5.2 Praktik og beskæftigelse

På to af de fire virksomheder er der flere medarbejdere i job på særlige vilkår. Disse medarbejdere har ligesom medlemmet fra HovedHuset fået øget deres selvtillid gennem det at være i arbejde. Det er dog en begrænsning for, hvor mange der kan have job i samme virksomhed/afdelinger, idet arbejdsopgaverne skal være der, hvor antallet af job på særlige vilkår også skal ses i lyset af virksomhedens størrelse.

En af arbejdsgiverne fortæller, at der anvendes en del ressourcer på, at medlemmet med senhjerneskade kommer ind i arbejdsopgaverne, hvilket dog er en investering, der kommer igen. Medlemmet udfylder en rolle, der ellers ikke ville blive udfyldt - f.eks. det, at der altid er te og kaffe til personalet og til møder, at der er ryddet op i køkkenet, og at der er dækket op og ryddet af bordene er en vigtig funktion i en virksomhed med mange møder. Ligeledes har en mindre virksomhed ofte ikke råd til at have en fuldtids-receptionist ansat. De nævnte aktiviteter vil typisk være en opgave, som erfarne HK'er varetager sideløbende, men det er muligt at få varetaget disse arbejdsopgaver særskilt, hvis man ansætter en person i fleksjob.

Arbejdsgiverne gør opmærksom på, at det kunne være givende for såvel arbejdsgivere som for de borgere, der har brug for job på særlige vilkår, at foretage en analyse af hvilke jobmuligheder der kan være, og som eksempelvis ikke udfyldes på arbejdspladserne i dag.

Da det kræver ressourcer fra medarbejdere og ledelse at have medarbejdere i fleksjob, kan det ikke lade sig gøre uden løntilskud. Omvendt løser fleksjobbere opgaver, der enten ikke ville være blevet løst, eller også ville det have været dyrere, hvis der skulle ansættes en medarbejder. Eksempelvis har man måske ikke råd til en fuldtidsreceptionist.

Det kræver også en del personaleressourcer af virksomheden at have en medarbejder med senhjerneskade. En arbejdsgiver fortæller, at det f.eks. kostede indkøb af ekstra værktøj, når medlemmet brugte det forkerte værktøj, hvor det eller de elementer, han arbejdede med, blev beskadiget. Man skal også være opmærksom på, at er det en senhjerneskadede, der har en halvsidig lammelse, kan det betyde, at der skal tages forholdsregler omkring arbejdsstillinger. Ligesom det faktum, at den senhjerneskadede ikke kan huske længere beskeder og glemmer ting hurtigt betyder, at en medarbejder/kollega altid skal instruere den senhjerneskadede i, hvad det næste er, der skal arbejdes med, hvilket kan være tidskrævende i visse situationer.

Omvendt er der også medlemmer fra HovedHuset, der arbejder på lige fod med de øvrige kolleger på arbejdspladsen, og hvor der ingen forskel er i udførelsen af arbejdsopgaven. Det er forskelligt, hvordan den enkeltes handicap kommer til udtryk, og som skal ses i relation til de arbejdsopgaver, de skal udføre i det pågældende job.

4.5.3 Arbejdsgiverne og HovedHuset

Alle arbejdsgivere i interviewene har oplevet et godt samarbejde med HovedHuset. De har oplevet en god opstart på samarbejdet, og at HovedHuset altid har bakket op om de

initiativer, der har været. HovedHuset har klart tilkendegivet, at de kunne kontaktes, hvis der opstod problemer.

I det daglige har arbejdsgiverne ikke fundet behov for at kontakte HovedHuset, det var nemmere og mere naturligt at ordne daglige problemstillinger med medlemmet, men i vanskelige situationer er det nødvendigt. En arbejdsgiver fortæller, at han måtte opsiges et medlem, da han ikke havde en realistisk opfattelse af sit arbejde. Her var der et godt samarbejde med HovedHuset, ikke blot for virksomheden men også for medlemmet. HovedHuset fulgte op på situationen og støttede også forældrene til medlemmet.

En anden arbejdsgiver fortæller, at styrken er, at HovedHuset sætter fokus på det enkelte medlem og tager udgangspunkt her. Når det drejer sig om de øvrige medarbejdere, virksomheden har i fleksjob, der har tilknytning til kommunen, er der fokus på timer, arbejdsopgaver, ting af mere bureaukratisk og formel karakter.

Arbejdsgiverne oplever, at HovedHuset er med til at få den senhjerneskedede til at erkende sit handicap, og at vedkommende herefter får det nemmere i arbejdssituationen. HovedHuset giver en god optræning og forberedelse til jobbet, hvilket også er vigtigt i relation til medlemmets opfattelse af sig selv og styrker sin identitet. Arbejdsgiverne giver også udtryk for, at medlemmerne ikke var kommet i arbejde eller blevet heri uden HovedHuset. Oftest er det HovedHuset, der har kontaktet virksomheden, og i de tilfælde, at det er medlemmet, der har den første kontakt, er det HovedHuset, der har sikret, at kontakten blev udmøntet i konkrete aftaler.

I relation til samarbejdet med kommunerne nævner arbejdsgiverne, at de oplever stor udskiftning i personalet i kommunerne, hvilket påvirker kontinuiteten i de forløb, der er med medlemmerne. Der er også uhensigtsmæssige regler i relation til at få et job til at fungere for medlemmerne - f.eks. ufleksibelt kørselstilbud - hvilket kan betyde, at medlemmerne har så lang eller uhensigtsmæssig transport, at det tager deres energi, således at de ikke kan overkomme arbejdet.

4.5.4 Samarbejde med kommunen

I fokusgruppeinterviewet deltog to medarbejdere fra to forskellige kommuner. Deres jobfunktion er jobkonsulent, hjemmevejleder og koordinator for borgere med hjerne-skade samt arbejdet med at få borgere i job på særlige vilkår.

Medarbejderen fra den ene kommune henviser borgere til HovedHuset med henblik på, at de får et job på særlige vilkår. Hun havde hørt om HovedHuset på et informationsmøde, men det var i forbindelse med et andet projekt for borgere med erhvervet hjerne-skade, at hun tog den direkte kontakt til HovedHuset.

Medarbejderen fra den anden kommune oplyser, at hun ikke specielt har været opmærksom på eksistensen af HovedHuset. Hun havde set brochurer og materialer om HovedHuset, men det var den direkte anbefaling fra andre, der havde gode erfaringer,

der foranledigede kontakten. Kontakten til HovedHuset var aktuelt, idet hun havde en borger, der havde haft et besværligt jobforløb. Begrundelsen for at kontakte HovedHuset var, at det ikke kunne "gå værre end galt". Borgeren kom i HovedHuset, og forløbet har nu varet i tre måneder. Hun har oplevet en stor grundighed i det arbejde, der er udført i relation til medlemmet.

Kommunerne holder kontakt med medlemmerne, også når de er i HovedHuset. De følger dem og er interesserede i at høre, hvordan det går. Det fremhæves, at selv om medlemmet ikke får et jobtilbud eller ikke klarer et job, er HovedHuset altid et sikkerhedsnet under medlemmerne, hvilket er positivt.

For kommunerne er der heller ikke de store økonomiske overvejelser ved at henvise til HovedHuset sammenlignet med andre alternativer, hvilket er vigtigt. Medlemmets tilknytning til HovedHuset er gratis for kommunen, så længe det er et projekt. Ydermere tilbyder HovedHuset et differentieret forløb - hver enkelt medlem får sit individuelle forløb, hvor de blandt andet sætter fokus på medlemmets sociale og personlige kompetencer. Et andet væsentligt forhold, der nævnes er, at man i HovedHuset taler "i øjenhøjde". I HovedHuset er medlemmerne ikke klienter.

4.5.5 Idéer

Alle fire virksomheder giver udtryk for, at de gerne vil ansætte medlemmer fra HovedHuset. Det er udbytterigt at have medlemmerne i arbejde og må anbefales over for andre arbejdsgivere. Der ligger en forpligtelse for virksomheder i at tage sig af borgere med senhjerneskade

Idéer til det fremtidige kunne være at styrke netværk mellem kommuner, jobcentre og HovedHuse. Det er væsentligt, at der investeres i et tæt samarbejde omkring borgere med senhjerneskade, når de opstarter og er i meningsfuldt arbejde. HovedHuset er et godt initiativ, hvor det ikke kun bør vurderes ud fra arbejde, men også ud fra den livskvalitet, som medlemmerne får - det kan ikke gøres op i penge.

Et forslag kunne være at etablere erfa-grupper mellem HovedHuset, virksomheder og kommuner. Det vil sikre erfaringsudveksling og understøtte forskellige aktiviteter. Endvidere at der etableres videnscentre, der kan informere virksomhederne om forskellige handicap, og hvordan man skal tage højde for dette på arbejdspladsen. Der er også et behov for at udbrede information om borgere med senhjerneskade og deres kompetencer.

5 Bæredygtighed

HovedHusets bæredygtighed skal ses i lyset af, at projektet er i en tidlig fase, hvor det på nuværende tidspunkt kan være vanskeligt at vurdere dets langsigtede bæredygtighed.

Bæredygtigheden vil blive vurderet ud fra en sammenligning af alternative tilbud, der er i relation til borgere med senhjerneskade. Ligeledes vil bæredygtigheden blive vurderet ud fra medlemmernes besvarelser af spørgeskemaet, case-studierne samt fokus-gruppeinterview med medlemmer og arbejdsgivere. De relevante erfaringer fra litteraturen vil derudover blive inddraget, hvor det findes relevant. Fokus vil også være på en række temaer og nøgleområder såsom medlemmernes livskvalitet samt personlige og sociale kompetencer.

Resultaterne fra en dansk undersøgelse af Blicher et al. (2007) er med til at understrege behovet for tilbud, for at personer med hjerneskade kan komme tilbage på arbejdsmarkedet. De finder, at under 5% af patienterne med svær hjerneskade i deres undersøgelse var vendt tilbage til arbejdsmarkedet et år efter erhvervelsen af hjerneskaden.

5.1 Alternative tilbud

Nærværende afsnit beskriver de alternative tilbud til HovedHuset, der eksisterer for de senhjerneskadede medlemmer. Derudover er et karakteristika ved HovedHuset, at de kører et samarbejde med forskellige projekter/institutioner, hvor HovedHuset ikke erstatter, men supplerer disse.

HovedHuset samarbejder med andre tilbud til voksne med en erhvervet hjerneskade. Indbyrdes henviser de forskellige tilbud de borgere til hinanden, hvor det er relevant. Projekt HovedHuset har en vis lighed med andre tilbud, eksempelvis Projekt Kilden, der har medlemmer i aldersgruppen 40-60 år, hvor HovedHuset tager medlemmer i aldersgruppen 18-60 år ind.

En anden forskel er, at Projekt Kilden har medlemmer fra Københavns Kommune, hvor HovedHuset har fra andre kommuner. Af ligheder kan nævnes, at begge projekter er inspireret af Clubhouse-modellen. Som et andet alternativt tilbud til borgere med erhvervet hjerneskade kan nævnes Center for Hjerneskadede, der til forskel fra Hoved Huset har genoptræning. Tilbuddet er et tidsbegrænset forløb og er ikke inspireret af Clubhouse-modellen.

Som alternativt tilbud til HovedHuset er der det traditionelle offentlige system, hvor der tildeles en sagsbehandler til den enkelte senhjerneskadede borger. I det traditionelle system kommer borgeren til en "konsultation" hos en sagsbehandler, hvilket rejser en række problemstillinger for den senhjerneskadede.

Sagsbehandleren skal sætte sig ind i den hjerneskadedes situation og har måske svært ved direkte at se, at denne har en erhvervet hjerneskade. Dette kan vanskeliggøre at finde passende meningsfuld beskæftigelse for personen, hvilket i værste fald kan medføre hyppige jobskift og forringet livskvalitet.

Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at HovedHuset adskiller sig fra de traditionelle rehabiliteringstilbud og -projekter på flere områder:

- Det foregår ikke i en offentlig institution
- Det er ikke tidsbegrænset
- Det giver den enkelte mulighed for at starte med meget enkle opgaver, som er til gavn for fællesskabet i HovedHuset, og som kan udvikles og udvides i det tempo, den enkelte kan klare
- Det er helhedsorienteret og retter sig mod grundlæggende eksistentielle forhold, herunder giver HovedHuset muligheden for, at den enkelte indgår i et arbejdsfællesskab, og aktiviteterne er arbejdsmarketsrettede
- Det giver mulighed for, at mennesker med erhvervet hjerneskade også kan opleve personlig vækst gennem inddragelse i et forpligtende fællesskab

Grundlæggende giver dette medlemmerne af HovedHuset muligheden for at opleve, at de er ligeværdige medlemmer af samfundet, at de ikke er klienter, men borgere, der har krav på at blive behandlet med respekt og ligeværdighed. Der tages udgangspunkt i medlemmernes ressourcer. Dette har væsentlig betydning for det enkelte medlems livskvalitet.

Projektmedarbejdernes faglige viden står til rådighed i HovedHuset for det enkelte medlems genereringsproces såvel socialt som arbejdsmæssigt.

5.2 Livskvalitet for medlemmer af HovedHuset

Begrebet livskvalitet skal i denne evaluering ses i sammenhæng med projekt HovedHusets formål, nemlig at give mennesker med erhvervet hjerneskade mulighed for en ligeværdig aktiv og meningsfuld tilværelse i samfundet, sikre deres menneskerettigheder og styrke deres genereringsproces ved at styrke selvværd, ansvarlighed og sociale færdigheder bl.a. gennem en tilknytning til arbejdsmarkedet.

I HovedHuset lærer medarbejderne medlemmet at kende over en længere periode i omgivelser, hvor medlemmet udfører en række arbejdsopgaver, hvorved medlemmets kompetencer såvel fagligt som socialt bliver mere tydelige for medarbejderne, som derved får indsigt i, hvilken meningsfuld beskæftigelse, der er passende for det enkelte medlem. Der er fokus på funktionsniveau, kompetencer og barrierer, og medlemmet får en selvindsigt, som medarbejderne i HovedHuset kan følge op på.

Herved kan der være potentiale for færre jobskift end i det traditionelle offentlige. Endvidere kan der være en gevinst i form af forbedret livskvalitet for medlemmet, idet medlemmet opnår en række succesoplevelser frem for nederlag.

At der er potentiale for gevinst i form af øget livskvalitet indikeres også af spørgeskemaundersøgelsen af medlemmerne, hvor en stor del angiver, at de er enige eller meget enige i, at de har fået en mere aktiv tilværelse, er blevet mere sociale og har fået øget selvværd efter, at de er blevet medlem af HovedHuset. Dette understøttes også af fokusgruppeinterviewet af medlemmerne, hvor det tilkendegives, at det at komme i HovedHuset har givet ekstra energi, hvor de er blevet taget godt imod, hvilket har betydet, at de allerede fra starten fik ny energi og input, og at der dermed var noget særligt at stå op til.

Ansvar og indflydelse er to andre parametre, som kan påvirke det enkelte medlems livskvalitet, hvor en stor del af medlemmerne i spørgeskemaundersøgelsen også angiver, at de er enige eller meget enige i udsagn om, at de er blevet bedre til at tage ansvar og føler, at de har indflydelse på opgaver og beslutninger i HovedHuset. Livskvaliteten spiller dermed en væsentlig rolle i Clubhouse-modellen, hvilket også er undersøgt i udlandet for personer med psykiske lidelser i et Clubhouse.¹⁵

I fokusgruppeinterviewet med medlemmerne blev det ligeledes tilkendegivet, at de modsat tidligere tilbud ikke i HovedHuset følte sig som klienter, da alle var på lige fod - også personalet. De deles om arbejdsopgaverne, og man finder hurtigt nogle opgaver, som man har lyst til at gå i gang med. Dette øger altså medlemmernes følelse af ansvar og indflydelse i HovedHuset.

5.3 Bæredygtighed og økonomiske beregninger

Der er af flere årsager ikke blevet foretaget deciderede økonomiske beregninger i denne evaluering. For det første er HovedHuset stadig i en opstartsfasen hvilket gør, at det er vanskeligt at vurdere omkostninger og gevinster ved HovedHuset på nuværende tidspunkt. For det andet bør man følge medlemmerne over en længere periode for at kunne vurdere både økonomiske konsekvenser samt konsekvenser i form af livskvalitet. Udenlandske studier af Clubhouse-modellen for personer med psykiske og mentale lidelser har gjort dette.¹⁶

¹⁵ Warner et al. (1999) har sammenlignet to grupper af personer over en to-årig periode; dels medlemmer af et Clubhouse, hvor medlemmerne har psykiske lidelser, og dels en kontrolgruppe af personer med psykiske lidelser, som ikke er medlem af et Clubhouse. De finder, at på de fleste spørgsmål omkring livskvalitet har Clubhouse-medlemmer en højere score, dvs. højere livskvalitet. Dette gælder bl.a. for livskvalitetsspørgsmål omkring sociale relationer, idet flere har nære venner og nogen at gå til, når de har behov for hjælp (Warner et al. 1999). Disse fund indikerer som i denne evaluering, at Clubhouse-medlemmer, dvs. medlemmer af HovedHuset, kan opnå en øget livskvalitet.

¹⁶ Se f.eks. Warner et al. (1999) og Schonebaum et al. (2006).

De udenlandske studier, som har set på omkostninger ved Clubhouses, beskriver, at det af forskellige årsager kan være vanskeligt at estimere omkostningerne ved Clubhouses.¹⁷ McKay et al. (2007) fandt dog, at den gennemsnitlige omkostning pr. medlem var faldende, når antallet af medlemmer steg, hvilket tyder på, at der kan være stordriftsfordele ved at drive et Clubhouse.

HovedHuset har en ansat projektleder, en fuldtids projektmedarbejder og en medarbejder i fleksjob på deltid. Endvidere en jobkonsulent og deltidsansat i Jobstafetten. HovedHuset har fysisk været i drift i lokalerne siden februar 2006. I Clubhouse-modellen repræsenterer medlemmerne en arbejdskraft, idet de medvirker til den daglige drift af HovedHuset. Set ud fra dette perspektiv bør man holde den øgede livskvalitet og selv-værd op imod de lønomkostninger m.v., der er ved at drive HovedHuset. Arbejdsmetoden i Clubhouse-modellen er med til, at det rent personalemæssigt er relativt beskedent, hvad der bliver anvendt af personaleressourcer.

5.4 Elementerne i HovedHuset

De bærende elementer og koncepter i Clubhouse-modellen og HovedHuset er væsentlige, når bæredygtigheden skal vurderes. Dette gælder både for medlemmer og medarbejdere i HovedHuset. Herman et al. (2005) angiver dels fire elementer/koncepter for medlemmerne - og dels for medarbejderne. De er fundet ved at spørge medlemmer og medarbejdere. Elementerne/koncepterne var for medlemmerne:

- Rehabilitering
- Sociale forbindelser
- Medlemskab
- Opgaver og roller

I forbindelse med elementet/konceptet rehabilitering ligger der bl.a., at medlemmets selvtillid bliver styrket, og at der opnås håb for fremtiden. Spørgeskemaundersøgelsen i denne evaluering af medlemmerne viser ligeledes, at medlemmerne er mere afklaret omkring egne kompetencer ved at opholde sig i HovedHuset, se afsnit 4.1.5.

Sociale forbindelser og styrkelse af netværk er ligeledes væsentligt, hvilket understreges af nærværende evalueringens resultater, der blandt andet viser, at medlemmerne føler, at de er blevet mere sociale og f.eks. har fået flere venner ved at være medlem af HovedHuset.

Selve medlemskabet af HovedHuset kan være med til at skabe en tryk ramme omkring det enkelte medlem og derigennem styrke medlemmets selvværd, hvilket medlemmerne af HovedHuset også har oplevet, se afsnit 4.1.5.

¹⁷ Se f.eks. Cowell et al. (2003) og McKay et al. (2007).

Et væsentligt element/koncept er også medlemmets opgaver og rolle i HovedHuset, som er med til, at medlemmet opnår en afklaring omkring egne kompetencer samt skaber en mere aktiv tilværelse for sig selv. Derudover er det med til at gøre, at medlemmet bliver bedre til at tage ansvar, hvilket denne evaluering også har vist, se afsnit 4.1.5.

Herman et al. (2005) fandt som nævnt ovenfor også en række elementer/koncepter, som medarbejderne fandt relevant. For det første at bekræfte og supportere medlemmerne. For det andet at udveksle af erfaringer og oplevelser med medlemmerne. For det tredje organiseringen af Clubhouse, herunder selve lokalerne samt medlemmernes og medarbejdernes ansvarsområder, og for det fjerde opgaver og roller i Clubhouse.

5.5 Ledelse og medarbejdere i HovedHuset

Projektlederen har ledelsesansvaret i dagligdagen i HovedHuset. Opgaverne i HovedHuset drøftes med medarbejdere og medlemmer, hvor der er et kollektivt ansvar. Der afholdes personalemøder i personalegruppen, se afsnit 2.2., hvilket ligger uden for Clubhouse-modellen, som tilstræber åbenhed, men i HovedHuset er det fundet nødvendigt at afholde møder udelukkende for personalegruppen. En årsag hertil er, at der kan forekomme personlige oplysninger omkring medlemmerne på møderne.

I fokusgruppeinterviewet med medarbejderne fremgik det, at opstartsfasen har været hektisk, hvor perioden efter at huset gik i drift var præget af at få organiseret HovedHuset efter Clubhouse-modellen. Endvidere har det været en større opgave end først antaget at komme i kontakt med målgruppen til HovedHuset.

I forbindelse med ledelsen af HovedHuset er det væsentligt at fremhæve, at medlemmerne deltager i den daglige drift af HovedHuset og er med til at træffe beslutninger vedrørende den daglige drift af HovedHuset. Dette er et bærende element i Clubhouse-modellen og dermed også HovedHuset.

For HovedHusets bæredygtighed set i et ledelsesmæssigt perspektiv er det fundet nødvendigt med interne, lukkede personalemøder for personalegruppen. Derudover ligger der i Clubhouse-modellen, at medlemmerne inddrages i den daglige drift, hvilket ligeledes er en væsentlig faktor for projektets bæredygtighed.

6 Konklusion

Afslutningsvis vil de fundne resultater i evalueringen blive sammenfattet ud fra de i afsnit 1.1 fremførte formål med evalueringen.

Projekt HovedHusets formål har været at give mennesker med erhvervet hjerneskade mulighed for en ligeværdig aktiv og meningsfuld tilværelse i samfundet, sikre deres menneskerettigheder og styrke deres genereringsproces ved at styrke selvværd, ansvarlighed og sociale færdigheder bl.a. gennem en tilknytning til arbejdsmarkedet. Overordnet set vurderes det, at projekt HovedHuset opfylder disse formål.

6.1 Vurdering af HovedHusets projektforsløb

Projekt HovedHuset er i en udviklingsfase og i en proces med etablering af samarbejdsrelationer og relationer til arbejdsgivere. Derudover er de i en stadig afklaringsproces med de medlemmer, der kommer til HovedHuset, om deres kompetencer m.v. Herudover er HovedHuset i en fase, hvor strukturen er ved at blive ændret til arbejdsenheder og mere fokus på empowerment.

I spørgeskemaundersøgelsen blev der bl.a. spurgt til oplevelsen af opholdet i projekt HovedHuset ud fra en række udsagn. En række af udsagnene gik på indflydelse på opgaver og beslutninger samt medlemmets egen vurdering af evnen til at kunne tage ansvar efter opholdet i HovedHuset.

Ca. 69% var enige/meget enige i, at medlemskabet havde bidraget til, at medlemmet bedre kunne tage ansvar. Med hensyn til indflydelse på opgaver var det 100%, der var enige i, at de havde haft indflydelse på de udførte opgaver i HovedHuset, og ca. 92% følte, at de havde haft indflydelse på beslutningerne vedrørende dagligdagen. Hele 88,4% af de spørgeskemainterviewede var enige/meget enige i, at medlemskabet af HovedHuset havde gjort dem bedre i stand til at komme i meningsfuld beskæftigelse. Herudover har hele 80,8% af de spørgeskemainterviewede tilkendegivet, at de var meget tilfredse med medlemskabet af HovedHuset.

Medlemmerne giver i fokusgruppeinterviewet præcist udtryk for, hvad de har fået ud af medlemskabet i HovedHuset: Bedre kommunikation, bedre socialt samvær samt en oplevelse af respekt omkring deres person. Medlemmerne har dermed gennemgående haft en positiv oplevelse af opholdet i HovedHuset.

Som mulige barrierer i forbindelse med at få personer med erhvervet hjerneskade ud på arbejdsmarkedet kan nævnes:

- Forestilling fra arbejdsgivernes side om, hvad en person med erhvervet hjerneskade kan

- Arbejdstilrettelæggelse for personen med erhvervet hjerneskade
- Det kan kræve personaleressourcer at have en person med erhvervet hjerneskade

Arbejdsgiverne kan have svært ved at tilrettelægge arbejdet struktureret, som ofte er vigtigt for den hjerneskadede. I fokusgruppeinterviewet blev det f.eks. tilkendegivet fra en virksomhed, at de ikke havde ressourcerne til dette og ej heller den fornødne erfaring. Derfor spillede HovedHuset i den forbindelse en væsentlig rolle med at strukturere arbejdet for medlemmet. Havde virksomheden selv forsøgt sig hermed, ville det have været eksperimentielt og kunne i værste fald have betydet nederlag for medlemmet.

En væsentlig pointe er ligeledes HovedHusets samarbejde med kommunerne. På den ene side er det vigtigt, at kommunerne sørger for at henvise borgere til HovedHuset. På den anden side, at de har kontakt med medlemmerne, når de er i HovedHuset. Kommunerne tilkendegiver i fokusgruppeinterviewet, at der ikke er de store økonomiske overvejelser sammenlignet med andre alternativer, idet HovedHuset indtil nu har været et projekt, hvor der ikke er afkrævet betaling.

6.2 Effekten i forhold til beskæftigelse og livskvalitet

Medlemmernes livskvalitet skal ses forhold til HovedHusets formål om at give mennesker med erhvervet hjerneskade mulighed for en ligeværdig, aktiv og meningsfuld tilværelse i samfundet, sikre deres menneskerettigheder og styrke deres genereringsproces ved at styrke selvværd, ansvarlighed og sociale færdigheder, bl.a. gennem en tilknytning til arbejdsmarkedet. De spørgsmål, der er anvendt i spørgeskemaet og fokusgruppeinterviewet i forbindelse med livskvalitet, forsøger at måle medlemmernes livskvalitet i relation til projektets formål.

Ud fra de medlemmer, der har besvaret spørgeskemaet, har det været svært at vurdere karakteristika for de medlemmer, som er kommet i meningsfuld beskæftigelse sammenlignet med dem, der ikke er kommet i meningsfuld beskæftigelse. Det kan dog fremhæves, at der i spørgeskemaundersøgelsen var 14 medlemmer, der var kommet i meningsfuld beskæftigelse, hvilket svarer til 77,8% af de medlemmer i spørgeskemaundersøgelsen, der var ophørt i HovedHuset.

I alt deltog 26 medlemmer i spørgeskemaundersøgelsen. Af de medlemmer, der var kommet i meningsfuld beskæftigelse, var 35,7% kommet i frivilligt arbejde. 28,6% af medlemmerne var kommet i job med løntilskud for førtidspensionister/skånejob.

Af de medlemmer, som er kommet i meningsfuld beskæftigelse, er 85,7% enige/meget enige i, at HovedHuset har haft afgørende betydning for, at de er kommet i meningsfuld beskæftigelse. Herudover er 78,5% meget enige i, at HovedHuset har været med til at afklare kompetencer. Dette fremhæver HovedHusets væsentlige rolle og force i at kunne få medlemmer i meningsfuld beskæftigelse, men derudover også, at medlemmerne opnår et kendskab til egne grænser og kompetencer.

Når det kommer til HovedHusets hjælp i forbindelse med udarbejdelse af dataliste og ansøgningsmateriale, bemærkes det, at 21,4% er uenige i, at de har fået hjælp hertil. Angående medlemmernes oplevelse af HovedHusets hjælp med opsøgning af arbejdspladser bemærkes det, at 21,4% *ved ikke*.

Af fokusgruppeinterviewet med medarbejdere fremgår det, at HovedHuset har hjulpet med kontakten og med oplæringen på arbejdspladsen. F.eks. har jobkonsulenten deltaget i møder på arbejdspladsen.

Af fokusgruppeinterviewet med medlemmerne fremgår det, at forventningerne til et meningsfuldt arbejde har været forskelligt for medlemmerne. Nogle har haft mere realistiske forventninger end andre. I relation til oplevelserne på arbejdspladsen giver medlemmerne udtryk for, at der generelt ikke er forståelse for, hvad "hjernetræthed" indebærer, og også det faktum, at man som senhjerneskadet ofte kun kan klare én opgave ad gangen.

Den identitet, det giver at være på arbejdsmarkedet, tilkendes også i fokusgruppeinterviewene, hvor det bl.a. blev nævnt, at det er vigtigt at kunne sige til andre, at man har et arbejde, om det så kun er nogle få timer. De medlemmer, der deltog i fokusgruppeinterviewet, og som er kommet i meningsfuld beskæftigelse tilkender, at HovedHuset har hjulpet meget til, at de har fået det job, de har i dag.

Medarbejderne i HovedHuset lærer medlemmet at kende over en længere periode i omgivelser, hvor medlemmets kompetencer, såvel fagligt som socialt, bliver tydeligere for medarbejderne. Derved opnås en indsigt i, hvilken meningsfuld beskæftigelse, der er passende for det enkelte medlem. Herved er der potentiale for færre jobskift end i det traditionelle offentlige system med en sagsbehandler. Dette kan ligeledes have indflydelse på medlemmernes livskvalitet, idet medlemmerne opnår en række succesoplevelser frem for nederlag.

At der er potentiale for gevinst i form af øget livskvalitet, indikeres også af spørgeskemaundersøgelsen af medlemmerne, hvor en stor del angiver, at de er enige/meget enige i, at de har fået en mere aktiv tilværelse, er blevet mere sociale og har fået øget selv-værd efter, at de er blevet medlem af HovedHuset.

I fokusgruppeinterviewet med medlemmerne tilkendes det, at det at komme i HovedHuset har givet medlemmerne ekstra energi, hvor de er blevet taget godt imod, hvilket har betydet, at de allerede fra starten fik ny energi og input, og at der dermed var noget særligt at stå op til.

Næsten 90 % af medlemmerne er enige eller meget enige i, at de har fået en mere aktiv tilværelse ved at have været medlem af HovedHuset. 61,6% er enige eller meget enige i, at de er blevet mere sociale og har f.eks. fået flere venner og folk de kan støtte sig til.

Ca. 88,4% er enige eller meget enige i, at de har fået et øget selvværd i forbindelse med opholdet og medlemskabet af HovedHuset. Dette indikerer, at medlemmerne har fået øget deres livskvalitet, da størstedelen oplever en mere aktiv tilværelse, de er mere sociale, og de har fået øget selvværd.

Ansvar og indflydelse er to andre parametre, som kan påvirke medlemmernes livskvalitet. I spørgeskemaundersøgelsen angives det, at medlemmerne er enige/meget enige i udsagn om, at de er blevet bedre til at tage ansvar og føler, at de har indflydelse på opgaver og beslutninger i HovedHuset. Livskvaliteten spiller dermed en væsentlig rolle i HovedHuset/Clubhouse-modellen.

I fokusgruppeinterviewet med medlemmerne blev det ligeledes tilkendegivet, at de modsat tidligere tilbud ikke i HovedHuset følte sig som klienter, da alle var på lige fod - også personalet. De deltes om arbejdsopgaverne, og man fandt hurtigt nogle opgaver, som man havde lyst til at gå i gang med. Dette øger altså medlemmernes følelse af ansvar og indflydelse i HovedHuset.

6.3 Vurdering af projektets bæredygtighed

HovedHuset adskiller sig grundlæggende fra de traditionelle tilbud for personer med erhvervet hjerneskade. I det traditionelle system kommer borgeren til en ”konsultation” hos en sagsbehandler, hvilket rejser en række problemstillinger for den senhjerneskedede. Sagsbehandleren skal sætte sig ind i den hjerneskadedes situation og har måske svært ved direkte at se på personen, at denne er hjerneskadet. Dette kan vanskeliggøre at finde passende meningsfuld beskæftigelse for personen. I værste fald kan det medføre hyppige jobskift og forringet livskvalitet for borgeren med erhvervet hjerneskade.

HovedHuset opfylder en række behov, idet det adskiller sig fra de traditionelle rehabiliteringstilbud og -projekter på flere områder:

- Det foregår ikke i en offentlig institution
- Det er ikke tidsbegrænset
- Det giver den enkelte mulighed for at starte med meget enkle opgaver, som er til gavn for fællesskabet i HovedHuset, og som kan udvikles og udvides i det tempo, den enkelte kan klare
- Det er helhedsorienteret og retter sig mod grundlæggende eksistentielle forhold, herunder giver HovedHuset muligheden for, at den enkelte indgår i et arbejdsfællesskab, og aktiviteterne er arbejdsmarkedsrettede
- Det giver mulighed for, at mennesker med erhvervet hjerneskade også kan opleve personlig vækst gennem inddragelse i et forpligtende fællesskab

Grundlæggende giver ovenstående medlemmerne af HovedHuset muligheden for at opleve, at de er ligeværdige medlemmer af samfundet, at de ikke er klienter, men borgere, der bliver behandlet med respekt og ligeværdighed. Dette har væsentlig betydning for det enkelte medlems livskvalitet.

Det er i høj grad arbejdsmetoderne i HovedHuset, der er med til, at medlemmerne kommer i meningsfuld beskæftigelse, og at de forbliver i meningsfuld beskæftigelse.

Litteratur

Blicher JU., Jensen CB., Westh J., Hellemann I. Bolig- og arbejdsmæssigt udkomme et år efter svær erhvervet hjerneskade - En interviewbaseret opfølgingsundersøgelse. Ugeskrift for Læger 2007; 169(3): pp. 228-231.

Cowell AJ., Pollio DE., North CS., Stewart AM., McCabe MM., Anderson DW. Deriving service costs for a Clubhouse psychosocial rehabilitation program. Administration and Policy in Mental Health 2003; vol. 30 No. 4: pp. 323-340.

Den Europæiske Socialfond - Equal. www.socialfonden.dk/default.asp?id=14 (adgang 2.12.2007).

Herman SE., Onaga E., Pernice-Duca F., Oh S., Ferguson C. Sense of Community in Clubhouse Programs: Member and Staff Concepts. American Journal of Community Psychology 2005; vol. 36, Nos. 3/4: pp. 343-356.

HovedHuset. www.hovedhuset.dk (adgang 7.12.2007).

International Center for Clubhouse Development. www.iccd.org (adgang 7.12.2007).

McKay CE., Yates BT., Johnsen M. Costs of Clubhouses: An International Perspective. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research 2005; vol. 34, No. 1: pp. 62-72.

Murphy L., Chamberlain E., Weir J., Berry A., Nathaniel-James D., Agnew R. Effectiveness of vocational rehabilitation following acquired brain injury: Preliminary evaluation of a UK specialist rehabilitation programme. Brain Injury 2006; 20(11): pp. 1119-1129.

Schonebaum AD., Boyd JK., Dudek KJ. A Comparison of Competitive Employment Outcomes for the Clubhouse and PACT models. Psychiatric Services 2006; vol. 57 No. 10: pp. 1416-1420.

Thomsen, O. Fountain Houses i Danmark. Fountain House Fonden, Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, 2006.

Turner-Stokes L., Disler PB., Nair A., Wade DT. Multi-disciplinary rehabilitation for acquired brain injury in adults of working age (Review). The Cochrane Collaboration 2007, Issue 4.

Videnscenter for Hjerneskade. www.vfhj.dk/default.asp?PageID=1296 (adgang 7.12.2007).

Warner R., Huxley P., Berg T. An Evaluation of the Impact of Clubhouse Membership On Quality of Life and Treatment Utilization. *International Journal of Social Psychiatry* 1999; vol. 45 No. 4: pp. 310-321.

Bilag 1 - Spørgeskema til medlemmerne af HovedHuset

**Spørgeskema til medlemmer af
HovedHuset**

**HovedHuset - Hjerneskadeforeningen
Borups Allé 132, 1. sal
2000 Frederiksberg C**

Introduktion

Konsulentfirmaet MUUSMANN Research & Consulting er i færd med at evaluere HovedHuset. Evalueringens primære sigte er at dokumentere erfaringer med projektet. MUUSMANN er et konsulentfirma, der bl.a. har stor erfaring med evalueringer indenfor det sociale område samt på sundheds- og beskæftigelsesområdet.

Evalueringen har HovedHusets medlemmer som omdrejningspunkt. Derfor vil det være af stor betydning for undersøgelsen, hvis alle medlemmer ville være behjælpelige med at udfylde et spørgeskema. Udfyldelsen af skemaet foregår med hjælp fra en frivillig fra Ungdommens Røde Kors. Den frivillige stiller en række spørgsmål og afkrydser/skriver i skemaet. Spørgsmålene bedes besvaret så godt, som man kan. Der vil ikke være mulighed for at uddybe sine svar, med undtagelse af de steder i skemaet hvor der opfordres til det.

Nogle spørgsmål vil være personlige. Derfor skal det understreges, at den frivillige person har underlagt sig tavshedspligt. Derudover er alle medlemmer anonyme i undersøgelsen. Der fremgår ikke navne af spørgeskemaet, og skemaet vil blive udfyldt sammen med den frivillige person i enerum. Herefter fremsendes skemaet til MUUSMANN, som foretager en statistisk bearbejdning af de indkomne svar fra alle skemaer. Når data er bearbejdet, udfærdiges en rapport. Heraf vil det ikke være muligt at identificere konkrete personer.

Flere steder i spørgeskemaet refereres der til begrebet "meningsfuld beskæftigelse". Meningsfuld beskæftigelse er beskæftigelse, som opfattes som meningsfuldt af det enkelte medlem, og omfatter en række beskæftigelsesformer:

- Ordinært arbejde
- Ordinært arbejde med støtteordning
- Fleksjob
- Job med løntilskud for førtidspensionister/skånejob
- Anden beskæftigelse på rummelige vilkår
- Praktik/arbejdsprøvning
- Frivilligt arbejde
- Uddannelse og kurser

Ved uddannelse og kurser forstås:

- Egentlige uddannelsesforløb (skolegang, uddannelse, videre- og efteruddannelse)
- Kurser, der bringer medlemmet tættere på arbejdsmarkedet
- Kurser, der som et led i medlemmets handlingsplan bidrager til at øge medlemmets livskvalitet
- Kurser, der giver værktøjer til at øge medlemmets livskvalitet og/eller funktionsniveau

Alle uddannelses- og kursusforløb skal have en normeret varighed af min. 3 måneder.

Spørgeskemaet udfyldes af alle medlemmer af HovedHuset, som er kommet i meningsfuld beskæftigelse eller er fratrådt medlemskabet af andre årsager. Dette gælder for personer, der efter 1. februar 2006 har en fast aftale om at være medlem af HovedHuset.

Det er af stor betydning for undersøgelsens resultat, at du har valgt at sætte tid af til at udfylde dette skema.

På forhånd tak!

Dato for udfyldelse: ____/____ - ____

1. Hvad er dit køn? (sæt ét kryds)

- Mand
 Kvinde

2. Hvad er din alder?

_____ år

3. Hvad er din civilstand? (sæt ét kryds)

- Single/fraskilt/separeret
 Gift /samlevende

4. Hvor gammel var du, da du fik din hjerneskade?

_____ år

5. Hvad lavede du umiddelbart inden du startede i HovedHuset? (sæt ét kryds)

- arbejdsledig (arbejdsledighedsunderstøttelse eller sygedagpenge)
 under uddannelse
 på førtidspension
 på anden passiv offentlig ydelse (f.eks. sygedagpenge, revalidering eller andet)
 i lønnet beskæftigelse, angiv venligst hvilket: _____
 i andet tilbud, beskriv venligst: _____

6. Har du før hjerneskaden været i arbejde på almindelige vilkår? (sæt ét kryds)

- Ja
 Nej

7. Hvis "Ja" til spørgsmål 6, hvor lang tid har du samlet set været i arbejde på almindelige vilkår før din hjerneskade?

Angiv ca. hvor mange år: _____

8. Hvis "Ja" til spørgsmål 6, hvor længe er det siden, at du har været i arbejde på almindelige vilkår?

Angiv ca. hvor mange år: _____

9. Har du tidligere været i støttet beskæftigelse, fx job med løntilskud for pensionister/skånejob eller fleksjob? (sæt ét kryds)

- Ja
- Nej

10. Hvis "Ja" til spørgsmål 9, hvor længe er det siden, at du har været i støttet beskæftigelse?

Angiv ca. hvor mange år: _____

11. Hvor har du hørt om HovedHuset? (sæt gerne flere krydser)

- Gennem Hjerneskadeforeningen/HovedHuset
- Gennem socialrådgiver eller anden offentlig rådgiver
- Gennem personale på hospitalet
- Gennem venner/bekendte/andre med hjerneskade
- Gennem rehabiliteringscenter
- På anden måde, angiv evt. hvordan: _____

12. Du bedes svare på dette spørgsmål, hvis du er stoppet i HovedHuset (sæt ét kryds)?

Jeg er kommet i meningsfuld beskæftigelse

(se definition af "meningsfuld beskæftigelse" i indledningen)

Jeg er ikke kommet i meningsfuld beskæftigelse

Uddyb evt. _____

Hvis du er stoppet i HovedHuset uden at komme i meningsfuld beskæftigelse bedes du svare på spørgsmål 13

13. Angiv venligst årsagen til, at du er stoppet i HovedHuset (sæt gerne flere krydser):

- Jeg har ikke overskud til at komme i HovedHuset lige nu
- Pga. sygdom
- Jeg er blevet afklaret med at jeg ikke skal i meningsfuld beskæftigelse
- Jeg mener ikke, at HovedHusets tilbud er relevant for at komme i meningsfuld beskæftigelse
- Jeg har fundet et bedre egnet tilbud, hvilket: _____
- Jeg føler ikke, at HovedHuset har bragt mig videre i den tid, jeg har været her
- Andre årsager, angiv venligst:

Hvis du er kommet i meningsfuld beskæftigelse bedes du svare på spørgsmål 14-17

14. Hvilken form for beskæftigelse er du i? (sæt ét kryds)

- Ordinært arbejde
- Ordinært arbejde med støtteordning
- Fleksjob
- Praktik/arbejdsprøvning
- Frivilligt arbejde
- Uddannelse og kurser
- Job med løntilskud for førtidspensionister/skånejob
- Anden beskæftigelse

15. Nedenfor bedes du angive i hvilken grad du er enig i følgende udsagn om dit ophold i HovedHuset: (sæt ét kryds pr. række)

	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	ved ikke
Medlemskabet af HovedHuset har haft afgørende betydning for, at jeg nu er i meningsfuld beskæftigelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet mig med afklaring af mine kompetencer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet mig med udarbejdelse af dataliste og ansøgningsmateriale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet mig med opsøgning af arbejdspladser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet mig i ansættelsessamtaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet mig med ansættelseskontrakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet mig ved at være sparringspartner i jobsøgningsforløbet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. HovedHuset har hjulpet mig på anden måde: (sæt ét kryds)

- Ja, uddyb evt.: _____
- Nej

17. De næste udsagn gælder perioden efter du er startet i meningsfuld beskæftigelse. Angiv i hvilken grad, du er enig i følgende udsagn: (sæt ét kryds pr. række)

	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	ved ikke
HovedHuset har støttet mig i praktikforløbet/overgang til beskæftigelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har været med til evalueringssamtaler på arbejdspladsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet med, at opgaver er blevet justeret så de passer til mine kompetencer og funktionsniveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HovedHuset har hjulpet med at finde relevante hjælpemidler, der har forøget min funktionsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. De næste spørgsmål handler om, hvad opholdet i HovedHuset har betydet for dig. Angiv i hvilken grad du er enig i følgende udsagn: (sæt ét kryds pr. række)

	Meget enig	Enig	Uenig	Meget Uenig	Ved ikke
Medlemskabet af HovedHuset har betydet, at jeg er blevet afklaret om mine kompetencer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medlemskabet af HovedHuset har været med til at give mig et klarere billede af følgerne af min hjerneskade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medlemskabet af HovedHuset har givet mig en mere aktiv tilværelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at medlemskabet af HovedHuset har bidraget til, at jeg er blevet bedre til at tage ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er blevet mere social (har f.eks. flere venner og folk, jeg kan støtte mig til)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at medlemskabet af HovedHuset har betydet at jeg har et øget selvværd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samlet set oplever jeg, at medlemskabet af HovedHuset har gjort mig bedre i stand til at komme i meningsfuld beskæftigelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler, at jeg har haft indflydelse på de opgaver, jeg har udført i HovedHuset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler, at jeg har haft indflydelse på beslutninger vedrørende dagligdagen i HovedHuset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Evt. uddybende kommentarer til spørgsmål 18:

19. Samlet set har mit medlemskab af HovedHuset været: (sæt ét kryds)

- Meget tilfredsstillende
- Tifredsstillende
- Hverken/eller
- Utilfredsstillende
- Meget utilfredsstillende.
- Ved ikke

Uddyb evt.:

20. Hvilken betydning har medlemskabet af HovedHuset haft for dig?

21. Er der noget, du synes burde gøres anderledes i HovedHuset?

Tak for hjælpen!

Bilag 2 - Interviewguide til case-studier

Evaluering af projekt HovedHuset

Interviewguide

Samtalerne gennemføres i form af personlige interviews med i 4 brugere. Medlemmet assisteres af en medarbejder fra projekt HovedHuset. Interviewpersonerne er valgt af opdragsgiver. Der er afsat maksimalt 1 time til interviewet. Interviewet vil omhandle personernes livshistorie med vægt på medlemskabet af HovedHuset.

1. Præsentation af projektet og formålet med samtalerne

Introduktion af *konsulenter*.

Evaluering af projekt HovedHuset har tre væsentlige formål:

- At dokumentere og vurdere projektførelsen
- At dokumentere effekten af HovedHuset på beskæftigelse og livskvalitet
- At vurdere HovedHusets bæredygtighed efter finansieringen fra Socialfonden og Arbejdsmarkedsstyrelsen ophører. Hvad er succeskriterierne for at projektet kan blive bæredygtigt?

Som en del af evalueringen bliver du bedt om at besvare et *spørgeskema*. Det får du nærmere besked herom, når det er aktuelt for dig. Det vil være i samarbejde med en medhjælper fra ungdommens røde kors. Der vil også blive lavet en *fokusgruppe* med udvalgte medlemmer, hvor nogle emner vil blive uddybet.

Som en del af evalueringen bliver du bedt om at besvare et *spørgeskema*. Det får du nærmere besked herom, når det er aktuelt for dig. Det vil være i samarbejde med en medhjælper fra ungdommens røde kors. Der vil også blive lavet en *fokusgruppe* med udvalgte medlemmer, hvor nogle emner vil blive uddybet.

Spørgeskemaer kan virke lidt "firkantede". Derfor har vi valgt at tage en snak med nogle af medlemmerne for at få en dybere indsigt i jeres historie. *Formålet med de personlige borgerinterviews* er, at give brugerne mulighed for at fortælle deres livshistorie - herunder deres oplevelse af, hvordan HovedHuset har hjulpet dem: Hvad har personen fået ud af at være medlem?

2. Interviewpersonen præsenterer sig selv

Interviewpersonen bedes kort præsentere sig selv

- Alder, familiemæssige relationer, uddannelse/arbejdsliv m.v.
- Hvornår fik du hjerneskaden?
- Hvad var årsag til hjerneskaden?

3. Andre former for hjælp end HovedHuset

- Hvilke former for tilbud har du modtaget i forbindelse med din hjerneskade? (det sociale system, sundhedsområdet, arbejdsmarked, uddannelse)
- Hvad synes du om den hjælp/støtte du har fået gennem disse tilbud?
- Er der noget du har manglet?

4. Formidling af kontakt til HovedHuset

- Hvordan fik du kontakt til HovedHuset?
- Hvad forventede/håbede du på forhånd, at HovedHuset kunne hjælpe dig med?
- Var disse forventninger afledt af, noget du evt. manglede i de andre tilbud?

5. HovedHuset

- Hvad synes du, at du har fået ud af at være medlem af HovedHuset?

6. Afklaringsforløb hos HovedHuset

- Hvilken indsigt i forhold til dine kompetencer/muligheder/ressourcer har du opnået ved at deltage i HovedHuset?
- Hvad syntes du er godt ved afklaringsforløbet i HovedHuset?
- Er der noget, som du syntes kunne være bedre?
 - Hvordan kan det gøres bedre?

7. HovedHuset - den sociale dimension

- Hvad får du socialt ud af at komme i Hovedhuset?
- Hvad har det betydet for dig at mødes med andre i samme situation, som du selv?
- Ser du nogle af de andre medlemmer - også privat?

8. Hvad med fremtiden?

- Hvordan er fremtiden ud for dig?
- Er du mere eller mindre positiv i forhold til fremtiden efter dit afklaringsforløb i HovedHuset?

Bilag 3 - Interviewguide til fokusgruppeinterview med medlemmerne

Evaluering af projekt HovedHuset

Interviewguide for fokusgruppeinterview

Samtalen gennemføres i form af et fokusgruppeinterview med 7 brugere af HovedHuset. Interviewpersonerne er udvalgt af MUUSMANN. Der er afsat 2 timer til interviewet. Interviewet vil blandt andet omhandle opstarten i HovedHuset, medlemskab og aktiviteter m.v. samt erfaringer med meningsfuld beskæftigelse.

0. Præsentation af projektet og formålet med samtalerne

Introduktion af *konsulenter*.

Evaluering af projekt HovedHuset har tre væsentlige formål:

- At dokumentere og vurdere projektførelsen
- At dokumentere effekten af HovedHuset på beskæftigelse og livskvalitet
- At vurdere HovedHusets bæredygtighed efter finansieringen fra Socialfonden og Arbejdsmarkedsstyrelsen ophører. Hvad er succeskriterierne for, at projektet kan blive bæredygtigt?

Som en del af evalueringen bliver du bedt om at besvare et *spørgeskema*. Det får du nærmere besked herom, når det er aktuelt for dig. Det vil være i samarbejde med en medhjælper fra Ungdommens Røde Kors. Nogle af jer har nok allerede besvaret et spørgeskema.

Da spørgeskemaer kan virke lidt "firkantede", har vi også valgt at interviewe nogle medlemmer af HH for at få en dybere indsigt i jeres historie. *Formålet med de personlige brugerinterviews* er, at give brugerne mulighed til at fortælle deres livshistorie - herunder deres oplevelse af, hvordan HovedHuset har hjulpet dem: Hvad har personen fået ud af at være medlem?

Formålet med dette *fokusgruppeinterview* med udvalgte medlemmer er at få uddybet nogle af disse emner samt kaste flere perspektiver over projekt 'HovedHuset'. Hvad er specielt ved HH, hvis det har været udbytterigt for jer, hvad er det så præcist, der har gjort det? Hvordan har I oplevet at komme i meningsfuld beskæftigelse? Osv.

1. Interviewpersonen præsenterer sig selv

Interviewpersonerne bedes kort præsentere sig selv

2. Formidling af kontakt til HovedHuset

- Hvad forventede/håbede du på forhånd, at HovedHuset kunne hjælpe dig med? Var disse forventninger afledt af, noget du evt. manglede i de andre tilbud?

3. Andre former for hjælp end HovedHuset

- Hvilke former for tilbud har du modtaget i forbindelse med din hjerneskode? (det sociale system, sundhedsområdet, arbejdsmarked, uddannelse)
- Hvad synes du om den hjælp/støtte du har fået gennem disse tilbud?
- Er der noget du har manglet?

4. HovedHuset

- Hvad synes du helt præcist, at du har fået ud af at være medlem af HovedHuset? (kompetencer/muligheder/ressourcer)
- Er der en forskel tidligere tilbud?
- Hvordan synes du dagligdagen i HovedHuset fungerer?
 - Fordeling af timer, ansvar - opgaver og kompetence.
- Hvordan fungerer det at være medlem? relation Personale/medlem? Medlem/medlem?
 - *Er der noget, der kan gøres bedre? Hvis, hvordan?*

5. På vej mod meningsfuld beskæftigelse

- Hvad var det, der lige netop fik dig i meningsfuld beskæftigelse?
 - Hvilken rolle havde HovedHusets personale?
- Hvad er/var dine forventninger til et arbejde? (realistisk, urealistisk?)
- Hvordan har du oplevet overgangen til et meningsfuldt arbejde?
 - Introduktion til praktikplads. Fleksjob. Andet?
- Hvordan oplevede du/I det første møde med arbejdsgiver og arbejdskolleger?

- *Er der noget, som du syntes kunne være bedre? Hvis, hvordan?*

6. I meningsfuld beskæftigelse

- Hvordan er det gået dig i meningsfuld beskæftigelse?
- Hvordan synes du dagligdagen går? (Hvad er godt, svært, udfordringer osv.)
- Har du fortsat kontakt til HovedHuset? Hvis ja, hvorfor?
- Hvordan har du oplevet samarbejdet mellem din arbejdsgiver og HovedHuset?
- Hvad skal til for at det at være i et meningsfuldt arbejde bliver en succes?

7. Ophør i HovedHuset

- Hvad var grunden til, at du ophørte i HovedHuset?
- Hvad er barrierer og muligheder for at komme i meningsfuld beskæftigelse? (Hvad adskiller de medlemmer, der er i meningsfuld beskæftigelse og de, der ikke er?)
 - *Er der noget, der kunne være gjort bedre? Hvis, hvordan?*

8. Hvad med fremtiden?

- Er du mere eller mindre positiv i forhold til fremtiden efter dit afklaringsforløb i HovedHuset?
- Hvad har medlemmer, familie og venner betydet i forhold til dit forløb i HovedHuset og i meningsfuldt arbejde?

9. Udfordringerne for HovedHuset

- Hvad ser du/I af udfordringer, opgaver m.v. for HovedHuset i fremtiden?
- Hvordan ser du opstart og udvikling af andre HovedHuse i Danmark?

Afslutning

Bilag 4 - Interviewguide til fokusgruppeinterview med arbejdsgiverne

Evaluering af projekt HovedHuset

Interviewguide for fokusgruppeinterview

Samtalen gennemføres i form af et fokusgruppeinterview med 5 arbejdsgivere og 2 er blevet individuelt telefoninterviewet, der har/har haft medlemmer af HovedHuset i meningsfuld beskæftigelse samt kommuner, der henviser eller samarbejder med HovedHuset og arbejdsgiverne. Interviewpersonerne er udvalgt af MUUSMANN. Der er afsat 1,5 time til interviewet. Interviewet vil blandt andet omhandle den indledende kontakt til HovedHuset, introduktion af medlemmer, det første møde mellem arbejdsgiver og medlem, samarbejdet mellem arbejdsgiver og HovedHuset samt erfaringer med at have HovedHusets medlemmer i meningsfuld beskæftigelse. Både deltagere i fokusgruppeinterviewet og telefoninterviewene har gennemgået samme interviewguide.

0. Præsentation af projektet og formålet med samtalerne

Introduktion af *konsulenter*.

Evaluering af projekt HovedHuset har tre væsentlige formål:

- At dokumentere og vurdere projektførelsen
- At dokumentere effekten af HovedHuset på beskæftigelse og livskvalitet
- At vurdere HovedHusets bæredygtighed efter finansieringen fra Socialfonden og Arbejdsmarkedsstyrelsen ophører. Hvad er succeskriterierne for, at projektet kan blive bæredygtigt?

Formålet med dette *fokusgruppeinterview* med udvalgte arbejdsgivere og repræsentanter fra kommunerne er at få uddybet nogle af disse emner samt kaste flere perspektiver over projekt 'HovedHuset'. Hvad er specielt ved HH, hvis det har været udbytterigt for jer, hvad er det så præcist, der har gjort det? Hvordan har I oplevet at have et medlem i meningsfuld beskæftigelse? Osv.

1. Interviewpersonen præsenterer sig selv

Interviewpersonerne bedes kort præsentere sig selv

2. Formidling af kontakten til HovedHuset

- Hvordan kom du/I i kontakt med HovedHuset?
- Hvad var din/jeres begrundelser for at få et medlem af HH i praktik, meningsfuld beskæftigelse o.a.?
- Hvad forventede/håbede du på forhånd, at HovedHuset kunne hjælpe dig/jer med i relation til at beskæftige et medlem af HH?
 - Var disse forventninger afledt af, noget du/I evt. manglede i de andre sammenhænge f.eks. fleksjob, praktik osv.?
- *Er der noget, der kan gøres bedre? Hvis, hvad og hvordan?*

3. På vej mod meningsfuld beskæftigelse / den første kontakt

- Hvordan har du/I oplevet den første kontakt til personalet i HovedHuset?
- Hvordan har du/I oplevet den første kontakt til medlemmet af HovedHuset?
 - Hvad har været udbytterigt?
 - Er der noget du/I har manglet?
 - Hvad kan du anbefale fremover?

4. Et medlem af HovedHuset i meningsfuld beskæftigelse

- Hvad synes du helt præcist, at du/I som arbejdsgiver har fået ud af at have et medlem af HovedHuset i meningsfuldt arbejde?
 - Er der en forskel fra borgere i tidligere tilbud?
- Hvordan synes du dagligdagen for HovedHusets medlem fungerer i relation til (hvad har været godt, svært, udfordringer osv.):
 - Fordeling af timer, ansvar - opgaver og kompetence?
 - Relationer til ledelsen?
 - Relationer til øvrige kollegaer?
- Hvad synes du helt præcist, at medlemmet af HovedHuset har fået ud af, at være i meningsfuldt arbejde? (kompetencer/muligheder/ressourcer)
- *Er der noget, der kan gøres bedre? Hvis ja, hvad og hvordan?*

5. Kontakten til HovedHuset m.v.

- Hvordan oplever du HH medlemmets forventninger til meningsfuld beskæftigelse? (realistisk, urealistisk?)
 - Hvilken rolle havde HovedHusets personale i relation til dette?
 - Har I haft kontakt til andre end HovedHuset, f.eks. kommunen?

- Hvordan har den løbende kontakt været med HovedHusets personale? Hvad har den omhandlet? Er der noget, du/I mener, som bør ændres, forbedres?
- Hvad specielt kan HovedHuset tilbyde som andre tilbud ikke kan tilbyde?
- Vil du/I fremover tilbyde et medlem af HovedHuset praktikplads, meningsfuld beskæftigelse etc.? Hvad er dine/jeres synspunkter?

6. Kommunens forventninger til meningsfuldt arbejde

- Hvad var begrundelsen for at anbefale at borgeren får kontakt til HH?
- Hvad har været kommunens opgave i HH medlemmets forløb i meningsfuld beskæftigelse?
- Hvordan ser kommunen sin rolle i relation til HovedHuset - forløbet med medlemmerne?
- Hvordan opleves samarbejdet mellem HovedHuset og Kommunen?
- Andet?

7. Ophør i HovedHuset

- Hvad skal der til for at det at være i et meningsfuldt arbejde bliver en succes?
- Hvad er barrierer og muligheder for at komme i meningsfuld beskæftigelse? (Hvad adskiller de medlemmer, der er i meningsfuld beskæftigelse og de, der ophører?)
 - *Er der noget, der kunne være gjort bedre? Hvis, hvad og hvordan?*

8. Udfordringerne for HovedHuset

- Er der noget du/I har savnet fra HovedHuset a) indledningsvist b) under forløbet meningsfuld beskæftigelse c) efterfølgende?
- Mener du/I, at HovedHuset lever op til sin målsætning?
- Hvad ser du/I af udfordringer, opgaver m.v. for HovedHuset i fremtiden?
- Hvordan ser du/I opstart og udvikling af andre HovedHuse i Danmark?
