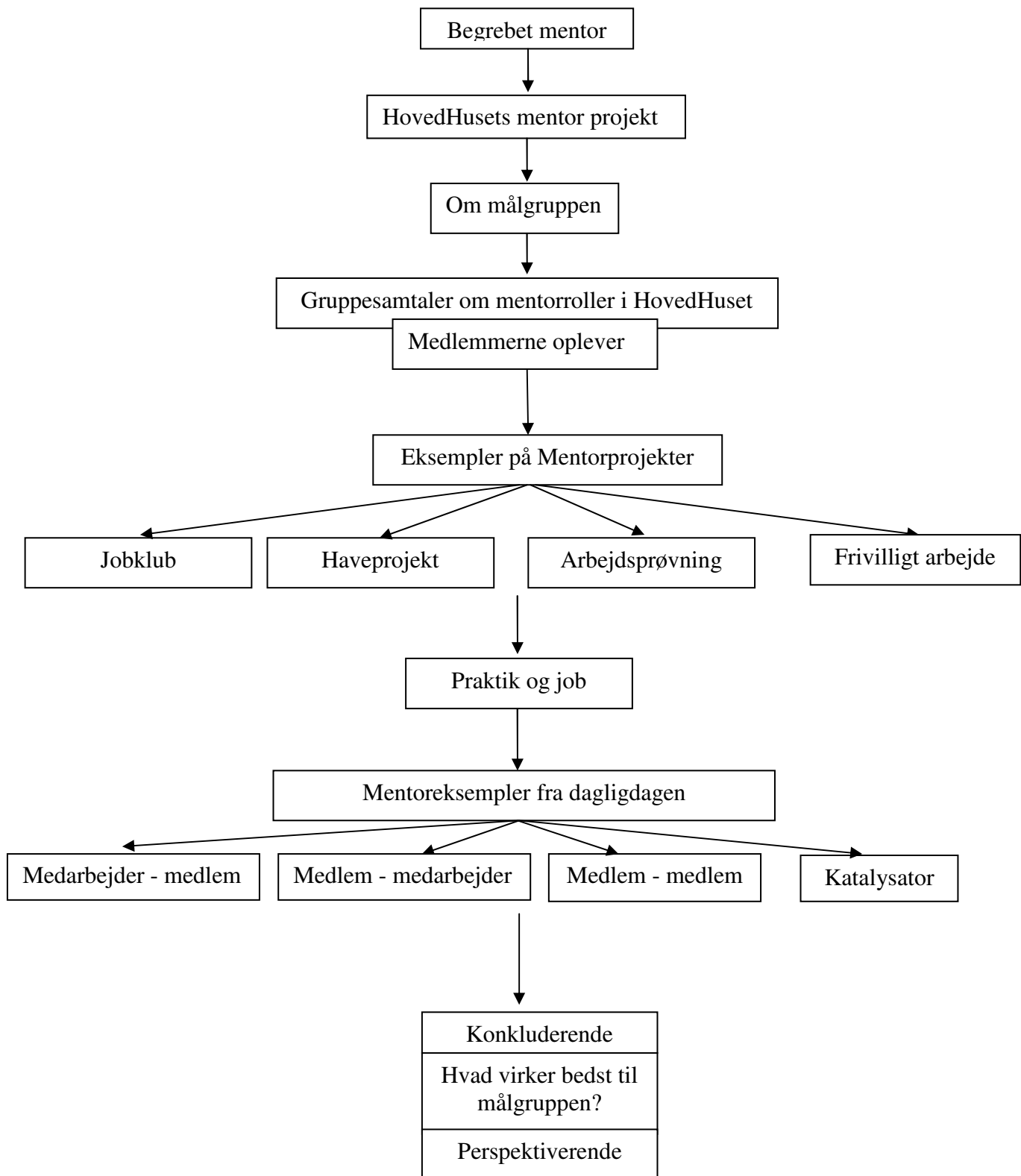




# HovedHusets Mentorprojekt

- Delprojekt i Fountain House Fonden

December 2009



## Indhold

BEGREBET MENTOR .....	1
Medarbejdere som mentorer i HovedHuset .....	1
Mentorroller medlemmer imellem .....	1
Kontaktperson .....	1
HOVEDHUSETS MENTORPROJEKT .....	2
Fremgangsmåde .....	2
Gruppesamtaler .....	2
Projektets afgrænsning .....	2
Mennesker med erhvervet hjerneskade .....	3
HovedHusets målgruppe .....	3
SAMTALER OM MENTORROLLERNE .....	4
MEDLEMMERNE OPLEVER .....	4
Mentor og mentorroller i HovedHuset .....	4
Om medarbejderne som mentorer .....	5
Om at lære nye ting .....	6
Om at finde et arbejde uden for HovedHuset .....	7
Om medarbejderne som tovholdere .....	8
EKSEMPLER PÅ MENTOR-PROJEKTER .....	9
JOBKLUB .....	9
Medlemmernes evaluering af Jobklubben .....	13
Opsummering på jobklubben .....	14
HAVEPROJEKT .....	14
ARBEJDSPRØVNING .....	15
FRIVILLIGT ARBEJDE .....	16
PRAKTIK OG JOB .....	18
MENTOREKSMEMPLER FRA DAGLIGDAGEN .....	19
MEDARBEJDER – MEDLEM .....	19
MEDLEM – MEDLEM .....	21
MEDLEM – MEDARBEJDER .....	22
KATALYSATOR EFFEKT .....	23
KONKLUDERENDE .....	24
<i>Hvad virker og hvad virker ikke over for målgruppen</i> .....	24
<i>Hvordan udføres medarbejdernes mentorrolle mest hensigtsmæssigt</i> .....	24
PERSPEKTIVERENDE .....	25

## **HOVEDHUSETS MENTORPROJEKT**

### **- en undersøgelse og beskrivelse af mentorrollerne i HovedHuset**

#### **BEGREBET MENTOR**

Mentor var i græsk mytologi en ven og rådgiver for helten Odysseus. At være mentor handler om at hjælpe menteen med at træffe sine egne valg ved at give ham/hende nogle muligheder, som han/hun kan vælge imellem. At være mentor kræver ingen uddannelse, men bygger på erfaring og lysten til at hjælpe andre. For at være mentor skal man være god til at lytte, være interesseret og motiveret for at hjælpe. En mentor bør være entusiastisk og engageret. En mentor oplærer menteen i den grad, det er nødvendigt, og mentoren støtter menteen til at lære nogle ting om sig selv, som menteen ikke ville lære af sig selv<sup>1</sup>

#### **Medarbejdere som mentorer i HovedHuset**

I HovedHuset fungerer medarbejderne som mentorer for husets medlemmer fra de begynder i HovedHuset, gennem forløbet i huset, i overgangen til en ekstern arbejdsplads og i tiden efter starten på den eksterne arbejdsplads. Medarbejdernes mentorrolle bidrager til at fremme medlemmers evne til at tage vare på eget liv og udvikle selvtillid<sup>2</sup>; og udvikle faglige såvel som sociale kompetencer, der samlet kan hjælpe medlemmer ud i meningsfuld beskæftigelse.

Medarbejdernes mentorrolle kan have meget forskellig karakter, idet den afhænger af det enkelte medlems mål, ønsker og behov – herunder hjerneskadens karakter og omfang. På nuværende tidspunkt udfylder medarbejderne denne mentorrolle efter egen vurdering og indbyrdes supervision i medarbejdergruppen. Som mentor og medarbejder i HovedHuset handler det om at finde frem til nogle nye ting, som medlemmet ikke troede han eller hun kunne, og hjælpe medlemmet mod realistiske mål. Som mentor i HovedHuset hjælper man også medlemmet med det sociale samspil og relationer.

#### **Mentorroller medlemmer imellem**

Medlemmer fungerer på samme måde som mentorer for hinanden i hverdagen. Både i forhold til gode råd, livserfaring og i oplæringen af nye opgaver. Disse mentor/mentee forhold er oftest udefinerede og opstår tit spontant. Det kan være vanskeligt at sammensætte mentor og mentee i mere definerede roller blandt medlemmerne, da det kræver, at medarbejder kender medlemmerne godt og ved, om de kan lære fra sig.

#### **Kontaktperson**

Mens alle medarbejdere i HovedHuset kan være mentorer for et medlem på skift, så er det en fast medarbejder, der fungerer som kontaktperson i hele medlemmets forløb i HovedHuset. Kontaktpersonsrollen er ikke som udgangspunkt en mentorrolle – den adskiller sig ved, at kontaktpersonen skal lære medlemmet at kende, se det hele menneske og i første omgang fokusere på medlemmets ressourcer. Kontaktpersonen skal i dialog med medlemmet afklare formål og mål

---

<sup>1</sup> Poulsen, Kirsten M: ”Mentor+ guiden – om mentorskab og en-til-en relationer”

<sup>2</sup> Kristensen, Marianne: ”Projekt faglig metode der giver mening – om arbejde, interaktion og selvtillid”

for medlemmet med at være i HovedHuset, og agere som eventuel bisidder ved kommunale anliggender.

For det enkelte medlem medfører denne relation ofte et tillidsforhold mellem medlem og kontaktperson. Dette forhold kan være meget frugtbart og udmønte sig i en mentorrelation, da medlemmet i nogle situationer vil give informationer, som kan være vigtige i forbindelse med medlemmets afklaring.

## HOVEDHUSETS MENTORPROJEKT

Det er HovedHusets opfattelse, at clubhousemodellen, og den dertil hørende mentorrolle-opbygning medlemmer og medarbejdere imellem, har positiv indflydelse på selvindsigt, resurse- og kompetenceafklaring for målgruppen mennesker med erhvervet hjerneskade. Nærværende projekt er en undersøgelse og en beskrivelse af mentorrollerne i HovedHuset. Beskrivelsen giver et indblik i, hvordan mentortilgangen i det daglige arbejde er med til at hjælpe denne målgruppe.

### Fremgangsmåde

Undersøgelsen og beskrivelsen gennemføres ved at undersøge, om og hvordan interaktionen mellem medlemmer, og mellem medarbejdere og medlemmer, bidrager til at fremme medlemmers selvtilid, faglige og sociale kompetencer, der samlet hjælper medlemmer ud i meningsfuld beskæftigelse.

Arbejdet og interaktionen i både serviceenheden og kontorenheden handler om at øve sig i, udføre og få erfaringer med bestemte former for praktisk virksomhed. Det handler med andre ord om interaktion og arbejde som social praksis/metode<sup>3</sup>.

Beskrivelsen af mentorrollerne i HovedHuset i nærværende mentorprojekt bygger på observationer, gruppesamtaler med medlemmer og medarbejder, samt observationer fra hverdagen, mindre projekter samt aktiviteter i den ugentlige jobklub.

### Gruppesamtaler

Gruppesamtaler er gennemført som gruppeinterviews med tre til fire deltagere med tanke på at udnytte den dynamik, der opstår mellem respondenter. Medlemsinterviews er gennemført af et medlem, mens en medarbejder har skrevet referat. Interviews med medarbejdere er gennemført af medarbejder alene.

### Projektets afgrænsning

Udfordringen ved samtalerne med medlemmerne er, at der ikke i det daglige bliver talt i mentor-termer, og det kan gøre det svært at komme i tanke om konkrete eksempler og måske gennemskue, at man er blevet hjulpet/har hjulpet andre, i forskellige situationer. Målgruppens kognitive udfordringer kan også udgøre en barriere i forhold til at kunne huske og indse/forstå, at man er blevet guidet i forskellige situationer til at opnå mål, udvikling og læring. Det var tanken bag

---

<sup>3</sup> Kristensen, Marianne: "Projekt faglig metode der giver mening – om arbejde, interaktion og selvtilid"

gruppeinterviews at minimere denne kognitive barriere, via gruppedynamikken i et gruppeinterviews – måske et medlems historie kan ”tricke” de andres hukommelse?

### **Mennesker med erhvervet hjerneskade**

I Danmark lever ca. 60.000 mennesker med en erhvervet hjerneskade som følge af blodpropper, hjerneblødninger, ulykker, vold eller sygdom. Ligesom årsagerne varierer, så varierer konsekvenserne også, afhængig af hvilke funktioner i hjernen, der bliver skadet. Derfor er følgerne hos de enkelte ramte så forskellige, at mennesker med erhvervet hjerneskade fremstår som en meget diversificeret gruppe.

Følgerne af en erhvervet hjerneskade er forskellige fra person til person. En skade i hjernen medfører ofte synlige handicap som lammelser eller talevanskeligheder. Men ofte følger handicap, der er usynlige for omgivelserne. Der kan være tale om nedsat hukommelse, manglende overblik, nedsat initiativ, træthed, problemer med sociale kompetencer, personlighedsforandringer etc. Især de usynlige handicap repræsenterer en stor barriere i sociale sammenhænge og på arbejdsmarkedet. Mange hjerneskadede risikerer social udstødelse og eksklusion fra arbejdsmarkedet, fordi det er vanskeligt for omgivelserne at forstå og håndtere de usynlige handicap. Udover de fysiske og usynlige handicap, kan en hjerneskade medføre andre diagnoser som depression, epilepsi og syns- og hørenedsættelse.

At få en blodprop, hjerneblødning, hovedtraume eller lignende er, afhængig af omfang og skade, en krise for personen selv og dennes familie. Livet ændrer sig med ét slag og mange ting skal læres forfra. Mennesker med erhvervet hjerneskade har som regel en fortid fra et helt almindeligt fungerende liv med uddannelse og job og har, afhængig af alder, kortere eller længere erfaring fra arbejdsmarkedet med socialt netværk og relationer.

### **HovedHusets målgruppe**

HovedHusets målgruppe er voksne mennesker med erhvervet hjerneskade mellem 18 - 65 år, som alle har et ønske om mere livskvalitet med sociale relationer og beskæftigelse. HovedHuset henvender sig både til nyskadede, som netop har afsluttet genoptræningen, og til mennesker, som har levet med en erhvervet hjerneskade i mange år.

## SAMTALER OM MENTORROLLERNE

For at undersøge medlemmernes opfattelse af mentorrollerne i HovedHuset er der gennemført interviews med medlemmer i HovedHuset.

For at strukturere samtalerne og have nogle emner at tale ud fra, er interviewguiden delt ind i de forskellige faser, medlemmet møder i afklaringsforløbet på vejen mod meningsfuld beskæftigelse. Udover indledende spørgsmål om mentor og mentorroller generelt, er interviewguiden til gruppesamtaler med medlemmer og medarbejdere bygget op omkring disse faser<sup>4</sup>.

*Kontaktpersonsrollen / Oplæring i arbejdsopgaver / Ressourcer og kompetence afklaring, selvindsigt og forståelse / Medlemsudviklingssamtaler / Støtte for medlemmer i forhold til offentlige myndigheder og den private sfære / Jobsøgningsprocessen / Intro og opstart på arbejdspladsen.*

Det har dog været svært, under samtaler med medlemmer, at holde disse faser adskilt. Som nævnt tidligere i afgrænsningen er der visse kognitive udfordringer, når man vidensopsamler med denne målgruppe – derfor er resultatet af samtalerne med medlemmerne ikke opdelt helt så stringent, som det var hensigten, da interviewguiden blev lavet.

### MEDLEMMERNE OPLEVER

De følgende sider er opsummering og uddrag fra gruppesamtaler med medlemmer af Hovedhuset.

#### **Mentor og mentorroller i HovedHuset**

Generelt om mentorroller siger medlemmerne, at forholdet er baseret på vejledning og støtte. En mentor er én, der ved og kan nogle ting, man ikke selv kan. Et medlem mener, at et mentorforhold er et tæt forhold og et andet medlem siger *”der skal være respekt, for det er et ligeværdigt forhold”*.

Når medlemmerne bliver spurgt, hvordan den beskrivelse passer ind i HovedHuset, drejer snakken over på atmosfæren og stemningen i HovedHuset – at man kan spørge alle om alt. Og at man kan forvente at få støtte og hjælp. Det er ikke lige tydeligt for alle, at der også kan være mentorer medlemmer imellem, men flertallet siger, at man også lærer noget af de andre medlemmer – ligesom man også selv kan hjælpe andre.

*”Mødet klokken 10 betyder rigtig meget, det giver stemning og sammenhold. Sammenhold om de opgaver man skal være fælles om. Man lærer fra de medlemmer, der har været længere i huset, om de opgaver, der skal laves”.*

Medlem

*”Det er de andre medlemmer, der har lært mig op. Men jeg lærer også fra medarbejderne hele tiden”.*

Medlem

---

<sup>4</sup> Se vedlagte interviewguides bilag 1 og bilag 2

*"Jeg har da oplevet, at medlemmerne har sagt nogle ting, som man får aha-oplevelser af. Både ude på terrassen og ved frokosten. Jeg kan da også have fornemmelsen af, at det man siger, kan bruges af andre. Når nu der er en, der hænger med hovedet... at man kan bidrage med noget. Fx sige: "tænk på det du kan i stedet for det, du ikke kan"*

Medlem

*HovedHuset har nogle fantastiske mentorer eller trænere, som er parat til næsten hvad som helst for at få folk ud i meningsfuld beskæftigelse – og de gør det fremragende!"*

Medlem

*"I HovedHuset er en mentor en, der er med til at hive én tilbage på jorden. En der hjælper én med at forholde sig til virkeligheden"*

Medlem

### **Om medarbejderne som mentorer**

Om kontaktpersonrollen siger medlemmerne, at kontaktpersonerne har givet støtte til at indse kompetencer. Men alle er også enige om, at selvom det er godt at vide, at der er en, man altid kan gå til, så er det ikke alene den officielle kontaktperson, der kan hjælpe - man taler med den medarbejder eller det medlem, der kan hjælpe og støtte én. På samme måde bliver der heller ikke skelnet mellem kontaktpersonen eller enhedsmedarbejderen. Men derfor er det alligevel rart at have en fast person, man kan kontakte – *"det er godt at have et positivt menneske, der støtter én"*.

*"x-medarbejder hjælper mig i forhold til min fremtid. Hun hjælper mig med at finde et nyt arbejdsstræningssted til mig"*

Medlem

*"Jeg tager bare den, der er i nærheden og taler med vedkommende. Når jeg har brug for at tale om noget så er det her og nu, jeg kan ikke vente til en anden gang i næste uge"*.

Medlem

*"x-medarbejder var meget positiv og var med ude til møder. Det var en fantastisk støtte! Nu er det y-medarbejder – hun var med til mit seneste møde, og hun var en kæmpe kæmpe støtte. Det er virkelig en fornøjelse"*.

Medlem

*"vi har holdt møder, og hun har hjulpet mig med at indse, at jeg godt kan finde et arbejde, og hvilket arbejde det kan være"*.

Medlem

*"Jeg laver mange forskellige ting med x-medarbejder. Vi laver praktiske opgaver. Med y-medarbejder laver jeg nyhedsbrev. P-medarbejder taler jeg med om photoshop. Så det er mange. Men X er min kontaktperson"*.

Medlem

*"Det er rigtig rart at have hende med på sidelinjen og vide, at man har én. Hun var en rigtig god støtte, da jeg skulle til jobsamtale. Det var rigtig rart at have en med, som kunne forklare hvad det betyder at have en hjerneskade, og hvad det betyder for mig specielt"*.

Medlem

*"jeg har haft to kontaktpersoner. Det er et fantastisk forhold. Som sparringspartnere"*.

Medlem



*”det er x-medarbejder jeg taler med, hvis jeg skal bruge noget, har ideer, så er det x-medarbejder, der fortæller mig, hvem jeg skal tale med i Hovedhuset for at komme videre - han holder snor i de ting, jeg går og laver”.*

Medlem

*”jeg har den samme gode kontakt til enhedsmedarbejderen som til min kontaktperson. Og det er der også til de andre medlemmer i enheden. Der er ikke nogen ting, der bliver trukket ned over hovedet på en. Og der bliver altid lyttet til en og de ideer man har, og de er lydhøre overfor forslag til andre måder at gøre tingene på”.*

Medlem

*”det er ligegyldigt hvem det er. Der er nogle opgaver, der skal løses, og man kan gå til hvem det skal være, hvis man har spørgsmål”.*

*”ja, det er det samme forhold til alle, for man kan spørge alle.. ”*

*”Det er kimen i HovedHuset, at man kan tale med alle”*

To medlemmer

*”Jeg har også gået meget sammen med et andet medlem, som har lært mig, hvordan man laver forskellige opgaver – det er vel en slags mentor?”*

Medlem

*”Hun har hjulpet rigtig meget med den sociale udvikling. Enhedsmedarbejder forholdet har givet god information om hvilken retning jeg skulle. Både socialt men også på det faglige”.*

Medlem

*”Det er en god måde at bearbejde sig selv på. Man kan få et job. Jeg spurgte x-medarbejder, helt ærlig, hvor realistisk er det, at jeg får et job igen? Og hun svarede, at hvis det var det jeg ville, så er det det, jeg skal. På hospitalet spurgte jeg også mange gange, men alle talte bare udenom”.*

Medlem

## **Om at lære nye ting**

Under gruppeinterviews blev der talt om, hvorvidt og hvordan medlemmerne mente de havde lært noget nyt ved at arbejde i HovedHuset.

*”i serviceenhed lærte jeg da nogle ting, som jeg ikke gjorde for meget af derhjemme. Det jeg lavede i kontor har jeg arbejdet med før – så det var mest om at få finpudset nogle ting”*

Medlem

*”ved at løse opgaver sammen med andre er jeg blevet bedre til at være tolerant og lydhør. Bedre koncentrationsevne. Mere tolerant og jeg accepterer miljøet”*

Medlem

*”Jeg støvsugede fx en gang hele huset, og det troede jeg ikke, at jeg kunne klare. Man skal prøve sig selv af, og det kan man her. Jeg lavede noget kontorarbejde, og det ku jeg godt. Jeg var ellers bange for at bruge en pc, for det har jeg aldrig lært. Men jeg ku godt. X-medarbejder hjalp, han var med på sidelinjen”.*

Medlem

*”jeg kender mig selv. Hvad jeg kan lide og hvad jeg kan. Det er ikke alt i serviceenheden jeg kan lide. WC'er og det. Men pc og programmer – der vil jeg altid gerne vide mere”.*

Medlem

*”jeg har da lært at skrive på maskine igen – 10 finger system. Det er kommet tilbage. Så gik jeg rigtig glad hjem den dag”*

Medlem

*”jeg er nok bare blevet bedre til de ting, jeg vidste jeg kunne”*

Medlem

*”jeg er begyndt at skrive mere. Men det gør jeg derhjemme. Jeg skriver om tiden på hospitalet - det er en god måde at få bearbejdet oplevelser på”.*

Medlem

*”jeg er blevet langt mere serviceminded end jeg troede. Det er overraskende. Fyldestgørende og givtigt. Jeg har lidt omvendt tilegnet mig de kompetencer, at jeg er blevet bevidst om, at jeg ikke har kompetencer til at befærde mig i alle sociale sammenhænge. Jeg er blevet bevidst om en mangel”.*

Medlem

*”jeg synes ikke, at jeg har lært noget skelsættende”*

Medlem

### **Om at finde et arbejde uden for HovedHuset**

Under gruppesamtalerne bliver der talt om, at forestillingen om et job er blevet mere reel, og at HovedHuset har været en stor hjælp i den proces. Et medlem, der aldrig har været i job, lærer af de historier og erfaringer ældre medlemmer har gjort sig på arbejdsmarkedet.

*”det var min intention hele tiden, at det her forløb skal være med til at skaffe mig et job. Og det skulle være i fuldt omfang og på almindelige betingelser. Det har jeg så lært, at det kan jeg ikke”.*

*”ja...og så må man indse, at det kan man ikke, og det er bedst med mindre - der er jo ingen grund til at opsøge nederlagene”.*

*”ja, det er jo også vigtigt at finde sine begrænsninger”*

*”ja meget – det er der slet ingen tvivl om. Og det er her HH har været en hjælp”.*

Samtale mellem flere medlemmer

*”før var der ikke det, jeg ikke kunne klare. Jeg kunne ikke acceptere min situation. Men jeg er kommet meget længere ved at lære at acceptere, at jeg har en skade”*

Medlem

*”Jeg fik banket mere selvtillid i mig, og rent psykisk fik jeg det bedre af at være her. Jeg havde det meget skidt med mig selv, da jeg startede her. Men her har jeg lært at acceptere situationen. Jeg er blevet bygget op igen her – og det er ikke noget, man kan gøre alene derhjemme selv”.*

Medlem

*”det er jo lige så vigtigt at erkende sine begrænsninger som sine kompetencer. Det nytter ikke noget at have en urealistisk opfattelse af, hvad man tror man kan. Jeg er da løbet panden mod en mur et par gange”.*

Medlem

*”i forhold til job så kan man jo altid lære af de erfaringer, som man hører om fra de andre medlemmer, der har været i job. Fx de ting H fortæller om”.*

Medlem

**Om medarbejderne som tovholdere**

*”jeg har haft meget kontakt med kommunen. Der har været meget splid. Der kom hul på ballonen da x-medarbejder var med – så det har hjulpet rigtig meget”.*

Medlem

*”X-medarbejder hjalp mig med at søge tilskud til at rejse til Finland til min mors begravelse. Jeg troede ikke sådan noget kunne lade sig gøre, men hun støttede mig i troen på at det kunne lade sig gøre”*

Medlem

*”I forhold til center for afklaring og beskæftigelse har de været en stor hjælp. Ellers ville jeg stadig sidde derhjemme og spille computer”.*

Medlem

*”min tilgang og attitude overfor kommunen har været helt forkert før. Jeg troede jeg skulle fedte helt vildt og når det ikke virkede, så blev jeg aggressiv – det har jeg fået hjælp til at komme udover i HovedHuset”.*

Medlem

*”y-medarbejder har talt med kommunen. Det er meget meget svært at finde ud af noget, at gøre noget. Der er mange af dem og de er forskellige. Rigtig godt at have et fast sted, her, som hjælper mig med møder med kommunen. Ellers ville jeg være hjemløs. Du er bare et nummer. De kender ikke dig. Det er bare papirer. Det er fire år - jeg har lært meget om det”.*

Medlem

*”Jeg har for eksempel problemer med mit arbejde, og jeg har talt med y-medarbejder, og jeg tror, jeg vil spørge om y-medarbejder kan deltage i møde på mit arbejde – hun kan måske forstå og forklare nogle ting jeg ikke kan selv”.*

Medlem

## EKSEMPLER PÅ MENTOR-PROJEKTER

Der har i HovedHuset været forskellige aktiviteter, der kan bidrage til indsigt i og forståelsen af mentorforholdene i HovedHuset. Disse er beskrevet i det følgende. Først er der en beskrivelse og medlemmers evaluering af den ugentlige jobklub, derefter en beskrivelse af haveklubben, arbejdsprøvninger i HovedHuset samt medlemmers afprøvning i frivilligt arbejde.

### *JOBKLUB*

I løbet af 2009 har otte medlemmer deltaget i en ugentlig jobklub sammen med 1-2 medarbejdere. Det overordnede formål med klubben er at bringe medlemmerne tættere på arbejdsmarkedet ved at drage nytte/dele af den viden og indsigt, medlemmer og medarbejdere i Hovedhuset har tilsammen, og de forskellige mentorroller, der dermed er. Formålet med at starte en Jobklub var i en mere ”aktiv”, men tidsafgrænset/fokuseret form at inddrage medlemmer i hinandens udvikling og udnytte den dynamik, der kan opstå, når man er flere mennesker samlet. Tanken var, at når man er flere mennesker samlet omkring samme emne, er der flere meninger, input og erfaringer at dele af og drage på. Derudover var det hypotesen, at den tryghed, der skabes mellem medlemmerne, kan bruges til, at medlemmerne kan støtte hinanden i dagligdagen?

Indledningsvis var det medarbejderne, der udarbejdede en oversigt<sup>5</sup> over mulige aktiviteter til Jobklubben. Oversigten er ikke statisk, men tænkt som en palet af valgmulighederne, som medarbejderne, med hver deres kompetencer, kunne gennemføre og være mentorer på. Listen er åben for nye forslag og ideer fra medlemmerne og medarbejdere.

Der har ikke på forhånd været fastlagte rammer eller strategier for mentorrollerne i opgaven. Der er i Jobklubben mulighed for aktiviteter, der involverer flere medlemmer og medarbejdere, men også opgaver, der kan laves to og to, eller alene, med mulighed for mentorsupport efter behov

Ligesom listen over aktiviteter er åben for forslag, er det også løbende blevet debatteret, hvordan jobklubben bedst kunne udføres, og hvordan vi kunne få det bedste udbytte af møderne. Hver jobklub er startet og afsluttet med en gennemgang af mødet – hvad fik vi ud af aktiviteten og snakken i dag og forrige gang.

Den interaktion, som jobklubben afføder mellem medarbejdere/medlemmer og medlemmer/medlemmer, er tænkt som en kilde til observationer og information om mentorrollerne i HovedHuset.

Det følgende er en gennemgang af de emner, der er blevet gennemgået og talt om i jobklubben:

---

<sup>5</sup> Se jobklub oversigt bilag 2

### **1. Gennemgang af referat fra gruppeinterview med arbejdsgivere. Arbejdsgivernes holdning til ansættelse og fastholdelse af medarbejdere med erhvervet hjerneskade.**

HovedHuset har gennemført interviews med arbejdsgivere for at få deres holdning til ansættelse og fastholdelse af mennesker med erhvervet hjerneskade. Medarbejder fremlagde i jobklubben et referat fra disse interviews og fungerede som mentor i uddybning og forklaring af arbejdsgivernes synspunkter. Der var især 2 hovedpunkter, der var ”nye” for medlemmerne: 1. At det er bedre at starte med små opgaver, også selvom det umiddelbart kan virke som under ens interesse- og kompetence niveau – men at der er mulighed for at bygge flere opgaver på hen ad vejen. 2. At grunden til arbejdsgivernes tilbageholdenhed ofte skyldes, at de er bange for nederlag – mest på den ansattes vegne.

De var alle glade for at få gennemgået og udleveret dokumentet: *”det er jo ting, der på en måde er indlysende og som man nok godt vidste, men det giver noget andet at have det stående sådan her – sort på hvidt og i opsummerede punkter”* citat, medlem.

Fredagen efter kunne de fleste medlemmer huske hvad, der blev talt om sidst. Det, der havde gjort størst indtryk var det med, at arbejdsgivernes eventuelle tøven er fordi, de er bange for, at det skal blive et nederlag – så hensynet er rent faktisk til den hjerneskadede. Alle var enige om, at det var med til at *”skabe klarhed om hvordan det hænger sammen”*.

*”Jeg er positiv over, at arbejdsgiveren rent faktisk tager så meget hensyn”* citat, medlem.

*”Det er helt fint, at de er bange for at gøre min situation værre”* citat, medlem.

### **2. Gennemgang af SPOR test. Forberedelse til møde med eksterne jobkoordinator.**

Der var et medlem, der, sammen med medarbejder, gennemgik SPOR<sup>6</sup> testen. Medlemmet var efterfølgende meget opløftet over, at testen gav resultater/jobs, som han efter samtale (udbygning af jobindhold) med medarbejder godt kunne se sig selv i.

Et andet medlem forberedte sig sammen med medarbejder på et møde med ekstern jobkonsulent. De talte på et meget konkret niveau om jobmuligheder, og medlemmet sagde *”jeg har lært at fokusere på det nære og konkrete – ellers kan det hurtigt blive for teoretisk”*.

### **3. Træning af sociale kompetencer/gennemgang af ord**

Formålet med aktiviteten er at skabe bevidsthed om de sociale spilleregler, der eksisterer på en arbejdsplads. Udgangspunktet er en liste med 25 ord blandt andet: engagement, personlig fremtræden, socialt, samarbejdsevne, stabilitet, fleksibilitet og motivation. Denne aktivitet er flere gange blevet taget op i jobklubben, og ofte har vi ikke nået mere end to ord på én Jobklub. Ordene har givet anledning til rigtig god snak og diskussion af enkelte medlemmers oplevelser, men også af betydningen i mere generelle vendinger. Alle fik 5 minutter til at skrive ned, hvilken betydning de selv lægger i et ord. Derefter præsenterede hver enkelt det, de synes det betød. Derefter var der god snak. Der var rigtig god stemning og interesse for at tage næste ord.

---

<sup>6</sup> SPOR testen er et værktøj, der kan hjælpe med at afklare jobønsker og kompetencer.

Medlemmerne synes, at metoden er ”*fantastisk berigende og god for kommunikationsformen*”. Andre sagde, ”*det er godt at få tid til tanker om arbejde og at høre andres tanker*” og ”*det er kendte ord, som er gode at reflektere over – det lyder banalt, men virker godt*”.

Fra et medarbejderperspektiv kan aktiviteten bruges til at få indsigt i, hvilke krav og forventninger medlemmerne har til konkrete jobs – og noget viden om deres relation til arbejdslivet, som man ikke ville kunne få ellers.

Under diskussionen af et af ordene fortæller x-medlem, hvordan han mente, at han havde stillet en masse dumme spørgsmål dengang han gik i skole, og dermed været til irritation for lærere og medstuderende. Et andet medlem og en medarbejder siger, at det er formålet med at gå i skole – at stille spørgsmål, hvis der er ting man ikke forstår. X-medlem er ikke helt overbevist.

Senere fortæller et tredje medlem med ledelses-erfaring om hans ledelsesstil, og hvordan han har ledet sin afdeling ud fra filosofien ”der er ingen dumme spørgsmål - der kan kun være utilstrækkelige svar”. Denne udmelding fra en mand, der har erfaring og ved hvad han taler om, overbeviser x-medlem om, at det er ok at stille spørgsmål.

#### **4. Rollespil**

Formålet med rollespil er at skabe bevidsthed om spillereglerne på en arbejdsplads. Det gøres ved at agere forskellige situationer og derefter tale om dem og de forskellige udfald og reaktioner, der kan være.

1. Én episode har været et medlem, der på sin postrute følte sig presset af arbejdsgiver. Han kunne ikke nå hele ruten og fik besked på at undlade at tømme de sidste postkasser. Jobklub diskussionen gik på, hvordan man afstemmer arbejdsgiverens forventninger med medlemmets formåen?

Gennem rollespillet og diskussionen kom medlemmet frem til, at han fremover skal tale med cheferne direkte, og eventuelt tale med en mentor, der har indsigt i hjerneskaden – f.eks en medarbejder fra HovedHuset. Et andet medlem kunne konstatere, at jo flere led, der er i kommunikationen, jo vanskeligere bliver det.

2. Et andet rollespil handlede om et medlem, der har erfaret at blive råbt ad og afvist, da han henvendte sig til en kollega. Det kom senere frem, at kollegaen havde problemer på hjemmefronten. Emnet kom til at blive ”dårlige dage”. Udover at tale om forskellige scenarier, alt efter hvordan man håndterer både at henvende sig til en kollega, og hvordan man forholder sig, hvis der bliver råbt ad én, så blev følgende spørgsmål diskuteret: Melder man til sine kolleger, hvis man har en dårlig dag? Fralægger man sig ansvaret ved at gøre det? Er det godt for kolleger at vide, at man har en dårlig dag? At det ikke har noget med kollegerne at gøre?

Et medlem forklarede, at hvis det var ham, der havde oplevet at blive råbt ad på den måde, så var han gået fra jobbet uden at tale med nogen. Konklusionen på snakken blev, at det nok ikke var den bedste løsning – ved bare at gå, kan man miste sit job. Man skal huske, at andres adfærd ikke

nødvendigvis har noget med en selv at gøre. Hvordan kan man ellers gøre? Spørge hvordan han har det?

Generelt talte vi også om, hvordan man kan henvende sig til kolleger ved at starte med at afveje situationen, inden man går ind: ”må jeg forstyrre?”, ”vil du sige til, når du har tre min”.

Medlemmer siger, at rollespil er en god metode til at klargøre problemstillinger.

### **5. Afslutte jobklub med at sige positive ord om hinanden.**

Et par gange har vi afsluttet jobklubben med en runde, hvor én person var i fokus ad gangen, og alle frit kunne give komplimenter og sige positive ord. Det giver en helt fantastisk stemning. Og alle går glade på weekend.

### **6. Opstart af jobklub med fokus på sociale færdigheder**

Over sommerferien valgte vi at lave formen for jobklubben lidt om, så der blev lavet individuelle afklaringsaktiviteter én til én med kontaktpersonen – fordi det virkede mere målrettet for den enkelte og nemmere for medarbejder og kontaktperson at holde fokus på den enkeltes fremskridt.

Efter sommerferien var der alligevel stor efterspørgsel på jobklubben, og medarbejderne blev enige om at starte den op igen, men med fokus på generelle sociale færdigheder. Da vi startede jobklubben op igen, lagde vi ud med at tale om, hvilke aktiviteter fra foråret, der havde været bedst, og hvilke forventninger medlemmerne har til jobklubben. De aktiviteter, der blev fremhævet, var alle aktiviteter i tråd med medarbejdernes tanke om at holde fokus på træning af sociale færdigheder: gennemgang af ords betydning, rollespil, se relevante film etc.

### **7. Træning af sociale kompetencer/gennemgang af ord**

Listen med ord, som er blevet gennemgået og talt om, blev udleveret på ny, og da der var nye medlemmer til stede, startede vi helt forfra med listen. De gamle medlemmer var kun glade for at kunne tage ordene igen. Denne aktivitet bliver brugt ofte.

### **8. Beskrive sig selv som person til cv**

I jobklubben er der også blevet arbejdet med at udfærdige et CV. Hver især har blandt andet skrevet fem linjer, der beskriver dem selv som person, samt hvilke personlige kompetencer man har. Vi startede med, at vi hver især skulle skrive 10 ord. Derefter læste vi ordene op for hinanden, og en ad gangen fik man feedback på de ord, man havde valgt.

Via gruppearbejde, individuelt arbejde og løbende feedback fra gruppen, udarbejdede medlemmerne en beskrivelse af dem selv. Afslutningsvis fik vi en, der ikke havde deltaget i jobklubben, til at gennemlæse beskrivelserne og gætte, hvilken beskrivelse, der hørte til hvem.

Om processen siger medlemmerne:

*”det handler jo om at hive det positive frem om sig selv”*

*”det bedste ved det er, at det udvikler en”*

*”det har været en hård og lang fødsel”*

*”jeg lærer at lytte efter... ja... men erkendelsen den kommer fra mig selv. Det handler jo om at se sig selv mere objektivt”*

*”jeg anede ikke, hvor jeg skulle starte eller slutte – men det gik med lidt hjælp”*

## **9. Den individuelle afklaring**

Til den individuelle afklaring er der udarbejdet et arbejdsark, der har fokus på arbejdsopgaver og kompetencer. Ideen er at få medlemmerne til at tænke mere indgående over de arbejdsopgaver, de har lavet i HovedHuset. Det gøres blandt andet med udgangspunkt i arbejdsarket, hvor man først beskriver formålet med opgaven, og derefter de mindre opgaver, som opgaven består af. På den måde er man 'tvunget' til at tænke over, hvilke kompetencer man har anvendt for at løse opgaven.

## **10. Jungs typeindikator**

Vi har blandt andet brugt jobklubben på at gennemgå Jungs typeindikator. Jungs typer handler om at forstå menneskers typer og den indvirkning, det har på menneskers foretrukne adfærd og kommunikation. Indsigten i typerne giver ofte en større forståelse af samarbejde og forskellighed på en arbejdsplads. Denne øgede forståelse kan medføre et bedre samarbejde og en større anerkendelse af forskellige kompetencer frem for splittelse imellem mennesker, der er forskellige. Det kan også give værktøjer til at kommunikere på forskellige måder, afhængig af de mennesker, man samarbejder med.

Formålet med at gennemgå typerne var at give medlemmerne et redskab til at opnå en større selvindsigt i, hvem de er som person og hvordan deres typestil er. At de får indsigt i, hvordan andre kan være forskellige. I gennemgangen er typerne blevet forklaret én ad gangen, og medlemmerne har givet udtryk for, hvilken type frem for en anden, de mener, de tilhører.

## **Medlemmernes evaluering af Jobklubben**

Medlemmerne har svaret på et evalueringsskema, hvor de blandt blev spurgt om, hvad de har fået ud af at deltage i Jobklubben:

*”Jeg fik ikke så meget viden om job, men fik til gengæld skrevet et cv. Og fik noget at vide om forventninger fra arbejdspladsen og fik forklaret diverse 'svære' ord”*

*”selvtillid, viden, mod på at komme ud i job”*

*”jeg blev positivt overrasket over, at de forskellige aktiviteter virkede så godt!”*

*”det giver en bedre bevidsthed om ting, man troede, man var bevidst om – det bliver mere tydeligt”*

*”det er med selvsikkerhed jeg udtrykker min glæde og overraskelse (...) det var enormt givtigt”*

*”Med ét slag fik mit liv mere substans. Jeg er blevet lidt mere.. i dont know, bevidst om, at vi alle sammen har vores egne unikke perspektiver af virkeligheden, også ude på jobmarkedet”*

*”Det giver selvtillid/selvværd at mødes med ligesindede og høre, at de står i noget, der ligner ens eget”*



## Opsummering på jobklubben

Jobklubben har været åben for alle, men det har helt naturligt kun været de medlemmer, der var klar til at se udad mod jobmarkedet, der deltog.

Jobklubben giver samvær omkring jobsøgningen og det styrker mentorrollen - mentorrollen er dynamisk og skifter mellem at være medarbejder og et tredje medlem, der er mentoren. Menteeen kan tage de ting, vedkommende kan bruge til noget, og lade resten ligge.

I de tilfælde, hvor medlemmerne har fungeret som mentorer, er det fordi, de har været mere erfarne på et specifikt område fx i forhold til ledelseserfaring eller bestemte situationer, de ville håndtere anderledes. Mentorskabet er opstået undervejs, og baserer sig på den enkeltes kvalifikationer og viden om arbejdsmarkedsrelevante emner.

Det var blandt andet tanken med jobklubben, at den tryghed, der skabes mellem medlemmerne, ville kunne bruges til, at medlemmerne kan støtte hinanden i dagligdagen. Medlemmerne har været rigtig gode til at støtte hinanden, mens Jobklubben stod på – med motiverende ord og støtte til at få beskrevet sig selv til cv. Men i dagligdagen udover jobklubben har det ikke nødvendigvis skabt nogen samhørighed – ikke i den grad, det var tænkt.

Overordnet kan det konkluderes, at jobklubben har båret præg af en særlig dynamik. Der er stor opbakning om gennemførelsen, og der er blevet stillet mange spørgsmål, der har skabt ny indsigt. Jobklubben et rigtig godt værktøj til at få alles fokus til at være på jobmarkedet.

## *HAVEPROJEKT*

Et andet eksempel på mentorprojekter i HovedHuset er haveprojektet, som blev gennemført i løbet af sommeren 2009, hvor seks medlemmer samt en medarbejder planlagde og udførte projektet. Formålet var lave et projekt i fællesskab, samt at forskønne de udendørsarealer, der er tilknyttet Hovedhuset.

Indledningsvis stiftede vi en planlægningsgruppe, der havde til opgave at undersøge, hvilke planter der skulle indkøbes, hvor de bedst kunne placeres, samt at lægge et budget for indkøb.

Der har ikke på forhånd været fastlagte rammer eller strategier for mentorrollerne i opgaven. Mentorskabet er opstået undervejs, og baserer sig på den enkeltes kvalifikationer og viden om planter og havearbejde. Mentorrollerne er baseret på et ligeværdigt forhold, idet alle implicerede medlemmer undervejs i forløbet har fungeret både som mentorer og mentees. Dette særlige forhold er opstået, fordi det viste sig, at medlemmerne hver især besad en viden vedrørende havearbejde, de kunne videregive til hinanden. I dette konkrete projekt havde medarbejder ingen erfaring på området. Når medlemmerne har fungeret som mentorer, er det fordi de har været mere erfarne på et specifikt område vedr. planter, hvor mentee har haft brug relevant råd og vejledning.

Projektet har båret meget præg af, at der er stillet forskellige forslag til et eventuelt problem. Der er blevet stillet nysgerrige spørgsmål, der har skabt ny indsigt, og det er i fællesskab blevet afgjort, hvem der kan løse problemet, eller har en viden om det. I denne proces har såvel mentorenes som mentees roller taget form. Det er løbende blevet debatteret, hvordan haveprojektet bedst kunne udføres, og hvordan vi kunne få det bedste udbytte af planterne.

Overordnet kan det konkluderes, at haveprojektet har båret præg af en særlig dynamik, hvor alle har følt sig ansvarlige for projektets succes og hvor medlemmerne har været meget optagede af og interesserede i det indbyrdes mål i projektet, nemlig at få en flot terrasse, samt at få udbytte af grøntsagerne.

### *ARBEJDSPRØVNING*

Et andet mentorprojekt eksempel er de arbejdsprøvnings, der gennemføres i HovedHuset. I løbet af det seneste år er der gennemført flere arbejdsprøvnings i HovedHuset. Forskellen på et medlem i arbejdsprøvning i HovedHuset og andre medlemmer er, at ved en arbejdsprøvning dokumenteres, hvilke opgaver medlemmet har løst og hvordan de er løst. Det er en medarbejder, som udarbejder denne dokumentation, og der tilstræbes at følge relevante punkter fra ressourceprofilen<sup>7</sup>, således at dokumentationen kan indgå direkte i sagen hos kommunen. HovedHusets medarbejder, som er ansvarlig for den pågældende arbejdsprøvning, fungerer i arbejdsprøvningen som en mentor for medlemmet. Medarbejderen/mentoren sikrer, at medlemmet får forskellige og egnede opgaver, og observerer og dokumenterer resultaterne. Undervejs instruerer medarbejderen i de opgaver, der skal løses, finder den rette mængde af opgaver og laver en arbejdsplan for det medlem, der skal arbejdsprøves. En arbejdsprøvning kan løbe over alt fra 4-6 uger til 4-5 måneder. Længden af forløbet aftales i samarbejde med sagsbehandleren og har til formål af sikre, at medlemmet afklares i deres arbejdssevne.

Et medlem har i en periode på fem måneder været i arbejdsprøvning i HovedHuset. Medlemmet lider af afasi<sup>8</sup> og derfor var der i opstartsfasen stor fokus fra medarbejders (mentors) side på, at medlemmet forstod de opgaver, han blev stillet. Efter lidt tid blev det klart, at medlemmet havde svært ved at huske eller fastholde opgaverne. Efter samtale mellem medlem og medarbejder kom de frem til, at der skulle udarbejdes et uge skema, han kunne vende tilbage til og som kunne være med til at fastholde ham i opgaverne. Det viste sig at være succesfuldt. Senere i arbejdsprøvningen tog medlem og medarbejder en snak for at finde frem til muligheder/løsninger, der kunne afhjælpe medlemmets udtrætning, så han kunne arbejde flere timer dagligt. De fandt sammen frem til, at medlem skulle holde frokostpause for at få energi og derefter hvile sig.

Fordi rammerne og metoderne er kommet frem under samtale med medlemmet er vedkommende engageret i ændringerne/mulighederne og bevarer dynamikken og motivationen. Medarbejder/mentor har ligeledes fungeret som tovholder på sagen i forhold til kommunen. Medlemmet er i dag godkendt til fleksjob.

---

<sup>7</sup> Ressourceprofilen er et værktøj, som bl.a. har til formål at afdække medlemmets styrker, muligheder og barrierer, og hvad de betyder for medlemmets arbejdssevne.

<sup>8</sup> Afasi er et erhvervet tab af evnen til at tale og/eller tab af sprogforståelsen.

Et andet medlem var i arbejdsprøvning sommeren 2009. Mentorforholdet har i høj grad båret præg af samtaler, hvor målet har været at afklare, hvordan og i hvilken udstrækning medlemmet har behov for personlig støtte på vejen til meningsfuld beskæftigelse. Støtten og vejledningen har i dette tilfælde bestået af at finde frem til, hvordan hun kan overkomme forhindringer for at komme i job eller praktik. Da medlemmet ikke tidligere har haft tilknytning til arbejdsmarkedet, har mentor og mentee også talt om arbejdsopgaver i forskellige erhverv, samt almene forhold på en arbejdsplads - herunder blandt andet hvilke forventninger en arbejdsgiver har til en ansat. Mentorskabet har ydermere bestået af i fællesskab at finde løsningsforslag til at komme op og møde til tiden, samt støtte til at kontakte egen læge og sagsbehandler.

Den personlige og professionelle kontakt, der er blevet skabt inden for rammerne af dette mentorforhold, har vist sig at være meget frugtbar på flere måder. Menteeen har fået støtte til at realisere drømmen om prøve at være på arbejdsmarkedet i et fire ugers praktikforløb, og mentor har fået mulighed for at bruge sin erfaring på en konstruktiv måde. Begge har altså fået noget ud af forholdet.

### *FRIVILLIGT ARBEJDE*

Mange medlemmer udfører i dag frivilligt arbejde enten på en arbejdsplads eller fra HovedHuset. Over sommeren talte en del medlemmer med jævne mellemrum om muligheden for at prøve frivilligt arbejde, men fandt ikke noget, de kunne give sig i kast med. En medarbejder tog teten og undersøgte forskellige muligheder og fandt ud af, at HovedHusets medlemmer kunne deltage som frivillige på årets Fair Trade Festival i Fælledparken. Fire medlemmer viste interesse i at deltage. I ugerne op til festivalen var medarbejderens rolle at være tovholder på projektet: at tale med Mellempøkeligt Samvirke om mulighederne, forklare dem, at ikke alle var 100% funktionsdygtige og i samarbejde med Mellempøkeligt Samvirke at finde opgaver, der kunne virke passende, og derefter videreformidle mulighederne til medlemmerne.

På selve dagen deltog tre medlemmer og to medarbejdere. Den ene medarbejder som mentor/tovholder på hele projektet, mens den anden medarbejder blev involveret i projektet i kraft af erfaring med frivilligt arbejde.

#### *Den ene medarbejder og to medlemmer ryddede op pladsen*

Udstyret med en sort sæk fik tre frivillige til opgave at rydde op på pladsen. Medarbejderen foreslog, at alle tre kunne gå sammen, men det ene medlem er fuldt funktionsdygtig fysisk og ville gerne samle affald op alene. Det andet medlem har en halvsidig lammelse og skinne på det ene ben samt afasi. På trods af dette demonstrerede han, at han sagtens kunne klare opgaven alene. Alle tre gik alene og mødtes engang imellem og tog pauser sammen. Begge medlemmer klarede opgaven fint. Medlemmet med halvsidig lammelse klarede opgaven i en time og måtte derefter stoppe på grund af udtrætning. Det andet medlem udførte opgaven i to timer.

#### *Et medlem og en medarbejder gik i køkkenet, hvor der manglede frivillige på grund af afbud*

Der var fart på i køkkenet og ikke tid til at blive introduceret til arbejdet. Som mentor hjalp medarbejder medlemmet i gang, hjalp ham med at få overblik over jobbet samt støtte ham i

opgaverne, motivere ham og sørge for, at han fik udnyttet de sparsomme pauser til at få noget at drikke.

*Et par dage efter bliver erfaringerne og oplevelserne drøftet og delt:*

Et medlem fra oprydningsholdet sagde, at han inden dagen havde været meget negativ over den opgave, HovedHuset var blevet stillet – at det var degraderende og ikke et job, hvor han kunne bruge sine kompetencer. Men han var positivt overrasket på dagen – ”*jeg mødte mange mennesker og det var faktisk sjovt*”. Han forklarede også, at han er blevet opmærksom på sine begrænsninger – at det var hårdt, og at han brugte så meget energi på de to timer jobbet varede, at han var blevet meget træt. Et andet gangbesværet medlem erfarede, at han blev træt efter en time – så den slags arbejde er for fysisk hårdt for ham.

Medlemmet fra køkkentjansen sagde, at det var hårdt, og at han ikke ville kunne klare det i længere tid ad gange. Men også, at det havde været sjovt: ”*det var sjovt, men det kan jeg jo sagtens sige, nu var jeg jo sammen med en medarbejder. Når jeg mistede overblikket, hjalp hun mig med at få brød på alle tallerknerne*”.

Alt i alt var det et par hårde timer, og det havde været en svær planlægningsproces. Men medarbejdere er enige om, at det er en god metode til at komme ud af HovedHusets miljø, hvor tingene går langsomt og der bliver taget meget hensyn. Den form for frivilligt arbejde er en god mulighed for at afprøve sig selv og sine grænser, og hvordan man håndterer sådan en åben og udefineret opgave.

Oplevelsen fra denne dag med frivilligt arbejde medførte ”en bølge af lyst” hos flere andre medlemmer til at komme ud på arbejdsmarkedet uanset hvordan. En startede frivilligt arbejde på en café, en anden kom i praktik i en dyrehandel, mens den tredje fik lyst til at prøve kræfter som vicevært på et filmselskab.

## PRAKTIK OG JOB

Når et medlem af HovedHuset er klar til at prøve kræfter med eksterne arbejdspladser, er HovedHusets medarbejdere og især HovedHusets jobkonsulent mentor for medlemmet i jobsøgningsprocessen samt i opstarten på arbejdspladsen.

Jobkonsulenten støtter med udformning af ansøgning og cv og i det virksomhedsopsøgende arbejde. Hvis medlemmet ønsker det, kan jobkonsulenten følge med ud til virksomheden til jobsamtale som støtte for medlemmet. Jobkonsulenten støtter medlemmet i at formidle information om medlemmets handicap til leder og kolleger, og jobkonsulenten følger medlemmet på sidelinjen i opstartsfasen.

Et medlem i arbejde forklarer det sådan her: *”Jeg havde brug for nogen, der vidste noget om hjerneskader. For jeg var ikke sikker på, hvad der var sket i min øverste etage, men jeg vidste, at det var noget, der skulle tages hensyn til. HovedHuset kunne hjælpe med at fortælle min arbejdsgiver, hvad det betyder at have fået en hjerneskade”.*

Som mentor hjælper jobkonsulenten medlemmet med at komme ind i de nye opgaver, få overblik over dem og komme med forslag til, hvordan de kan løses. Det kan være, at opgaven skal beskrives på en bestemt måde, eller der kan laves systemer, der passer medlemmet.

Et andet medlem i arbejde siger: *”Jobkonsulenten har støttet mig rigtig meget. I starten var der for lidt at lave med det praktiske. Så fandt vi ud af, at jeg også kunne journalisere og ordne arkiver. Og her fik jeg hjælp fra HovedHuset til at komme ind i det. Starten på et nyt job med nye opgaver er altid vanskelig. HovedHuset går ind og yder den hjælp, der skal til med oplæring og tilrettelæggelse af opgaverne”.*

Dette mentorforhold er vigtigt for medlemmets tilknytning til arbejdspladsen. En arbejdsgiver siger om Hovedhuset, at det har stor betydning, at jobkonsulenten kender medlemmet godt og ved, hvad det betyder at have en hjerneskade.

## MENTOREKSMEMPLER FRA DAGLIGDAGEN

I dagligdagen i HovedHuset er der mange mentorforhold. Nogle opstår spontant i en meget afgrænset periode, mens andre udvikler sig til faste og tilbagevendende konstellationer. Det kan være en medarbejder eller et medlem, der har et computerspørgsmål, det kan være et medlem, der oplærer et andet medlem i arbejdsopgaver, det kan være medlemmer, der husker medarbejdere på gøremål, det kan være et medlem, der fortæller om egne erfaringer fra fx jobmarkedet etc.

Nedenfor er eksempler på mentorroller i dagligdagen i HovedHuset. Først er der eksempler på, hvordan medarbejdere kan være mentorer for medlemmer, derefter på medlemmer, der er mentorer for andre medlemmer, og til sidst hvordan medlemmer kan være mentorer for medarbejdere. Afslutningsvis en beskrivelse af de katalysatoreffekter, der kan være, når man aktivt anvender mentorroller i dagligdagen.

### *MEDARBEJDER – MEDLEM*

Medarbejdere er ofte mentorer for medlemmerne på mange forskellige niveauer og med forskellige formål. Det hænger sammen med, at medlemmerne ikke kommer i HovedHuset for at lære om arbejdsopgaver alene. De kommer også fordi de skal have hjælp til andre aspekter af (privat)livet.

Følgende er eksempler på de mange forskellige mentorroller medarbejderne kan have:

**1.** Medarbejder havde samtale med et medlem om, hvordan varme følelser i forhold til andet menneske kan takles. Feedback på, at medlemmet har håndteret situationen fint, at følelser er OK, men at det naturligvis er svært, når ens følelser ikke bliver gengældt. Råd om at kanalisere sine følelser ud i skrift eller maling/tegning. Hele forløbet i HovedHuset er suppleret med læsning af to små hæfter af Irene Henriette Oestrich om sociale færdigheder.

**2.** Medlem forsøger at beskrive egne kompetencer og udfordringer som forberedelse til møde med anden aktør/jobkonsulent. De skrevne ord var flyvske og med uforståelige metaforer. Medarbejder siger til medlem, at hun ikke forstår ordene. Medlem forklarer, hvad han mener. Medarbejder spørger, hvorfor han ikke skriver det med de ord, han bruger til at forklare de ting, han har skrevet.

Derudover refererer medarbejder til et tidligere møde, hvor medlemmet skulle forklare et andet medlem om nogle lidt indviklede ting (forskellige dokumenter og programmer på computer) men gjorde det meget simpelt – medarbejder foreslår, at medlem har denne meget simple forklaringsform i tankerne, når han skal svare på spørgsmål som forberedelse til mødet.

**3.** Der var en situation, hvor medarbejder set i bakspejlet var for hurtig til at kontakte den virksomhed, hvor et medlem er fleksjobansat og spørge til organisatoriske ændringer på virksomheden, der bekymrede medlemmet – for ifølge afdelingslederen var der var intet at komme efter.

- Medarbejderen lærte, at hun i stedet skulle have været mentor/coached medlemmet til at håndtere situationen selv på arbejdspladsen.

- Under alle omstændigheder er det godt, at medlemmet kommer til HovedHuset og lufter sine bekymringer til medarbejderen (som er hendes jobmentor), i stedet for at skulle drukne i dem selv og blive bekymret over ingenting.

**4.** Et medlem kommer ofte og fortæller medarbejder om dating sider og dating fester. Han fortæller om oplevelserne og får hjælp til indsigt i den verden, som for ham virker lidt uoverskuelig. Efter mange samtaler kan medarbejder se, at alkohol måske har en indflydelse på den manglende forståelse og overblik over disse fester. Medarbejderen opfordrer medlemmet til at deltage uden at indtage alkohol for på den måde at gøre situation mere overskuelig. Han kommer tilbage og fortæller, at han har forsøgt, og det virker meget godt.

**5.** Under en hyggesnak en eftermiddag falder snakken på matematik. Et medlem giver udtryk for, at han er træt af, at han ikke er bedre til matematik – at han ikke har haft/kan huske mere end til 5.-6. klassetrin. Han ønsker at være bedre til matematik for at kunne starte på den uddannelse, han drømmer om. Men han ved ikke, hvor han skal tage de kurser for at komme i gang. Medarbejder foreslår, at han køber matematikbøger og tager med i HovedHuset. Medlem var meget interesseret i det og sagde til medarbejder, at han (medlem) skulle holdes op på det, at medarbejder skulle presse ham. Derefter fandt medlem selv en hjemmeside, hvorfra man kan printe forskellige matematikopgaver alt efter klassetrin. Medlem ville gerne starte på 7. klassetrin, men medarbejder foreslog at starte et trin lavere – hellere starte med en succesoplevelse og få genopfrisket det derfra. Medlem arbejder selvstændigt og motiveret med opgaverne – og kommer og spørger om hjælp, når han er gået i stå. Medlem har selv sagt, at medarbejder skal presse ham lidt, så medarbejder roser meget, men foreslår også hvor mange regneark, han skal nå pr dag. Uden medarbejders opfølgning og motiverende ros var medlemmet ikke kommet i gang med at opgradere sine matematiske kvalifikationer.

**6.** Et medlem arbejder frivilligt fra Hovedhuset: Medlemmet har fået til opgave fra en ekstern virksomhed at opdatere en medieliste med både danske, svenske og norske adresser. Arbejdet udføres fra HovedHuset. Mentorrollen i denne situation er at holde kontakten til virksomheden, løbende spørge til jobbet fremgang og forsikre medlemmet om, at virksomheden virkelig værdsætter arbejdet og indsatsen.

**7.** Et medlem arbejder frivilligt med oversættelsesarbejde for en virksomhed – arbejdet udføres fra HovedHuset med medarbejder som mentor. Medlemmet sidder i HovedHusets lokaler og arbejder på computer. Medarbejderne i HovedHuset er på daglig basis mentorer for medlemmet i forhold til løsningen af denne konkrete opgave, da medlemmet har behov for daglig støtte i brugen af enkelte funktioner på computer og til organisering af oversættelsesopgaven. Medarbejderne fungerer som mentorer ved at:

- a) Medarbejderen er med til at sikre, at der er klare aftaler og afstemte forventninger i forhold til arbejdsgiveren.
- b) Medarbejderen støtter i, at der er klare aftaler for det næste halve år, så medlem ved, hvad han skal lave for virksomheden, og hvem han kan kontakte.

- c) Medarbejderen coacher medlem i at forstå, at hans oversættelsesarbejde er værdsat og det, at han til tider ikke hører fra virksomheden, ikke er ensbetydende med, at de er utilfredse med ham, men blot, at de har travlt.

Dermed er medarbejderne også med til at fastholde medlemmet i job, da arbejdsgiver udtaler, at medlem kræver megen tid fra deres side for at holde styr på det, medlemmet sender til dem. F.eks. kan en oversættelse komme i flere versioner, fordi medlemmet løbende finder en bedre måde at formulere noget på. Generelt er arbejdsgiver meget tilfreds med oversættelserne. Det er fuldtidsarbejde for medlemmet at lave oversættelserne og udgør medlemmets meningsfulde beskæftigelse.

**8.** I forhold til de medlemmer, der har problemer med de sociale kompetencer, er det en væsentlig del af medarbejdernes mentorroller at hjælpe med indsigten i, hvordan en adfærd kan virke uhensigtsmæssigt i forhold til det, de ønsker at opnå. Et medlem har problemer med temperamentet i dagligdagen, og medarbejder og medlem taler ofte om situationerne i et tilstødende lokale. Mentorrollen består i at forklare situationer, som medlemmet bliver sur over – oftest har medlemmet misforstået situationen. Denne rolle er nødvendig for, at medlemmet kan være i Hovedhuset. Det hjælper til, at der er plads til alle.

**9.** Et kvindeligt medlem føler sig ensom og vil gerne finde en kæreste. Hun henvender sig i al fortrolighed til en medarbejder. Medarbejder hjælper medlemmet med at finde en datingside på internettet, og med at oprette en emailadresse. Dette mentor/mentee forhold medfører snakke om det at være ensom og hvad medlemmet søger. Ligesom det også medfører helt praktisk assistance på computeren.

**10.** Medarbejder har ringet til arbejdspladser og kun ganske kort præsenteret dem for et medlem, medlemmets kvalifikationer og også orienteret dem om fleksjobreglerne – især vedr. de økonomiske fordele for en arbejdsplads, som oftest er altafgørende for at ansætte én i et fleksjob. Det har medført, at flere har vist interesse for at modtage en uopfordret ansøgning fra medlemmet.

### *MEDLEM – MEDLEM*

Medlemmer er ligeledes ofte mentorer for hinanden. Mentorforholdet udspiller sig ofte i udførelsen af de daglige arbejdsopgaver, hvor 'gamle' medlemmer fungerer som mentorer for nye. Det kan også være de deler af erfaringer med, hvordan man håndterer udfordringer i forbindelse med en hjerneskade, erfaringer fra arbejdsmarkedet, kommunen og med sociale relationer.

Følgende er eksempler på de mange forskellige mentorroller medlemmerne kan have:

**1.** Et medlem (mentor) laver taletræning med tre andre afasirante<sup>9</sup> medlemmer i HovedHuset. Mentoren er selv afasirant, men han har generhvervet evnen til at tale. Han afholder taletræning tre gange om ugen i Hovedhuset, en dag pr mentee. Fordi han selv har været, hvor de andre

---

<sup>9</sup> Afasi er et erhvervet tab af evnen til at tale og/eller tab af sprogforståelsen



medlemmer er, er han både en god mentor, motivator og rollemodel. Der er stor efterspørgsel efter og taknemmelighed for taletræningen – det gør, at mentoren får mening og indhold og føler sin indsats værdsat.

2. Som en del af ovennævnte taletræning har mentor 'presset' et medlem til at være ordstyrer til morgenmødet. Mentoren har før fungeret som ordstyrer ved møder i HovedHuset. Medlemmet kastede sig ud i det, fordi mentor var med på sidelinjen og som backup. I samarbejde klarede mentor og medlem opgaven.

3. I forbindelse med taletræningen meldte medlem og mentor sig som referenter til morgenmødet. De skrev hver deres referat, så mentor efterfølgende kunne hjælpe mentee med at renskrive det.

4. Et medlem har længe haft ansvar for morgentjansen: kaffebrygning og opdækning til planlægningsmødet. Medlemmet fungerede som mentor, da et andet medlem skulle overtage tjansen. Mentor lavede en udførlig jobbeskrivelse og var meget hjælpsom i oplæringen.

5. Medlem har oplært medlem i afspritning af håndtag. Det foregår ved, at mentor følger medlemmet rundt i huset og hjælper medlemmet med at huske alle dørhåndtag.

6. To medlemmer skulle i fællesskab udarbejde et ferieskema til sommeren. X-medlem sagde indledningsvis, at hun ikke kunne anvende Excel. Y-medlem svarede hende, at han ville hjælpe hende, så hun kunne lære at bruge programmet. Derefter satte de sig sammen ved Pc'en. X-medlem tastede, og y-medlem guidede hende tålmodigt igennem.

7. Når medlemmerne har problemer med computerne, er det et bestemt medlem de spørger til råds.

### *MEDLEM – MEDARBEJDER*

Som med haveprojektet (beskrevet tidligere), hvor medarbejderen lærte meget om planter fra medlemmerne, så kan medlemmerne også være mentorer for medarbejderne med forskellige ting i hverdagen.

1. Medlem med ansvar for excelark til registrering af medlemstimer har været på ferie i fem uger. Der er i den tid kommet rod i formlerne i excelarket. Ingen har formået at løse problemet. Da medlem kommer tilbage, løser medlem og medarbejder problemet i fællesskab, og medarbejder lærer, hvordan problemet skal løses en anden gang.

2. Medarbejder 'vikarierer' på printning af nyhedsbrev i sommerferien. Medarbejder kan ikke finde distributionslisten, som medarbejder ellers selv har lavet et halvt år forinden. Efter at have søgt efter det i et stykke tid kommer et medlem og henter medarbejder "*kom, nu skal jeg vise dig hvor og hvordan du finder listen*".

3. Når medarbejdere har mindre problemer med computerne, er det et bestemt medlem, de spørger til råds.

*KATALYSATOR EFFEKT*

I HovedHuset oplever vi, at medlemmerne tør kaste sig ud i at prøve nye ting, fordi de ved, at der altid vil være hjælp til at hente – fra en mentor i form af et andet medlem eller en medarbejder. At vide, at der altid er nogen, skaber tryghed og rykker mennesker længere, end de ville turde selv. I HovedHuset kaster man sig ud i at lave ting, som man ikke ville have taget initiativ til, hvis man sad alene derhjemme.

Jobklubben har for eksempel affødt, at medlemmer sidder for sig selv og udarbejder dataliste/cv. Og medlemmer har mere mod på at starte på en ekstern arbejdsplads, fordi de ved, at de har HovedHuset med i baghånden.

Når man taler mentorforhold, er der ofte meget fokus på det, menteen lærer og får ud af forholdet – den viden og de færdigheder, som er med til at flytte menteens grænser. Men forholdet går begge veje. Det er HovedHusets erfaring, at det virker udviklende for begge parter. At kunne noget og at være noget for andre er en succesoplevelse, som er med til at øge selvværdet.

## KONKLUDERENDE

Hvordan mentorrollerne er og skal være i HovedHuset, var ikke defineret før HovedHusets mentorprojekt gik i gang. Formålet med at undersøge og beskrive, hvilke forskellige mentorforhold, der eksisterer i HovedHuset, var blandt andet, at vi, som medarbejdere, ønskede at blive klogere på begrebet mentor samt finde ud af, hvor og hvordan vi anvender det, og hvordan vi anvender det mest hensigtsmæssigt fremover.

I HovedHuset er der rigtig mange forskellige mentorroller og muligheder for at være mentor for hinanden. Hvem der er mentor, og hvem der er mentee, og hvordan forholdet udmønter sig, afhænger af konteksten. Vi er mentorer for hinanden hele tiden og det er en central del af måden, vi arbejder på i HovedHuset: mentor er altid til stede og til rådighed for spørgsmål og hjælp, og altid i gang med at være mentor for nogen i huset i forbindelse med udførelsen af opgaver eller finde sig til rette i huset.

### *Hvad virker og hvad virker ikke over for målgruppen*

Undersøgelsen og beskrivelsen har gjort det klart, at under medlemmets forløb i HovedHuset er forholdet og samarbejdet baseret på mentorroller. Det sker hele tiden. Både i projekter, hvor vi sætter os sammen for at lære noget, men også hele tiden spontant og naturligt. Dette sker i høj grad i kraft af, at medarbejderne i huset er medlemmernes kolleger og mentorer og ikke behandlere. Når man som medarbejder har fokus på mentorbegrebet i dagligdagen, kan det være et redskab til ligeledes at holde fokus på ligeværd - der er ingen andre, der dikterer, hvordan tingene skal være eller udvikle sig for det enkelte medlem.

Målgruppen har i nogen grad barrierer i forhold til at forstå og huske mentorbegrebet, og kan have svært ved at se, at de har været del af et mentorforhold. På trods af dette, er der alligevel i samtalerne fremkommet mange eksempler på, at de har fået hjælp til praktiske såvel som private/sociale forhold. Ligeledes virker det til, at det er denne tilgang til dagligdagen og arbejdet, der er med til at skabe en god stemning i HovedHuset:

*"Mødet klokken 10 betyder rigtig meget, det giver stemning og sammenhold. Sammenhold om de opgaver man skal være fælles om. Man lærer fra de medlemmer, der har været længere i huset, om de opgaver der skal laves"* JJ, medlem.

### *Hvordan udføres medarbejdernes mentorrolle mest hensigtsmæssigt*

Som i andre mentorforhold i andre sammenhænge handler et mentorskab om at få den støtte, der er passende. Menteeen skal ikke blive uselvstændig. Hvis man bliver uselvstændig, modarbejder det formålet med at være i HovedHuset – det handler om at lære nye ting ved aktivt at deltage i dem.

Medlemmerne i HovedHuset har forskellige vanskeligheder som følge af deres hjerneskade. Det kan f.eks. være taleproblemer, forståelsesproblemer, hukommelsesproblemer og udfordringer med de sociale kompetencer. Medarbejdernes mentorrolle skal tilpasses de udfordringer, som menteeen har. Det kræver tid og tålmodig. Mentoren skal være omstillingsparat i forhold til det enkelte medlems behov og kreativ i forhold til at finde en metode til at formidle det, der skal formidles.

Som mentor for mennesker med erhvervet hjerneskade skal man være en ”anerkendende mentor” med fokus på succeserne, men også på medlemmets ønskede og realistiske mål. Det er vigtigt at anerkende og motivere, så medlemmet oplever en række af små succeser og derved motiveres til at sætte nye mål.

Som medarbejder er det ligeledes vigtigt at sikre, at medlemmer er mentorer for hinanden. Det giver dobbelt gevinst: Én lærer noget, mens en anden får selvtillid af at være mentor.

### ***PERSPEKTIVERENDE***

Under arbejdet med mentorprojektet er det blevet klart, at det for medlemmerne ikke altid er tydeligt, at man kan tale om mentorforhold i HovedHus-regi. Derfor er et af formålene med projektet blevet at finde ud af, om og hvordan vi implementerer og anvender mentorforholdet mest hensigtsmæssigt i det daglige arbejde fremover.

Mentorbegrebet og det at tænke i mentortermer er et rigtigt godt redskab for det daglige arbejde i HovedHuset. Når der bliver talt om det og sat fokus på mentorrollerne i HovedHuset, synes medlemmerne, at det er spændende, og rigtigt interessant, når de selv kan være mentorer. Til et ERFA<sup>10</sup> møde i efteråret havde vi mentor som emne<sup>11</sup>. Både for at starte processen med at tydeliggøre begrebet, men også for at høre medlemmerne, hvordan de mener, vi kan bruge det aktivt i HovedHuset.

Til ERFA mødet kom medlemmerne med rigtig mange eksempler på, hvordan de selv har været mentorer eller mentees for hinanden eller for medarbejderne, og der var stor interesse for at bruge begrebet mere aktivt<sup>12</sup>. Fremadrettet vil vi derfor forsøge at bruge begrebet mere aktivt – altså kalde en mentor for mentor i de situationer, hvor der er et mentorforhold, og dermed skabe mere bevidsthed om den støtte, man får og selv yder.

---

<sup>10</sup> Et ERFA møde er et møde HovedHuset holder en gang hvert kvartal, hvor både gamle og nuværende medlemmer inviteres ind til erfaringsudveksling.

<sup>11</sup> Se oplægget til mødet bilag 3

<sup>12</sup> Se referat/artikel om ERFA mødet bilag 4

**Gruppesamtale med medlemmer**

1. Mentor
  - a. Hvad er jeres opfattelse af en mentor? (generelt)
  - b. Hvordan er forholdet mellem en mentor og 'elev'/mentee?
  - c. Hvordan passer den opfattelse og beskrivelse ind i HH?
    - i. Medarbejder/medlem – medlem/medlem
  - d. Prøv at beskriv stemningen i HH i det daglige.
2. Kontaktpersonsrollen
  - a. Har I haft en kontaktperson i HH?
  - b. Hvilken rolle har denne person spillet for dig i HH?
  - c. Hvilken betydning har denne haft for dig i HH?
3. Oplæring i arbejdsopgaver
  - a. Hvordan er forholdet til enhedsmedarbejderen sammenlignet med kontaktpersonen? (hvis det har været to forskellige)
  - b. Hvad har enhedsmedarbejder betydet for jer(es udvikling)?
  - c. Hvilken rolle har enhedsmedarbejderen spillet i oplæringen i arbejdsopgaver?
  - d. Hvordan er arbejdsfordelingen i enheden? (medlem og medarbejder)
4. Ressourcer og kompetencer
  - a. Hvilke opgaver har I oplevet, at I var bedre til/fandt interessante i forhold til hvad I troede før I gik i gang?
  - b. Hvilke kompetencer er I blevet opmærksomme på I har i dag, som I ikke troede I besad før I startede i HovedHuset?
  - c. På hvilken måde føler I jer bedre rustet til et job efter tiden i HH?
5. Støtte
  - a. Hvordan har HH hjulpet jer i kontakten til offentlige myndigheder?
    - i. Hvordan har det hjulpet jer?
  - b. Har dine familiemedlemmer/venner været i kontakt med HH?
    - i. Hvis ja, hvilken betydning har det haft?
6. Clubhouse modellen
  - a. Hvad synes du om HovedHuset
    - i. Struktur, arbejds måde
    - ii. Ønsker I mere eller mindre medarbejder tilstedeværelse i det daglige?
  - b. Hvis du måtte lave 2 ting om her i huset hvad skulle det så være?
7. Generelt
  - a. Hvad betyder det for jer at komme i Hovedhuset?
  - b. Hvad er der sket i jeres liv siden I startede her?

## Gruppesamtale med medarbejdere

1. Mentor/kontaktpersonrolle
  - a. Hvad betyder mentor for jer generelt?
  - b. Hvad betyder mentor i HH sammenhæng?
  - c. Hvordan ser den ideelle mentorrolle ud i HovedHuset?
  - d. Hvordan er man som medarbejder en god mentor?
  - e. Hvilke mentorroller er der i Hovedhuset?
  - f. Hvordan sikrer man ligeværd i HovedHuset?
2. Oplæring i arbejdsopgaver
  - a. Hvordan vil I som enhedsmedarbejder beskrive jeres rolle i oplæring af nye og svære arbejdsopgaver?
  - b. Hvordan er arbejdsfordelingen i enheden?
3. Ressourcer og kompetence afklaring. Selvindsigt og forståelse.
  - a. Fortæl om nogle situationer hvor I har oplevet, at der var opgaver som medlemmet var bedre til/fandt interessante i forhold til hvad I troede før medlemmet gik i gang?
  - b. Kan I komme i tanke om eksempler hvor et medlem er blevet opmærksomt på nye kompetencer (som denne ikke var opmærksom på før HH?)
4. Medlemsudviklingssamtaler (barriere i forhold til livskvalitet og beskæftigelse)
  - a. Hvilke emner har I talt om ved disse møder?
  - b. Er der ting I føler I kunne ha talt om men ikke talte om?
  - c. Har I oplevet samtaler hvor et medlem er blevet klar over ting om sig selv som vedkommende måske ikke havde lært på egen hånd?
5. Støtte for medlemmer i forhold til offentlige myndigheder og den private sfære
  - a. Har I hjulpet et medlem i kontakten til offentlige myndigheder?
    - i. Hvilken forskel oplever I, at det har gjort for medlemmet?
    - ii. Har I været i kontakt med et medlems familie?
6. Jobsøgningsprocessen – jobklub
  - a. Hvilke mentorroller ser I i jobklubben?
    - i. Eksempler på mentor-situationer
  - b. Hvilken rolle spiller I i jobsøgningsprocessen?
  - c. Hvordan finder medlemmet frem til de jobs der søges?
  - d. Har I rådet et medlem til ikke at søge et job? Hvorfor?
7. Intro og opstart på arbejdspladsen
  - a. Har I været involveret i et medlems jobstart?
    - i. Hvordan?
  - b. Hvilken betydning tror I det har haft for medlemmet?
  - c. Hvordan tror I det ville være gået uden HH's hjælp?

## Jobklub - WORKSHOP

VÆRKTØJ	HANDLEPLAN	HVORDAN VIRKER VÆRKTØJET	KAN/SKAL DET BRUGES FREMOVER
<b>ROLLESPIL</b>			
At skabe bevidsthed om de sociale spilleregler på en arbejdsplads	Via rollespil at agere i forskellige situationer og derefter tale om situationerne		
Træne jobsamtaler	Rollespil		
Hvad siger man i et opsøgende telefonopkald?	Rollespil		
<b>GRUPPESAMTALER</b>			
At skabe bevidsthed om de sociale spilleregler på en arbejdsplads	Tale om betydningen af forskellige ord – slå dem op		
Lære at give konstruktiv kritik	Sige to positive ting om hinanden		
Få selvtillid	Høre to positive ord om sig selv		
Barrierer der står i vejen ved beskæftigelse	Arbejde med bevidstgørelse af eventuelle barrierer som kan true en ansættelse eller fastholdelse i job		
Blive bevidst om spørgsmål, der bliver stillet til en jobsamtale	I grupper tale om spørgsmålene		
Metoder der har vist sig at virke ved ansættelse og fastholdelse i job	Diskussion ud fra opsamlede erfaringer fra medlemmer i arbejde og arbejdsgivere		
At sige fra – holde fast i skåne/fleks hensyn	Hvordan siger man fra		
Undervisningsvideoer			
<b>EN TIL EN</b>			
Barrierer der står i vejen ved beskæftigelse	Arbejde med bevidstgørelse af eventuelle barrierer som kan true en ansættelse eller fastholdelse i job		

<b>Få selvtillid</b>	Skrive/sige to positive ord om sig selv		
<b>Skabe bevidsthed om egne kompetencer</b>	Beskrive de enhedsopgaver der er løst + vurdering		
<b>Skabe bevidsthed om egne kompetencer</b>	Medlemmer skriver ned hvad de har lavet/lært – efter hver job klub.		
<b>Inspiration til jobtyper/arbejdsopgaver</b>	SPOR test		
<b>Mine job drømme og realistiske ønsker</b>	Plan A, B, C		
<b>Skrive cv</b>	Udarbejde egen dataliste/CV		
<b>Skrive standard ansøgning</b>	Udarbejde ansøgning der kan genbruges		
<b>Oversigt til præsentation af arbejdstager</b>	Der udarbejdes en oversigt med væsentlige stikord som job der søges, kvaliteter ved ansøgeren, vigtige forhold for ansøgeren, information om konsekvenser af hjerneskade osv.		
<b>Finde navne, adresser, telefonnumre på konkrete arbejdspladser (der har ens interesse for ansættelse)</b>	Via liste over statsstøttede virksomheder, de gule sider, Google etc. Søges konkrete arbejdspladser kontaktinfo		
<b>Opsøge konkrete arbejdspladser</b>	Der ringes og/eller sendes ansøgninger af sted		
<b>At ændre uhensigtsmæssig adfærd til hensigtsmæssig adfærd</b>	At skabe bevidsthed om automatiske tanker		



**OPLÆG TIL DISKUSSION**  
**ERFA MØDE 22 SEPTEMBER 2009**  
**MENTORROLLER I HOVEDHUSET**

**Præsentation af mentorprojektet og fountainhouse**

**Introduktion til dagens tema:**

Ideen med at tale om mentor på ERFA: at få alles hjælp til, hvordan vi kan bruge mentorer mere aktivt? Hvordan kan vi bruge hinanden mere og bedre? Vi er rigtig mange mennesker her i Hovedhuset, og med tilknytning til HovedHuset – nye medlemmer, nuværende medlemmer og gamle medlemmer. Og vi har så mange forskellige erfaringer, viden og ressourcer - spørgsmålet er, hvordan drager vi nytte af det og hjælper hinanden?

**Hvad er en mentor?**

En mentor kræver ingen uddannelse

Det kan fx være, at Stine kom til Dorte og sagde, at hun godt kunne tænke sig at lære at sy på symaskine, og det kan Dorte tilfældigvis. Det kræver ikke, at Dorte er uddannet som hverken syerske eller som lærer. Men Dorte har erfaring med at bruge en symaskine.

En mentor hjælper menteen med at træffe egne valg

Det vil sige, at når Dorte skal lære Stine at sy på symaskine så kan Dorte komme med nogle forslag til hvad Stine skal sy, og hvor hun kan købe stof ... men det er Stines eget valg.

En mentor kræver interesse og motivation for at hjælpe

Det kræver fx at Dorte er interesseret i Stines projekt, og at Dorte er motiveret for at hjælpe hende

En mentor skal være god til at lytte

Dorte skal være god til at lytte til de ting Stine gerne vil med sy-projektet, så det ikke ender med at Stine syr noget Dorte synes er pænt.

En mentor er entusiastisk og engageret

Det vil sige når tråden er faldet af for 27. gang på Stines symaskine så opmuntrer Dorte hende til at fortsætte. Og Dorte spørger jævnligt til hvordan det går.

**En mentee**

Er en person, der ønsker personlig og/eller faglig udvikling

Er en person, der ønsker hjælp i en given situation

Selvom Dorte kunne være mentor for Stine på symaskinen, så behøves hun ikke at være det i andre forhold i livet. Der kunne Stine meget vel være Dortes mentor.

Andre eksempler

- En hjemmevejleder, der hjælper en borger
- En kollega, der hjælper en ny medarbejder med at finde sig til rette på en ny arbejdsplads

## **GRUPPEARBEJDE:**

**15 min at snakke sammen om mentorroller – hvert bord kommer med 2 eksempler.**

## **PLENUM:**

**Hvilke erfaringer har I med mentorer på arbejdspladsen?**

Hvad har I brugt dem til?

Hvad kunne være bedre?

**Ku man forestille sig, at medlemmer i arbejde kunne være mentor for medlemmer i HH?**

- Det betyder ikke, at medlemmet skal ud og være på arbejdspladsen, men at man kan lære af den erfaring medlemmet i arbejde har.
- Medlemmer i HH: Kunne man forestille sig, at fx Henning kom ind i HH en dag og fortalte om hans erfaring med at arbejde som salgsassistent?
- Hvordan kan vi drage nytte af hinandens ressourcer?

**PLENUM: Hvordan kan vi selv være mentorer for hinanden i dagligdagen i HovedHuset?**

Hvordan kan vi drage nytte af hinandens ressourcer?

Kan I komme i tanke om situationer hvor I selv har været mentor for andre medlemmer?

Kan I komme i tanke om situationer hvor I selv har fået hjælp til løsning af opgaver?

## Er der en mentor gemt i os alle?

Ved ERFA mødet d. 22.09.09 var temaet mentor. Det var en aften med livlig debat, aktiv deltagelse og der kom mange gode ideer på banen fra de i alt 30 deltagere.

Efter velkomst af Asbjørn holdt Stine og Dorte et oplæg om mentorer og mentorroller. Årsagen til at dette blev temaet på ERFA mødet er, at vi er ved at lave et projekt, der bl.a. skal identificere hvilke forskellige mentorroller, der er i Hovedhuset. I den forbindelse ønskede vi hjælp til at undersøge, hvordan vi kan bruge det, det at være mentor for hinanden mere aktivt og bevidst. For at kunne diskutere mentor begrebet i plenum, definerede vi indledningsvis begrebet mentor og mentee.

### Hvad er en mentor?

At være mentor kræver ingen formel uddannelse. En mentor er i udgangspunktet en person, der med sin større erfaring indenfor et område, er i stand til at hjælpe en person, der skal lære noget nyt. Personen der skal lære, kaldes "mentee".

En mentors rolle er at bidrage med sin viden og erfaring - til at støtte en mentees udvikling og at assistere menteen med at nå et bestemt mål. En mentor er først og fremmest lyttende og spørgende, men en mentor kan også være fortællende og rådgivende. Det væsentlige er, at en mentor hjælper en mentee med at træffe sine egne valg. Dette betyder, at mentor skal hjælpe en mentee gennem processen, og ikke gøre arbejdet for ham/hende ved at diktere, hvad han/hun skal gøre. Derudover er det vigtigt, at en mentor er entusiastisk, engageret og har viljen og evnen til at åbne døre, som giver menteen relevant erfaring.

### En god debat

For at finde ud af hvad det vil sige at være mentor og for at få en ide om, hvor vi kan støde på mentorer, søgte Dorte og Stine nogle konkrete eksempler fra medlemmerne. Og det kom der mange gode bud på. F.eks. kan en hjemmevejleder være mentor i madlavningen, og støtte og oplære en i hvordan en bestemt opskrift følges. Dette kan medvirke til, at man kan lære noget om at planlægge og få overblik. Der var også eksemplet, hvor børn i skolen får tildelt en ældre elev som mentor, eller eksemplet med, at børn kan være mentorer for voksne, når voksne skal lære et nyt spil.

### Mentorer på arbejdspladsen

Derefter var ønsket så at finde ud af, om der er nogen, der har erfaringer med mentorer fra deres arbejdspladser, og så kom der for alvor gang i den gode snak. Der var flere af medlemmerne, der er i beskæftigelse, som helt konkret har stiftet bekendtskab med en mentor i forbindelse med jobbet. Ét medlem havde haft en mentor under sin arbejdsprøvning og et andet medlem har en mentor fast tilknyttet, der hjælper med at overskue opgaverne og udføre jobbet. Et tredje medlem fortæller, at han havde en mentor i oplæringsfasen, på sit nye job. Nogle af medlemmerne, der er i job, fungerer ligeledes som mentorer for andre. Dette spænder over så forskellige arbejdsopgaver som at oplære andre i at træne galophest, at arrangere tøjet i en butik så det tager sig mest præsentabelt ud, samt at skille og samle knallerter eller at være naturvejleder for børn.

## **Mentorer i HovedHuset?**

Men det er ikke kun på arbejdspladserne, at mentorroller folder sig ud. Oplæggets næstsidste spørgsmål *”hvilke eksempler” er der på mentorroller i Hovedhuset?* ” kom der også nogle gode bud på. Flere nævnte eksempler fra de daglige opgaver, hvor et medlem støtter og vejleder et andet medlem i nye opgaver. Et medlem har for eksempel støttet og vejledt og dermed været mentor for andre medlemmer i kaffebrygning. Et andet medlem fortæller, at hun oplever, at en medarbejder har fungeret som mentor ved introduktion til nye opgaver. Denne debat sluttede med en væsentlig pointe fra et medlem, som siger, at som han ser det, fungerer vi alle som mentorer for hinanden i Hovedhuset, idet hver især er ”eksperter på forskellige områder”.

## **Fremtidige mentorroller i HovedHuset**

Debatten blev sluttet af med en snak om, hvordan vi fremover kan trække på de kompetencer og ressourcer vi hver især har? Det blev foreslået, at vi kunne lave en kompetence database, hvor alle beskrev de kompetencer, de mener, de har og som de kan lære andre om. Så kan man kigge i den og se hvem man kan kontakte hvis man står overfor noget nyt, nye hobbyer eller udfordringer.

Vi talte også om, hvorledes kan vi drage nytte af de medlemmer, der er i arbejde? Her talte vi om muligheden for at relationen mellem nuværende og tidligere medlemmer kunne være et mentorforhold, hvor medlemmet i arbejde kunne dele af erfaringerne fra arbejdspladsen – både socialt og fagligt, og med hvilke ting man skal være opmærksom på som hjerneskadet i nyt job.

## **Som sædvanlig**

Som sædvanlig afsluttede vi ERFA mødet med fællesspisning og hygge.

Det var et rigtig godt ERFA møde!