

MERK projektet i praksis

Beskrivelser fra den virkelige verden



Indhold

Indledning.....	2
At skabe kontakt gennem anerkendelse.....	3
Drivkraft, mål og selverkendelse	6
At ændre en relation gennem fokus på egen adfærd	14
At ændre borgerens kontakt til medarbejdere ved at ændre personalets kontakt til borgeren.....	16
At generhverve færdigheder gennem anerkendende støtte	18
Fokus på demens 1.....	21
Fokus på demens 2	30
Kommunikationsværktøj 1: Tegn til tale og følelsesbilleder	32
Kommunikationsværktøj 2: KAT kasse	35
Kommunikationsværktøj 3:	38
"Jeg ville godt nok ønske, at medarbejderne kunne forstå mig!"	38
Den ensomme beboer.....	40
Anerkendende procesøvelser i et bofællesskab.....	41
Bevægelse 1: Glæde i bevægelse.....	44
Bevægelse 2: Formidle glæde ved motion og bevægelse	45
Selvværd, status og gode relationer gennem anerkendende intervention	46
Introduktion til MERK projektet	51

Indledning

Dette er en samling af de delprojekter under MERK projektet, hvor der er udarbejdet en sammenfatning i efteråret 2012. Der pågår og er afsluttet en række andre projekter. Resultater og overvejelser herfra kan findes i UC syds evalueringsrapport fra oktober 2012.

Som det fremgår af samlingen er der tale om et meget bredt og fagligt særdeles kvalificeret bud på fokuspunkter, der er vokset frem i MERK projektet. Nogle delprojekter har direkte udgangspunkt i kursusforløbet – andre har igennem kursusforløbet fundet inspiration til at indhente anden, væsentlig viden og omsat dette til nye, spændende forløb.

Så her er muligheden for at lade dig inspirere af andres overvejelser og resultater med at arbejde i praksis på et anerkendende og systemisk grundlag. God læselyst og rigtig god fornøjelse.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

At skabe kontakt gennem anerkendelse

Status

Vores pædagogiske praksis på Bosager tager udgangspunkt i ´en til ´en kontakt med den enkelte beboer, hvilket passer fint overens med Servicelovens fokus på individet.

Der bor på Bosager hus 3 9 beboere med forskellige handicaps, og dagligdagen er præget af de strukturer der er nødvendige for at mindske udadreagerende adfærd. Vi vil i vores projekt tage udgangspunkt i D.

D er permanent kørestolsbruger og har intet verbalt sprog. Hun er epileptiker og har derfor brug for nødvendige pauser, da for mange stimuli kan medføre kramper. Hun påkalder sig ikke selv opmærksomhed i det daglige, derfor er det vores opgave at skabe en konstruktiv og anerkendende relation med D. *"Den professionelle må altid være sig bevidst at han er den der har ansvaret for den anden – og for relationen"*¹

Handleplan

At D reagerer på personalets udspil.

At D får en mere varieret hverdag, ud fra personalets måde at kontakte hende på.

Formål

Gennem vores udspil og måden vi kommunikerer med D på, vil vi skabe de optimale rammer for at D kan motiveres til at blive mere aktiv.

Tegn

At D har øjenkontakt med personalet og at D viser tegn på nærvær gennem kropssprog og lyde. At D virker interesseret i det der sker omkring hende.

Aktiviteter

Spa bad:

D kommer i spabad hver mandag aften. D kommer på toilettet og får sin morgenkåbe på og bliver ledsaget til spa rummet. D får sin svømmekrave på og liftes ned i vandet. Personalet tolker at D har mange forskellige måder at op leve spabadet på. Personalet opfordrer D til at være aktiv i vandet ved at strække og bøje ben og arme, samt vise

hende at man kan pjaske i vandet med hænderne. Personalet kan ligeså få D til at bevæge kroppen i vandet, ved at vippe hende frem og tilbage og op og ned.

Samvær:

Madrasen:

D liftes ned på en madras på gulvet, hvor personalet laver øvelser med hendes arme og ben samt rulle hende fra side til side. D kan give udtryk med sin krop om hun er med i aktiviteten, ved selv at begynde at bøje og strække arme og ben. D reagerer aktivt på personalets udspil ved hjælp af mimik og kropssprog.

Sækkestolen:

D liftes i sækkestolen. Personalet ligger sig op ad D i sækkestolen for at D gennem nærværet opnår kropskontakt. Dette kan gøres ved hjælp af rim, remser og sange med fagter, men også ved hjælp af berøringer og snak. Personalet tolker at det for D i denne situation er altafgørende at personalet er nærværende og giver hende den fysiske kontakt.

Køkken aktiviteter:

Personalet inddrager D i køkken aktiviteter, ved at delagtiggøre hende i den aktivitet som foregår. Dette kan være madlavning, bagning osv. D kan hjælpe til med at piske og røre, ved at personalet giver D køkkenredskaber i hånden og herved hjælper D til at være en del af aktiviteten. Samspelet mellem D og personalet bliver her baseret meget på øjenkontakten.

Måltider:

D spiser altid sine måltider sammen med personalet og en anden beboer. Personalet kan inddrage hende i spise situationerne, ved at tale til hende og gennem øjenkontakten og kropssproget tolke om D vil spise eller drikke osv. D kan give udtryk for samværet ved at grine og smile og holde intens øjenkontakt med personalet. Ligeså tolker personalet, at D kan fornemme en stemning og bryde ud i latter og høje hvis andre griner og er glade. Det er vigtigt at personalet er opmærksomme på at Ds latens tid kan være lang.

Personalet oplever at D kommer med positivt udspil når personalets fysiske kontakt er mærkbar. D viser med krop, lyde øjne og mimik om hun nyder aktiviteten.

¹ Martin Buber 1923 Nachwort 1957

Af og Påklædning:

Af og påklædning foregår altid på toilet stolen eller badebriksen. Personalet inddrager D i disse situationer ved at tale til hende, samt vise hende gennem berøringer at hun nu skal strække armen eller at hun skal bøje benet. De dage hvor personalet kan motivere D til at hjælpe til, kan D virke meget nærværende både med kropsholdning og mimik. Det er vigtigt at personalet er opmærksomme på at Ds latens tid kan være lang.

Aktiviteter ud af huset: (Personalet tager D med på ture ud af huset, for at give hende nye sanser indtryk.)

Restaurant besøg:

Personalet inddrager D i restaurant besøg ved at D ser med på menu kortet og at man fortæller D hvad der skal ske og hvad hun skal have at spise. D kan komme med udtryk som grin og høje hvin. Personalets nærvær gør at D kan tage personalets hånd samt læne sig ind mod personalet for at give knus.

Klub:

Personalet tager D med i klub de dage hvor personalet vurderer at D er oplagt. Personalet inddrager D i de aktiviteter hvor det er muligt for D at deltage, så som Karaoke, Limbo og sange med fagter. Personalet hjælper D til at bevæge arme osv. så D kan motiveres til selv at bevæge sig.

Svømning:

Personalet tager D med i svømmehallen på Posekær i Åbenrå. Der er altid to personaler med D til denne aktivitet. Personalet tager D under hver sin arm og når D får fodfæste i bassinet, bruger hun sin gangrefleks og går herved rundt i bassinet. Personalet laver forskellige aktiviteter i vandet så som at pjaske i vandet og øvelser med ben og arme. Personalet tolker at D giver udtryk for sin glæde ved at grine, hvine højt og at hendes kropsholdning forbedres og at D er nærværende i hendes blik.

Teoretisk perspektiv

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre, uden at han holder noget af dets liv i sin hånd. Det kan være meget lidt, en forbigående stemning man får til at visne, eller som man vækker. Men

det kan også være så forfærdende meget, så det simpelthen står til den enkelte, om den andens liv lykkes eller ej.²

I forhold til D betyder denne fordring, at det er vores professionelle opgave, at skabe rammerne og betingelserne for, at D opnår et meningsfyldt liv, hvor hun på alle måder føler sig værdsat og anerkendt.

Det er vigtigt at vi giver D de pauser hun har brug for, men lige så vigtigt at vi giver hende de stimulationer, der er nødvendige for at hendes tilværelse giver mening for hende.

Det pædagogiske personale, har i forhold til D, der er svært udviklingshæmmet og derfor ikke selv kan opsøge hjælp og socialt samvær, en magt som skal forvaltes med ydmyghed, respekt og inddragelse da vi igennem vores pædagogiske virke griber langt ind i Ds private rum.

Filosof K.E. Løgstrups livsanskuelse om, at mennesket lever i et dybt afhængigheds forhold til hinanden, falder godt i tråd med det humanistiske menneskesyn, som vi arbejder ud fra på Bosager.

Vores opfattelse af individet er, at det har stor egenverdi. Menneskets værd er ikke knyttet til funktioner, egenskaber eller mangel på samme, men til eksistensen i sig selv. Det er væsentligt at man som pædagog besidder et ressourcensyn, så det pædagogiske arbejde med beboeren kommer til at tage afsæt i beboerens potentialer frem for dennes mangler. Ligeledes bør vi opfatte individet som et socialt og kompetent individ, som udvikles og fremmes optimalt i trygge og stabile interaktioner og relationer med andre.

Dette vil i praksis sige at vi er nød til at opfatte Ds udspil som kompetente, om end det til tider kan være svært at tolke, hvad det er

I forhold til D betyder denne fordring, at det er vores professionelle opgave, at skabe rammerne og betingelserne for, at D opnår et meningsfyldt liv, hvor hun på alle måder føler sig værdsat og anerkendt.

² K.E. Løgstrup den etiske fordring.

hun vil os. Vi skal med dette MERK projekt have flyttet fokus fra dogmet om at "D er passiv og skal blive mere aktiv", da dette fastholder hende i en position som passiv. Fokus skal i stedet rettes mod, hvornår er D passiv og hvordan kan vi som professionelle omsorgsgivere fremme den gode relation med D, og hermed skabe optimale rammer for, at D bliver aktiv medspiller i sit eget liv.

Axel Honneths teori

Ifølge Axel Honneths teori, skal individet mødes af tre anerkendelsesformer. Honneth mener at det er vigtigt at det enkelte menneske, bliver anerkendt i alle tre sfære for at kunne opnå selvtilid, selvgættelse og selvværd og derved få muligheden for at realisere sit liv fuldt ud.

Privatsfæren:

Den følelsesmæssige anerkendelse opleves typisk i familien og nære relationer, præget af kærlighed og omsorg. Denne form for anerkendelse er helt central for individet. Dette giver fundamental selvtilid der giver tro på egen menneskelig værdi, samt lære individet at begå sig i nære fællesskaber og samfundsforhold³.

Den retslige sfære:

Menneskets selvgættelse er afhængig af, at man som borger anerkendes som et ligeberettiget medlem af samfundets rets fællesskab.

Den solidariske sfære:

Den solidariske anerkendelse opnås gennem relationer til fællesskabet, gruppen eller samfundet. Den enkelte bliver anerkendt som enkelt individ, der besidder ressourcer af grundlæggende værdi for det konkrete fællesskab.

I forhold til vores MERK projekt som omhandler D, er vi sammen med hendes nære familie, de primære omsorgspersoner og dermed en del af Ds nære relationer. (privatsfære.) Det vil konkret i praksis sige, at vi har stor indflydelse på Ds selvopfattelse. Gennem projektet har vi fokuseret meget på ´en til ´en kontakten med D, at tolke, forstå og handle på Ds behov samt "små" aktive udspil, og dermed støtte og styrke Ds selvværd.

³ Citat Axel Honnet. Kærligheden er afgørende for et vellykket møde med de andre sfære. MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Desuden er vi via Honneths teori, pædagogisk inde at arbejde i den (solidariske sfære.) Ved at øge Ds tro på, at hun har kompetencer og ressourcer der er livsvigtige i fællesskabet og relationen med andre. Vi har her haft yderst stor opmærksomhed på, at anerkende Ds handlinger og initiativer og dermed understøtte hendes selvtilid.

I forhold til den retslige sfære bliver D anerkendt i forhold til de lovmæssige foranstaltninger, som fx, service loven, beskyttet arbejde m.m.

I vores pædagogiske arbejde anskuer vi anerkendelse som et grundlæggende menneskeligt behov, da det er forudsætningen for at udvikle sin egen identitet samt at kunne begå sig i mangfoldige sociale fællesskaber.



Konklusion

I forhold til MERK projektet omkring D, kan personalet konkludere at det i relationen til D er yderst vigtigt at være nærværende og give sig god tid, for at skabe de optimale rammer, for at motivere D til at blive mere aktiv. Vi mener at kunne se at D nyder godt af de nye tiltag der er lavet på baggrund af MERK projektet, da der er blevet sat flere ting i gang, der tilgodeser hende og er med til at give hendes tilværelse et indhold, der gør at D bliver mere aktiv.

Vi har arbejdet ud fra Axel Honnet og K.E. Løgstrups teorier, da de begge tager udgangspunkt i den anerkendende tilgang, hvor mennesket anses som unikt og ligeværdigt på trods af forskellige levevilkår.

Fremadrettet er det vigtigt at vi har fokus på at tolke og reagere på de udspil D kommer med, i de samspilssituationer vi har med D, for herved at give D indflydelse på eget liv.

Jo mere D er med i sit eget liv, jo mere livskvalitet får hun.



Drivkraft, mål og selverkendelse

Indledning

Vi har valgt at bygge vores MERK-projekt op, omkring en enkelt borger - fremover benævnes denne som "x".

"I august måned 2012, modtog vi en gruppe på 7 senhjerneskedede borgere".

Udgangspunktet for MERK-projektet er

- Flertallet i personalegruppen har et meget spartansk kendskab til den senhjerneskedede brugergruppe.
- X's opstart på Østerlund har ikke været let for ham, derfor ønsker vi at lette hans daglige færden – arbejdsdelen så vel som relationerne til de andre brugere og personalet.
- Vi ønsker at give X større indsigt og forståelse i forhold til realiteten, kontra hans ønsker, drømme og forventninger til livet på Østerlund.
- Der er flere personer der har et lidt anstrengt forhold til X, dette skyldes blandt andet, et grænseoverskridende sprogbrug, som X tilsyneladende har svært ved, at se konsekvenserne af.
- Få et større kendskab til X's liv, både før og efter skaden. Dette gælder både for X selv og personalet).

MERK-projektet skal omhandle

- Anerkende X og finde hans drivkraft og hans mål for hans arbejdsliv her på Østerlund.
- X's ønsker i form af fremtidige arbejdsopgaver.
- Relationer til de andre brugere
- Relationer til personalet
- Selve processen (forløbet) som arbejdsredskab
- Teorien bag projektet
- Give X og personalet et større kendskab til hans livssituation.

Problemformulering

Hvordan kan vi hjælpe den valgte borger via relationsdannelse og selverkendelse, til at få et mere positivt og realistisk syn på sit arbejdsliv på Værkstedet Østerlund?

Projektmodellen

Status

Vi har en formodning om, at X distancerer sig fra den øvrige borgergruppe. Grundet hans urealistiske billede af sig selv og omverdenen i flere henseender. Han erkender dog at han har visse begrænsninger efter ulykken, der forårsagede hans senhjerneskade.

Endvidere har vi observeret, at han er svær at motivere, når relationen mellem et personale og ham ikke er 1 til 1. Ligeledes kommer han ofte i konflikt med de andre borgere, da han har svært ved at aflæse en situation og agere derefter.

På baggrund af samtale med X har vi i fællesskab formuleret en række spørgsmål til senere interview, med udgangspunkt i selverkendelse, relationsdannelse og det videre arbejdsliv.

X er motiveret for projektet efter at have været gjort bekendt med rammerne heri. Vi har aftalt et interview på X's adresse d. 26. oktober 2011, et valg han har truffet. Det er vigtigt, at X selv er medejer af forløbet, da dette er en del af forudsætningerne, samt målene for projektet. Han glæder sig og synes at være yderst motiveret.

Formål

For at sikre X's integritet, selvstændighed og et liv på egne præmisser, er det nødvendigt at X erkender sin livssituation. Dette i mødet med omverden så det forudsætter, at han opnår et realistisk billede af sin situationen og tager afsæt heri.

At være deltagende i fællesskabet, heraf relationsdannelse, er en forudsætning for at trives og at kunne agere med selvstændighed og leve et liv på egne præmisser.

Det vil være relevant, at få indblik i de muligheder og begrænsninger hans hjerneskade medfører (neuro - pædagogik), så vi kan møde X, der hvor han er.

Vi er i tvivl om, X har erkendt sin livssituation. Han påtager sig, i nogle situationer, en uforsonlig holdning og nægter at samarbejde med personale samt borgere - med mindre det foregår på hans præmisser (eksempelvis stiller han krav om en 1 til 1 relation med en personale).

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012



Formålet er godt fordi

Forestillingen om kontinuerlige 1 til 1 situationer er uholdbare, da der ikke er ressourcer dertil. Derfor vil det være centralt, at X opnår større grad af selvstændighed.

Det er også relevant og en god mulighed, at personalet får forståelse og indblik i de muligheder og begrænsninger der forsages af X's hjerneskade.

Ydermere vil det være et godt formål, at X får en god relation til personale og øvrige borgere, der kan styrke hans integritet og relationsdannelse.

Handlinger/situationer der skal arbejdes med

X's relation til det modsatte køn er meget direkte og ofte med stødende perverse ytringer. Han vil eksempelvis ikke behandles af mandlige fysioterapeuter (genoptræning).

Han har et hidsigt temperament og udtrykker fra tid til anden, at konteksten skal afhjælpes med truende adfærd eller fysisk vold. Han giver, i nogle situationer udtryk for empatisk sans, dette dog sporadisk, oftest reagerer han eksplosiv og aggressiv, når hans tolerance overskrides.

Vi påtænker at anvende inklusionsteorien, der ikke blot rummer X, men også forudsætter deltagelse, der alt andet lige motiverer og giver indhold for X.

Hvordan vi anvender inklusionsteorien beskriver vi under praksis projekterne

Tidsplan

Indledende samtaler med X er afholdt i august/september. Interview d. 26. oktober 2011.

Endvidere vil vi med udgangspunkt i interviewet stable et praksisprojekt på benene, som har afsæt i X's dagligdag på Værkstedet Østerlund. Vi vil blandt andet anvende vores erhvervede viden, vi har fået via interviewet.

Sideløbende under hele MERK-projektet vil vi benytte os af Marte Meo metoden⁴.

Endvidere har vi planlagt en kursusdag, hvor der kommer en underviser fra Hammel neurocenter. Hun tager udgangspunkt i:

- hjerneskader, hjerneskaderfølger og neuropædagogik
- læring: forudsætninger og muligheder.
- Observation og tolkning af adfærd.
- Neuropædagogik: strategier ift. Skadens, placering og omfang.

⁴ Marte Meo betyder 'ved egen kraft'.

Marte Meo metoden er en videobaseret metode, der bygger på principperne for udviklingsstøttende kommunikation.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

- Indsigtsvanskeligheder og forsvarsmekanismer.
- Præsentation af analysemodel.
- Analysemodel i anvendelse – case arbejde.

Pejlemærker i projektets løbetid

- Inddragelse af borgeren
- Interviewet – er fastsat til den 26. oktober 2011
- Efter behandlinger af interviewet
- Kursus dag med en underviser fra Hammel – er fastsat til den 16. marts 2012.
- Praksis projekterne i gang sættes marts 2012.
- Til opfølgning og evaluering af praksis projekterne arbejder vi med Marte Meo.

Konkrete tegn på at projektet vil være en succes

Vi ønsker at X opnår et mere realistisk billede af sig selv, samt accept af nuværende situation og på sigt også de borgere han omgås. Vi arbejder hen mod, at han selv bidrager med og i, at arbejde med sig selv. Dette er grundlæggende samt styrkende for hans selvfølelse og den måde han bliver mødt på i relationerne. At han udviser samarbejdsvilje i forhold til personale og borgere, samt en forståelse for at han ikke altid kan få en, 1 til 1 relation med personalet.

Endvidere vil det være optimalt at han arbejder med hans spontane og til tider aggressive adfærd.

Personalemæssigt giver det gode muligheder for at få en bedre forståelse for X, gennem neuropædagogik og hans fortælling om baggrund, hans nutidige oplevelse af sig selv og omverdenen.

Evaluering:

Evalueringer foregår i etaper. Dette efter indledende samtale og interview med X. Ud fra disse tilrettelægges praksis projekterne (Marte Meo) i forhold til ovenstående formål.

Hvilke teorier har vi brugt og hvordan er de blevet implementeret:?

Den anerkendende tilgang

Vi er meget bevidste om at vi til daglig gør brug af den anerkendende tilgang. Vi arbejder ud fra Axel Honneths teorier om de tre sfærer, som er forudsætninger for en vellykket identitetsdannelse.



Axel Honneth

Den private sfære

(anerkendelse som individ)

Kærligheden er det nødvendige grundlag for udvikling af individets fundamentale selvtillid. Hvis individet ikke møder kærlighed, men bliver skadet fysisk eller psykisk, fx ved mishandling, vil det ikke udvikle en sund identitet, og det kan siden få svært ved at blive en del af det sociale liv.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Under interviewet hvor X fortalte om sin opvækst og forhold til familien – blev det meget klart for os hvor meget han søger og higer efter anerkendelse fra sin familie. Han giver udtryk for, at familien kun ser hans handicap – altså alt det han **ikke** kan. De "glemmer" at se ham som det hele menneske.

X oplever mange svigt fra familien – bl. a. lover de at komme på besøg, men udebliver. Før X blev skadet havde han et forhold til en pige – forholdet varede i to år, men gled ud pga. skaden. Han har stadig følelser for hende, men bliver afvist.

Den retslige sfære

(anerkendelse af samfundsmæssige rettigheder)

Individet når først sin identitet som et socialt accepteret medlem af samfundet ved at overtage den "generaliserede andens" sociale holdingsnormer – altså ved at tilslutte sig de gældende normer for, hvordan man generelt bør forholde sig til andre. Det er kun ud fra en "generaliserende andens" perspektiv, som lærer os at anerkende andre medlemmer af fællesskabet som personer med rettigheder, at vi kan forstå os selv som personer med rettigheder. Der er dermed sammenhæng mellem at anerkende andre og anerkende sig selv.

X har store problemer med at afkode andres sociale handlingsnormer, og derved svært ved at anerkende andre og sig selv. Der opstår ofte konflikter i X's samspil med andre. X er tilknyttet Træværkstedet, hvor han dagligt skal indgå i en gruppe af 10 borgere, samt et personale. Konflikterne udspiller sig på grund X's manglende evne til at indordne sig og agere efter de sociale spille regler.

Fakta er, mens kærlighed skaber det psykiske fundament for, at man kan have tillid til sine egne impulser og behov, er den samfundsmæssige respekt oprindelsen til en bevidsthed om, at man kan respektere sig selv, fordi man forstår sig selv som en person, der fortjener alle andres respekt.

Før ulykken levede X i et miljø hvor *vold, fart og fandenivoldskhed* var i højsæde. Der herskede afstumpede og rabiante holdninger i miljøet, og derfor oplever X at han efter ulykken ikke længere er værdig til andres anerkendelse. Vi må konstatere at disse problematikker mere hænger sammen med den sociale arv – end de opståede dysfunktioner i hjernen som følge af skaden.

Den solidariske sfære

(de kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber)
Det tredje sted anerkendelse opbygges er i den solidariske sfære, som bl. a dækker arbejdsmæssige og kulturelle fællesskaber, hvor fælles værdier og normer er det nødvendige grundlag for individets selvværd.

I den forbindelse giver X udtryk for, at han ikke føler sig anerkendt. Han føler ikke, de andre ser det han kan, men at de ser ham som ”en idiot fordi han sidder i kørestol”. Han selvværd bliver ikke styrket, da han ikke kan leve op til de værdier og normer, som er fremherskende i arbejdsfællesskabet – i dette tilfælde Træværkstedet på Østerlund.

Det er ikke arbejdskollegerne og personalets normer og værdier X ikke kan leve op til, men sine egne forventninger til hvad han skal kunne. X føler sig ikke som fuldbyrdet medlem af fællesskabet. Herved kan han ikke udvikle selvværd og det kan føre til afmagt, modmagt eller modstand.

De tre sfærer udgør som et samlet hele anerkendelsens form og angiver udviklingsmulighederne i samfundet. Omvendt vil mangler, for nogle individer, i den ene eller anden sfære betyde fraværd af dele af deres identitet. Dette kan igen enten føre til blokeringer, angst eller modstand – eller til udvikling, fordi man aktivt stræber efter at vende den uheldige situation.

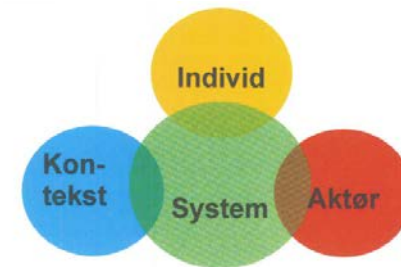
Da X har større eller mindre mangler i alle tre sfære er det her vi skal sætte ind med støtte. Vi skal hjælpe ham til aktivt at stræbe efter at ændre situationen – men samtidig støtte ham i at acceptere sin nuværende livssituation med de skader han har fået.

Systemteori

Systemteorien har vi brugt som en forståelsesmodel for at undersøge hvilke forforståelser og styrebilleder X agerer ud fra. Det handler om at forstå X i lyset af hans handlinger, muligheder og begrænsninger i det system som han er en del af. X påvirker og påvirkes af systemet. Vi har brugt interviewdelen til at få et indblik i hvordan X´s forforståelse og styrebilleder er – men er samtidig meget opmærksom på, at der ikke findes en objektiv sandhed.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Systemteoretisk analyse



Kontekst:

I forhold til konteksten er X´s største udfordring at han har svært ved at acceptere og indordne sig under de krav og forventninger, der er til ham i dagligdagen – via relationsdannelse, læringsrum, kultur og værdier skal han lære at acceptere sig selv og hans nutidige livssituation.

Aktør:

X er sin egen aktør, men har i høj grad brug for støtte til at være realistisk omkring sine mål, ønsker og værdier.

Individ:

Som tidligere nævnt er X bærer af en socialt belastet kultur, præget af rabiate holdninger, det giver sig udslag i handlinger/adfærd som han ikke selv er herre over. X er efter ulykken blevet skadet i frontallapperne, i lillehjernen, samt i store dele af højre hjerne halvdel, det betyder bl. a. at han har dårlig hukommelses læring – forstår ikke at bruge tidligere erfaring i nye situationer og gentager de samme fejl igen og igen. Han har ligeledes svært ved at vælge adfærd på baggrund af fx verbal instruks – eller social situation.

Socialkonstruktionisme

Socialkonstruktionisme går ud fra at virkeligheden er en social konstruktion, hvor især sproget og måden vi taler sammen om verden og tingene, er det, som konstruerer virkeligheden. Konsekvensen i praksis er, at en socialkonstruktionist hermed benytter sproget som værktøj til at skabe ændringer i virkeligheden.

Vi har her valgt, at bygge interviewet med X op omkring den socialkonstruktivistiske tankegang – dvs. vi har valgt at tage X´s fortælling af virkeligheden for pålydende. Vi har taget udgangspunkt og ageret i X´s subjektive fortælling. Samtidig arbejder vi intensivt med at

fortælle ham hvor stor betydning sproget får – både i forhold til sine omgivelser og ikke mindst sig selv.

Neuropædagogik

Ud fra en neuropædagogisk vinkel har vi fået belyst hvor X's skader forholdsvis befinder sig. Det er ud fra denne viden vi har tilrettelagt det videre pædagogiske handleforløb.

Neuropædagogisk analysemodel/strategier

(se bilag 1).

Hvilke konkrete forandringer er der sket? – praksisprojekter

Tesen om, at ting forandrer sig "blot" ved at der bliver sat fokus på dem, viser sig endnu engang at være rigtig.

Vores forståelse for X's adfærd og handlinger grundet hans opvækst og erhvervede hjerneskade er vokset og blevet mere nuanceret. Det er blevet tydeligt for os, hvori vi skal støtte X og på hvilke område vi skal hjælpe ham til at få nogle mestringsstrategier.

I øjeblikket arbejder vi ud fra tre fokus punkter: sprogbrug, relationer og træning.

Vi har god erfaring med, når X's sprogbrug er grænseoverskridende, stødende eller krænkende, fortæller vi ham med få ord, at vi gerne vil tale med ham, men at det kræver nogle andre ord. Hvorefter han vælger at omformulere sine udsagn, til mere "tålelige".

X har brug for fast struktur og forudsigelighed, derfor er der udarbejdet en detaljeret ugeplan (bilag 2) for X's arbejdsuge på Østerlund. Det er blevet os bevidst, at strukturen godt kan konkretiseres yderligere. Det nye tiltag er, at den enkelte arbejdsopgave er beskrevet ned til mindste detalje, også indlæg af pauser er fastsat på forhånd – dette skyldes, vi har observeret, at for megen uro i længere tid, fører til overstimulering. For at hjælpe X til at få nogle bedre relationer til sine medborgere, arbejder han i små grupper - sammen med en (eller højst to) medborgere.

Grundet hans erhvervede hjerneskade, er det ikke hensigtsmæssigt at indgå i snak/diskussion med ham om hvordan han skal agere i gruppesammenhænge. Han ved godt hvornår hans opførsel ikke er passende, formår dog ikke at stoppe/ændre sin adfærd. Vi er bekendte MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

med, at i X's tilfælde og omfang af hjerneskade, kan det være en hjælp, med visualisering, af eksempelvis "ny læring". Derfor har vi sammen med X indført "trafikkort" – rødt, gult og grønt.

- *Det grønne kort skal ses som en ros, der betyder at arbejdet/samspillet fungerer godt.*
- *Det gule kort skal ses som en: STOP OP, tænk dig om.*
- *Det røde kort skal ses som "STOP OP, brug andre ord".*



Under interviewet blev det tydeligt at X's største ønske er at komme op at gå. For ham symboliserer kørestolen alt det han ikke kan.

For at undersøge hans muligheder og imødekomme hans ønske tog vi kontakt til hans ergoterapeut og til hans fysioterapeut – de kunne fortælle at X er meget længere i træningsforløbet end vi var klar over. Vi var af den overbevisning at X sad i sin kørestol hele dagen på arbejdet, fordi det var *det* han kunne. Fakta er, at X kan gå ved en "talerstol" i op til flere timer af gangen. Han har nu dagligt "talerstolen" med på arbejde.

Østerlund råder over et træningslokale, hvor X dagligt træner efter et fast program (enten alene eller sammen med et personale). Programmet er udarbejdet af fra hans fysioterapeut, ergoterapeut, X, og et personale fra Østerlund. Programmet vil løbende blive justeret og tilpasset efter hans udvikling og formåen.

X giver udtryk for, at han er stolt og tilfreds med de tiltag der er sket. Han viser det ved at være meget motiveret.

Ses de ønskede tegn?

Et af udgangspunkterne for MERK-projektet var, at flere blandt personalet havde et lidt anstrengt forhold til X, det har allerede på nuværende tidspunkt ændret sig til et mere positivt syn. Vi har fået en

indsigt i X` s dysfunktioner, ressourcer og problematikker - og derved skabt os redskaber til at forstå og agere ud fra hans adfærd.

Evaluering

Da vi først lige har igangsat praksisprojekterne, kan vi endnu ikke evaluere på dem. Tanken er, at vi løbende vil lave Marte Meo optagelser

af X` s dagligdag, vi vil have evaluerende samtaler/møder med X – så vi forhåbentligt derigennem, kan sikre os udvikling i praksisprojekterne, vi vil sammen med X sætte nye mål. Praksisprojekterne er en fremadrettet proces, der løbende justeres og ændres.

Bilag 1: Analysemodel – neuropædagogiske strategier Vita Hagelskjær, specialergoterapeut

Præsentation af borgeren <ul style="list-style-type: none"> • Personlighed • Tidligere livsførelse • Skadens omfang og placering 	Beskriv en konkret problemstilling <ul style="list-style-type: none"> • Vær objektiv • Fokus på borgerens adfærd 	Hypoteser til forståelse af adfærd <ul style="list-style-type: none"> • Vær analyserende • Find flere mulige årsager til adfærd • Fokuser på kognitive forklaringer 	Beskriv en god situation med borgeren <ul style="list-style-type: none"> • Vær objektiv • Fokus på borgerens adfærd • Hvad adskiller denne situation fra den problematiske 	Hypoteser til forståelse af adfærd <ul style="list-style-type: none"> • Vær analyserende • Find flere mulige årsager til adfærd • Fokuser på kognitive forklaringer 	Neuropædagogiske strategier i forhold til denne problemstilling <ul style="list-style-type: none"> • Hent viden fra de mulige hypoteser samt fra de generelle strategier i forhold til skadens placering
<ul style="list-style-type: none"> • Behovsstyret • Vildbasse • En rod • Slår først – spørger bagefter • Tidligere misbruger • Socialt belastet • Rabiante holdninger • En god mand • Kærlig • Omsorgsfuld • Humøristisk • Stædig • Følsom • Udsat for mobning • Ordblind • Stærke idealer • Lillebror • Mistet sin lillesøster • Mindreværds- følelse • Kontaktsøgende 	Adfærd i arbejdsgruppen <ul style="list-style-type: none"> • Verbalt sludder • Gentagelser • Samme jokes • Øge navne • Bidrager ikke med ny underholdning • Hamre og banker løs på ting – griner "neglelak" • Piller ved maskinerne 	<ul style="list-style-type: none"> • Klovnleri • Får andre til at grine • Detaljer • Perceveration (gentagelser af handlinger) • Tager opmærksomhed • Prøver grænser • Kompenserer 	God situation i gruppen <ul style="list-style-type: none"> • Opgaver sammen med K • X er hjælper • God kommunikation • De ser glade ud • Det kører • K har den styrende funktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan bidrage • Kan huske/genkende værdien i arbejdet • Skal have hjælp til strukturen • Kan detaljerne • Kan genkende teamfølelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Give ham struktur • Fast plan • Struktureret pauser • Relationsdannelse

Bilag 2: Ugeplan

Ugeplan og aftaler lavet mellem X og Erling 09.08.2011

Mandag:

I palleværkstedet	09.30 –
10.00	
Kaffepause	10.00 –
10.30	
Resten af dagen i palleværkstedet	
Middagspause	12.00 –
12.30	
Fri	14.30

Tirsdag:

Hele dagen opgaver i træværkstedet

Kaffepause	10.00 –
10.30	
Middagspause	12.00 –
12.30	
Fri	13.30

Onsdag:

Gruppemøde i træ	09.30 –
10.00	
Kaffepause	10.00 –
10.30	
Motion resten af dagen	
Middagspause	12.00 –
12.30	
Fri	14.30

Torsdag:

Hjemmedag

Fredag:

Styrketræning	09.30 –
10.00	
Kaffepause	10.00 –
10.30	
Oprydning i træværkstedet	
Fri	12.00

At ændre en relation gennem fokus på egen adfærd

Vi ønskede svar på følgende spørgsmål

Hvilke ønsker er det X har til livet? Hvordan kan der etableres en relation til X, som kan understøtte hans ønsker til hverdagslivet? Hvad ønsker X's hidsighed og vrangforestillinger at fortælle os? Hvad skal der til for at X oplever, at han får den hjælp han har behov for?

Status ved opstart af projektet

Medarbejdergruppen oplevede, at den daværende kontakt ikke var befordrende for samarbejdet. X udtalte, at han følte sig svigtet, men han ville gerne have den hjælp, han havde behov for.

X har et alkoholmisbrug der gør, at han er beruset fra torsdag til omkring søndag, hvorefter han gradvist bliver mere ædru. Han får det dog ofte fysisk dårligt de sidste par dage op til torsdag, hvor han igen kan hente penge til at købe alkohol.

X fortæller ofte meget urealistiske historier og vrangforestillinger, som forklaring på opståede situationer, hvor han er kommet til skade, når han i virkeligheden har været alkoholpåvirket.

X søger kontakt til medarbejdergruppen og de øvrige beboere, når han har mest brug for det. Som f.eks. når han ønsker at få handlet, eller vil låne penge eller cigaretter af medbeboere. X opbygger på denne måde en negativ kontakt med de øvrige beboere, idet han ofte er stærkt beruset i disse situationer.

Når X søger kontakt med medarbejderne de dage, hvor han er beruset, opstår der ofte en negativ kontakt. X giver udtryk for sin utilfredshed på en truende og aggressiv måde.

Medarbejdergruppen vurderer, at denne adfærd bunder i angst og utryghed, og at X ikke har tillid til nogen, idet X har haft en belastet barndom og ungdom samt et voksenliv, der har indebåret svigt og overgreb.

Den positive kontakt opstår om tirsdagen og onsdagen, hvor X ikke er beruset, og hvor hans adfærd er en helt anden.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

X ønskede hverken at blive udredt eller at have en handleplan, når der blev talt om handleplan, sagde han fra.

Medarbejdergruppen fandt at det til tider, var vanskeligt at møde X med en anerkendende tilgang.

Formål med projektet

At skabe en bæredygtig relation til X med henblik på at understøtte hans ønsker til måden at leve eget liv. X vil gerne være med til et bedre samarbejde. Vi ønsker at give handleanvisninger frem for irettesættelser. Vi skal arbejde på, at der opstår gensidig tillid mellem X og personalet. Medarbejdergruppen skal fokusere på de gode og positive oplevelser med X og viderebringe dem gennem de samtaler vi har om X

Involvering af borgeren i formålsbeskrivelsen

Der blev afholdt møde mellem 2 kontaktpersoner og X. Vi fortalte X, at vi ikke fandt, at der var en god nok kontakt imellem ham og medarbejderne – dermed mente vi heller ikke at han fik sine behov for støtte dækket. Dette var X enig i og han ville gerne med i et projekt som handlede om at skabe en ny kontakt. Derudover var borgeren ikke involveret i udarbejdelsen af projektbeskrivelse.

Hvordan er teorien blevet brugt

Den fælles forståelse af MERK udmøntede sig i punkter for hvordan vi ville forholde os til borgeren og hvilke metoder vi ville bringe i anvendelse.

- (vi ville) Undgå irettesættelser – giv handleanvisning!
- Eksternalisering: at undersøge, hvad f.eks. hidsigheden eller bekymringen vil sige os eller ham.

Hvilke ønsker er det X har til livet?

Hvordan kan der etableres en relation til X, som kan understøtte hans ønsker til hverdagslivet?

Hvad ønsker X's hidsighed og vrangforestillinger at fortælle os?

Hvad skal der til for at X oplever, at han får den hjælp han har behov for?

- Positionering: Hvilke positioner indtages, når hidsigheden viser sig?
- At (vi ville) skabe positive forventninger for TS.
- Undersøge hvilke mønstre, der er på spil.
- Hvad gør vi med egen bekymring/utryghed/angst?
- Anerkendelse er også:
 - At blive rørt ved, at nogen kan lide én, kærlighed.
 - At blive betragtet som tilregnelig, blive taget alvorligt.
 - Valg af livsstil.
- Fokus på de gode historier – og at vi fylder mere på, eks. siger tak et par dage senere for informationen.

Hvilke konkrete forandringer er sket/ses de ønskede tegn;

Medarbejdernes tilgang til X har forandret sig, hvilket har medført færre konflikter i relationen.

Vi startede projektet i maj, men X blev indlagt på Augustenborg sygehus i september. Dvs. vi fik aldrig lavet en midtvejsevaluering og har kun haft sparsom kontakt til X under indlæggelsen.

Medarbejdergruppen har udarbejdet handleanvisninger og små metodebeskrivelser som har været medvirkende til, at medarbejdernes positive oplevelser med X kunne overskygge de negative.

Vi oplever desuden, at den anerkendende tilgang er blevet nemmere at gå til.

Grundet den korte periode vi fik chance for at arbejde med projektet, nåede vi ikke at se X opsøge råd og vejledning forud for en given situation – kulturen med at forlange og forvente praktisk hjælp, når han havde akut behov - fortsatte.

Er formålet med projektet opfyldt; er der skabt en bæredygtig relation?

Vi mener, at vi kom så langt som det var muligt i den korte periode (4 måneder) vi har haft mulighed for at arbejde med projektet. Der er ingen tvivl om, at relationen fik en anden karakter, da vi ændrede adfærd.

Kan relationen bruges til understøtte X ønsker til måden at leve eget liv?

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Det er et meget dilemmafyldt spørgsmål. Diskussionen består bl.a. i spørgsmålet om, hvorvidt X drikker fordi han **ønsker** at undgå at føle angst og utryghed– eller om han drikker fordi det er den måde han uanset omstændighederne **ønsker** at leve sit liv.

Vi må også erkende at selv en nok så god relation ikke ville give os de ressourcer i form af personaletimer, som skulle til for at kunne give X den form for støtte han havde og fortsat har behov for.

Hvad ses ellers

Vi er i medarbejdergruppen blevet meget bevidst om, at *vi har et meget stort ansvar for kvaliteten af relationen – også når den er konfliktfyldt.*

Evaluerings;

X har på nuværende tidspunkt (marts 2012) været indlagt i ½ år. Vi har en forventning om, at der findes et andet bosted til X, hvor han i større grad kan få dækket sine behov for støtte i kraft af døgndækning og en helt anden normering. Vi har ikke haft mulighed for at evaluere projektet sammen med X – og vi mener heller ikke at det på nuværende tidspunkt vil give mening at inddrage ham.



At ændre borgerens kontakt til medbeboere ved at ændre personalets kontakt til borgeren

Indledning

Flintholm er et botilbud efter servicelovens §108, et længerevarende botilbud for personer med nedsat fysisk og psykiske funktionsevner, der har behov for omfattende hjælp i dagligdagen. Beboerne tilhører den svageste gruppe af personer med nedsat fysisk og psykisk funktionsnedsættelse.

Beskrivelse af MERK som udgangspunkt

Vi blev præsenteret for MERK projektet i efteråret 2010 og personalet har efterfølgende deltaget i kurset som bestod af 3 gange 3 dage, hvor vi blev introducerede for et koncept af anerkendende og værdsættende tilgang, med henblik på at opnå og udvikle positive relationer med borgerne.

Projekt model – TM kontaktform

Status

Når TM skal i kontakt med andre mennesker, bruger TM en fysisk kontaktform hvor han med hånden enten tager fat i, rører ved, eller kradsler personen. Det kan føre til blodige rifter ind imellem. Det skaber ofte en vrede, ved den person som TM kontakter og TM står uforstående tilbage.

Formål med projektet

Vi vil gerne lære TM at bruge en anden kontaktform. Verbal kontakt og ikke fysisk.

Vi tager udgangspunkt i MERK projektet teori Medarbejderen som relations arbejder – 5 ideer

Formålet er godt fordi

Vi antager at TM gennem verbal kontakt form vil opnå

- Bedre relationer til medborgere og personale
- Øget selvværd i relationen
- tryghed - ro og forudsigelighed
- TM vil føle sig anerkendt

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Handlinger/situationer der skal arbejdes med

Når TM henvender sig til en medborger eller personale ved fysisk kontakt, skal vi hjælpe TM ind i kontakten ved ikke at kommentere den fysiske kontakt men spørge TM: " vil du gerne tale med – navn (borger) eller mig (personale)? " for at få TM til verbalt at være deltagende. Fortsæt denne samtale i en anerkendende tone og tale, for at det bliver en positiv oplevelse for begge parter.

Ved at give TM anerkendende kontakt, ved at se, bekræfte, lytte, være åben og forstå ham, når han henvender sig, tror vi det vil mindske hans fysiske henvendelser på sigt, og at han vil bruge verbal kontakt.

Pejlemærker

Projektet oprettes på Bosted og der noteres hver gang der arbejdes med projektet.

Der noteres af den enkelte medarbejder ud fra dele af Gamemastermodellen til dette.

Det professionelle/refleksive niveau

- iagttagelse, viden, indsigt, forståelse

Det relationelle niveau

- intuition, opmærksomhed, interesse
- Hvad skaber vi sammen lige nu?

Virkeligheden skabes i relationer igennem kommunikation

Handlinger får betydning igennem svaret fra andre

Mødet imellem medarbejder og borger er et unikt øjeblik med betydning for selvopfattelse og identitet.

Det kræver særlige færdigheder for medarbejderen at være autentisk tilstede i relationen til borgeren samtidig være den professionelle vidensperson

Det unikke møde er komplekst og kan ikke sættes på formel

- Hvilke tegn ser jeg?
- Hvad skal justeres?
- Hvad lykkes godt?
- Hvad fik det til at ske?
- Hvad tager jeg med mig?
- Hvad tager borgeren med sig?

Vi kan se det er godt når

- TM bruger en verbal kontaktform til medborger/personale
- TM finder tryghed/ro og forudsigelighed i situationen, ved at tale stille og uden for mange gentagelser

Beskrivelse af forløbet frem til dags dato

Midtvejsevaluering

Personalet beretter i opstartsfasen af projektet, at det opleves, at den nye tilgang er positiv og får TM til at smile og TM kontakt til medborgere bliver sat i gang.

Det udvikler sig til, at TM bruger metoden til at få den positive kontakt fra personalet. I forløbet udvikler det sig ofte i en negativ relation til medborgerne, da TMs kommunikation fortsætter med fysisk uhensigtsmæssig kontakt. Der er til stor gene for medborgerne som bliver fysisk berørt eller taget fat i.

Oplevelser som personalet har haft vedr. projektet

- TM bruger indimellem uhensigtsmæssige tilgange, for at få kontakt til personalet, ved at han gentagende gange tager fysisk fat, da han har fundet ud af, at vi reagerer, når han bruger denne kontakt form.
- Der er opleves en udvikling i den verbale kommunikationen og der opstår nye samtale emner, når der gives en til en kontakt.
- Anerkendelsen fra personalet er opnået, i forhold til tilgangen til TM. Han har endvidere fået en bedre verbal kontakt til sine medborgere.

Relationen til personalet

- Den er i starten god, men kan ende i en negativ relation pga. TM kommunikation til andre, fortsætter med at han tager fat i medborgerne.

Relationen til borgere

- Den er i starten god, men kan ende i en negativ relation pga. TM kommunikation til andre, fortsætter med at han tager fat i medborgerne.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

- Der er observeret at TM har nusset en anden borger på ryggen og det var ok indtil TM tog sin hånd på borgerens arm. Der ønskede borgeren ikke længere kontakten fra TM.
- Der er arbejdet med at personalet formulerer overfor medborgerne, at når TM tager fysisk fat i dem, er det fordi at han gerne vil nusse vedkommende, fordi han syntes vedkommende er sød.

Konklusion

Måske rammer vi forkert da vores metode ikke får TM til at tage mindre fysisk fat i personale og borgere.

Nye tiltag og justeringer

- At vi som personale stadig er rollemodeller
- Tager højde for TM latenstid
- Når TM henvender sig til et personale ved fysisk kontakt, skal vi hjælpe TM ind i kontakten ved, at kommentere den fysiske kontakt ved at sige: " TM, vi snakker bedre sammen, når vi ikke rør ved hinanden."
- Når TM henvender sig til en medborger ved fysisk kontakt, skal vi hjælpe TM ind i kontakten ved at, lægge vores hånd på hans. Vi formoder, at han tager hånden til sig og vi siger samtidig: " TM, vi snakker bedre sammen, når vi ikke rør ved hinanden."

Ved at give TM anerkendende kontakt, ved at se, bekræfte, lytte, være åben og forstå ham, når han henvender sig, tror vi det vil mindske hans fysiske henvendelser på sigt og TM vil bruge verbal kontakt. Vi er bevidste om det selvmodsigende i at personalet anvender fysisk kontakt i denne situation. Det bliver brugt til at bryde den fysiske tilgang som TM er i.

Teori

Vi fortsætter med den teoretiske tilgang som tidligere beskrevet i projektet.

Slut evaluering af MERK projektet

TM har siden sidste evaluering været indskrevet på epilepsi hospitalet Filadelfia pga. hans epilepsi og medicin justeringer. TM har været væk fra bostedet i en måneds tid, dette har bevirket, at TM har ændret adfærd i forbindelse med hans ophold på Filadelfia. Vi observerede, at TM verbale og fysisk kontakt var meget massiv og konstant, dette bevirkede at relationen mellem personale og TM blev mere anspændt.

Personalet er forsat under udvikling i forhold til relationen til TM, som sagtens kan styrkes yderligere.

Relationen mellem TM og medborgerne førte ofte til konflikter borgerne indbyrdes. Vi var derfor nødt til i en periode på ca. 1 måned, at få skabt et miljø hvor personale og borger igen kunne mødes i positive og anerkendende

relationer, med udgangspunkt i MERK projektet.

På grund af manglende opfølgning på personalemøder, samt sygdom har vi ikke kunnet arbejdet så intenst med projektet, som vi gerne ville. Vores udvikling af projektet siden sidste evaluering, har derfor været meget mangelfuld. Vi er dog nået til den konklusion, at, trods div. udfordringer har vores nye tiltag haft den effekt, at der forsat er en positiv kontakt til TM og at remsen har den ønskede effekt, at TM trækker hånd til sig, når remsen bliver sagt.

TM uhensigtsmæssig fysisk kontakt til medborgerne i fællesarealerne, hvor borgerne er samlet f. eks i perioden inden, vi går på værkstedet er også betydeligt mindsket.

Konklusion

Vi formoder, at det skaber forudsigelighed for TM og at TM føler sig anerkendt. TM har opnået en forbedret relation til personalet og medborgerne. Der er mindre frustrationer fra personalet side, når TM kontaktfom er fysisk uhensigtsmæssig, fordi personalet har opnået en større forståelse og indsigt for TM, hvilket har ført til at relationen til TM er positiv og anerkendende.

Vi har på nuværende tidspunkt opnået, at TM bruger en anden kontaktfom til personalet og har fået en forbedret tilgang til medborgerne, men som i høj grad skal udvikles yderligere.

Vi vil fremadrettet forsat arbejde med projektet, for at TM kan få bedre relationer til sine medborgere og for at øge hans selvværd i relationen, med udgangspunkt i den teoretiske tilgang fra MERK projektet.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

At generhverve færdigheder gennem anerkendende støtte

Indledning:

Bosager er et botilbud efter serviceloven § 108, et længerevarende botilbud for personer med nedsat fysisk og psykisk funktionsevner, der har behov for omfattende hjælp i dagligdagen.

Beboerne tilhører den svageste gruppe af personer med nedsat fysisk og psykisk funktionsnedsættelse.

Det fælles udgangspunkt:

I løbet af efteråret 2010 og foråret 2011, har personalet i Hus 2 på Bosager, deltager i MERK projekt.

MERK – projektet er en del af det landsdækkende projekt *Kompetence udvikling i botilbud*.

Kurset er bygget op omkring den anerkendende og værdsættende tilgang

- Medarbejderen som menneske
- Medarbejderen som relationsarbejder
- Medarbejderen som kultur(sam)skaber

I Hus 2, Bosager har medarbejderne valgt at arbejde udefra den anerkendende tilgang i forhold til en borger.

Vi har valgt at vores projekt skal tage afsæt i en borger som ved en ulykke har mistet evnen til selv at kunne spise med specialbestik.

Projektmodel MERK – FP Spisesituation

Status før ulykken

FP har varige fysiske og psykiske nedsatte funktionsevner. Han er spastisk lammet og bevægelseshandicappet i svær grad.

FP kan selv spise med venstre hånd og har udtalt plano vagusstilling i begge fødder. Han kan ikke selv gå, bruger kørestol og kan selv bevæge sig rundt indendørs i kørestolen.

FP har ingen verbalt sprog.

I Juni 2009 var FP ude for en rideulykke, der medførte at FP fik en blodprop i venstre lillehjerne. Dette betyder, at FP i dag er blevet

motorisk dårligere og skal have hjælp til alle forhold omkring sig, f.eks. personalet giver FP maden med ske.

Formål:

At FP genvinder sine spisefærdigheder. Dette opnås ved at inddrage FP aktivt i spisesituationer.

- At FP selv med fingrene kan gribe om et stykke mad og føre maden op til munden
- At FP på sigt, kan holde på en ske, hvor personalet forud har lagt mad på
- At FP selv kan få mad på skeen og føre skeen op til munden

Formålet er valgt fordi

Genoptræning af den tidligere færdighed, vil betyde, at FP i det daglige bliver mere selvhjulpne og medbestemmende. Dette med henblik på, at højne FP's livskvalitet.

Handlinger/Situationer der skal arbejdes med

Indsats fra personale

- (feks. FP's ske)
- At personalet er nærværende og har forståelse for FP's behov og ressourcer.

Motivation

- Gennem aktiviteter med FP, at motivere FP til at bruge sine fingre, hænder og arme.
- Motivere FP til at bruge finmotorikken, gribefunktion, f.eks. placere et stykke chokolade eller legetøj på bordet, som han selv kan tage.

Hjælpemidler

Der er indkøbt hjælpemidler i form af specialbestik og tallerkenkant, samt legetøj og chokolade, som har FP's interesse.

Tværfaglige samarbejdspartnere

- Værkstedet Søndervang
- Fysioterapeut
- Ride-fysioterapeut

Vi kan se der er succes når

- FP aktivt deltager i processen

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

- FP udviser glæde i processen
- FP selv kan tage initiativ til at gribe ud efter mad og legetøj
- FP genvinder sine spisefærdigheder.

Tidsplan

Projektet løber over et år, med start fra den 1. august 2011.

Der evalueres løbende den 1. december 2011 og den 1. april 2012.

Afslutningen på projektet er den 1. august 2012.

Ligeledes er den enkelte medarbejder ansvarlig for at projektet noteres på Bosted.

Med udgangspunkt i projektet evalueres notaterne i projektgruppen. Der video optages løbende af spisesituationerne, tilladelse er indhentet hos de pårørende.

Beskrivelse af forløbet indtil d.d.

Vi valgte at arbejde med FP's højre hånd, da han viste, at være stærkere i højre side, og selv tog initiativ til at bruge højre hånd.

I begyndelsen af forløbet valgte personalet som motivationsfaktor, at lægge et stykke chokolade på bordet foran FP, idet vi ved at FP har en sød tand. Vi oplevede at FP var motiveret og viste positivt interesse. Han greb ud efter chokoladen og vi førte hans hånd op til hans mund. Dette forløb blev gentaget jævnligt i løbet af de første uger.

Som aktivitet fik FP tilbudt legetøj så som rangler, bamser, risposer etc. Dette har været medvirkende til at FP har brugt sine fingre/hænder,

I spisesituationen fik FP én til én kontakt, hvor vi lagde maden på skeen og gav skeen i FP's højre hånd, og førte hans hånd op til hans mund. Som motivationsfaktor valgte vi at servere mad som FP rigtig godt kan lide.

Denne metode viste sig at være positiv og FP har været aktivt deltagende.

FP indtager morgenmaden i egen lejlighed og aftensmaden i fællesrummet gruppe 2, sammen med en medbeboer. Ved særlige lejligheder er der fællespisning sammen med alle medbeboerne i Hus 2.

Vi har hen af vejen måtte erkende, at i perioder, hvor FP er træt eller der er uro, bliver han ukoncentreret og formår ikke at fastholde koncentrationen og har derved svært ved at spise med skeen.

Igennem erfaring, refleksion og evaluering i projektgruppen og på personalemøder, er vi nået frem til at FP reagerer på forstyrrelser, dvs. larm fra medbeboere og når der ikke er mulighed for én til én kontakt under spisesituationen.

Ligeledes har vi fokus på FP's kropsholdning, når han sidder ved bordet, dvs., at højre albue ligger på bordet, så han kan gøre brug af de kræfter han har i højre arm. Inden for de sidste 14 dage har FP begyndt at bruge sin venstre hånd, som han altid har brugt før ulykken.

Vi må erkende, at i spisesituationen om morgen, er der ikke tid til at gennemføre projektet. Dette skyldes at personalet samtidig skal varetage andre opgaver indenfor en kort tid, hvor borgerne skal ud af huset på bestemte tidspunkter.

Der er blevet video optaget enkelte gange under spisningen i okt./nov. 2011.

Pædagogens rolle i den anerkendende tilgang:

Den pædagogiske opgave er, at vejlede og støtte den enkelte borger med henblik på at øge vedkommendes trivsel, livskvalitet og selvbestemmelse.

Pædagogen skal fastholde den enkelte borgers eksisterende funktionsevne, afdække udviklingspotentiale samt motivere denne forandring. Dette kræver tillid, nærhed, tryghed samt åbenhed i relation til den enkelte borger.

I forhold til vores pædagogiske praksis, ved vi at anerkendelse er vigtigt for at opnå den gode relation mellem pædagogen og borgeren

I Hus 2 ser vi det som Bosager's overordnede opgaver:

- *At give beboerne støtte og hjælp til at leve en tilværelse med variationer i hverdagen*
- *At skabe individuelle livs og udviklingsbetingelser*
- *At styrke og udvikle beboernes kommunikation og kompetence*

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

- *At skabe mulighederne for, at beboerne kan udvikle sig i et socialt samspil med andre*
- *At indsatsen til den enkelte beboer er tæt forbundet med en nuanceret vurdering af de foreliggende omstændigheder og personens livshistorie.*

I det daglige arbejde, er det en balance at anerkende borgeren som kompetente personer, på den ene side skal pædagogen yde, støtte og vejlede og på den anden side skal pædagogen være fleksibel til at ændre planer og aktiviteter, således at beboerne har lyst til at være med og synes at det er sjovt og udfordrende.

Midlertidig konklusion

Vores indblik i emnet har givet stof til eftertanke. På baggrund af vores erfaringer og refleksioner, har vi erfaret, hvor vigtige informationerne i socialbeskrivelsen er.

Vi har tolket, at FP er højrehåndet, da han efter ulykken var stærkere i denne side, og i begyndelsen af projektforløbet selv rakte ud efter chokolade med højre hånd. Vi har ligeledes erfaret gennem dialog i personalegruppen, at FP før ulykken er venstrehåndet.

Vi vil fremadrettet i projektforløbet arbejde udefra FP venstre hånd i spisesituationen.

Det er vigtigt at personalet fortsætter arbejde positivt med FP, for at støtte ham i den gode udvikling.

FP har tidligere deltaget i ridning, pt. er ridning indstilling pga., dårlig balance og krav til ekstra hjælp.

Personalegruppens midlertidige konklusion

Fortæller om udbyttet af MERK projektet:

- *At jeg er blevet bevidst om, hvor meget vi gør brug af domæneteorien i dagligdagen*

Når vi arbejder med totalkommunikation, så betyder det, at vi er opmærksomme på alle brugbare kommunikationsformer, som er tilgængelige for FP, uanset om det er ord, lyde, kroppen eller diverse for hjælpemidler

- Tilgangen til den enkelte beboer
- Positivt overrasket
- Bevidst om egen handling

Vi vil til næstekommende personalemøde gå i dialog med vores kollegaer, hvor vil tage emnet op ”Hvad har du fået ud af Merk-projektet”. Derudover vil vi arbejde videre med projektbeskrivelsen.



Fokus på demens 1

Vores projektforsøg tager udgangspunkt i en særligt udvalgt borger, som i det videre skriftlige arbejde forkortes MM, for at bibeholde anonymiteten.

Spørgsmål som ønskes besvaret gennem projektperioden

Medarbejderne omkring MM føler sig udfordret fagligt og personligt i relationen med MM.

Medarbejderne ønsker at møde MM med en mere positiv og anerkendende tilgang.

Hvordan anerkender medarbejderne bedst muligt MM i dennes demensforløb?

Status i forhold til en særligt udvalgt borger i dag

- Medarbejderne mangler viden om demens generelt.
- Medarbejderne mangler viden om MM´s livshistorie – Hvem MM var før i tiden, er lige pt. samt evt. bliver pga. demensen.
- MM søger kontakt og opmærksomhed – også fysisk og går tæt på medarbejdernes intimsfære.
- Medarbejderne antager, MM påvirkes af medarbejdernes kropssprog når intimsfæren overskrides.
- MM har mange og store følelser i sig, hvilke MM har brug for hjælp til at håndtere og strukturere.
- Medarbejderne antager, MM mangler anerkendelse for sine følelser.
- Når MM har brug for hjælp, skal det helst være her og nu. MM kan blive vred og/eller ked af det, hvis der ikke er ressourcer tilstede til MM.
- MM søger informationer og viden hos medarbejderne (formentlig for at skabe struktur og forudsigelighed) på en til tider uhensigtsmæssig måde, så det hos medarbejderen kan fremkalde negative følelser, der er ødelæggende for den anerkendende tilgang.
- MM kan have svært ved at bruge og anvende de søgte informationer og viden, og der igennem blive mere utryg, krævende mm. – en ond cirkel!
- Medarbejderne antager, MM har brug for mere struktur i hverdagen. At MM og medarbejderne har tydelige rammer for

hvornår selv- og medbestemmelser er godt for MM og hvornår MM bør skånes for inddragelse.

- MM´s relation til visse øvrige bofæller kan være anstrengt.

Formålet med projektet

- Medarbejderne føler de har handlemuligheder frem for frustration/irritation.
- Medarbejderne ønsker at møde MM med en mere positiv og anerkendende tilgang – at skabe en mere positiv atmosfære omkring MM.
- En mere positiv atmosfære omkring MM, vil have indflydelse på MM´s relation til øvrige bofæller.
- MM føler en tryghed ved at være omgivet af medarbejdere der *ønsker og kan hjælpe* MM.
- MM føler selv- og medbestemmelse til trods for behovet for struktur.
- MM oplever en god hverdag, med gode oplevelser og gode relationer.



MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Formålet er godt fordi

- MM vil føle medarbejderne kan rumme og favne MM, hvis MM føler sig anerkendt som person og behov.
- MM vil være fritaget for at bruge kræfter og energi på at skabe struktur og overblik i hverdagen.
- MM vil føle overskud og energi til andre og mere positive oplevelser og relationer i hverdagen.
- MM får lettere ved at give plads til øvrige bofæller.
- Vil skabe en mere positiv atmosfære omkring MM.
- Den mere positive stemning omkring MM vil også smitte af på hendes relationer med øvrige bofæller

Handlinger/situationer der skal arbejdes med

- Informationsmængden til MM vedr. arbejdsplanen – Hvad har MM behov for at vide og hvilke informationer skal MM skånes for, i forhold til medarbejdernes opgaver, mødetider, grunde til fravær mm.
- Informationsmængden til MM vedr. bofæller og medarbejdere – Hvad har MM behov for at vide og hvilke informationer skal MM skånes for.
- Etablering af kontaktøer.
- Aftaler – datoer mm. Skabe en ramme for selv- og medbestemmelse der er god for MM.



Ovennævnte 4 indsatsområder udarbejdes der hver især metodebeskrivelser over.

Bosager – Hus 1 deltager i et livshistoriekursus, hvor MM er udvalgt som en af de borgere der udarbejdes en livshistorie over.

Bosager – Hus 1 har i skrivende stund deltaget i en kursusdag vedr. udviklingshæmmede og demens.

Tidsplan

Slutningen af maj 2011 ligger metodebeskrivelserne på de 4 indsatsområder færdige. Umiddelbart herefter sættes indsatsområderne i værks i hverdagen.

Slutningen af september 2011 ligger den faglig pædagogiske del af livshistorien færdig.

Pejlemærker

Maj 2011 er metodebeskrivelserne færdigudarbejdet og arbejdet hermed kan gå i gang.

September introducerer Bosager Hus 1, Team 1 den faglige pædagogiske del af MM's livshistorie til de øvrige medarbejdere i Hus 1.

Vi kan se det er godt når

- MM forstår konceptet omkring kontaktøen, og giver udtryk for at det er godt og trygt.
- Medarbejderne har flere handlemuligheder i forhold til MM.
- MM har en bedre relation til øvrige bofæller.
- MM viser færre tegn på utryghed og frustration.
- Medarbejderne har større kendskab til MM's liv og levned generelt.
- Medarbejderne og MM har fundet en ramme for selv- og medbestemmelse samt skånelse for inddragelse.
- MM generelt giver udtryk for at have en god hverdag, med gode oplevelser og gode relationer.
- MM føler sig taget af, på en anerkendende måde.

Evaluering

Team 1 fra Hus 1 på Bosager er ansvarlig for en løbende evaluering på deres teammøder.

Team 1 fra Hus 1 på Bosager er ansvarlig for 2 gange evaluering af projektet på de fælles p-møder i Hus 1.

Projektet evalueres i forhold til de dagbogsnotater der oprettes på Bosted Systemet og eventuelle afvikling og/eller etablering af tiltag beskrives skriftligt med beskrivelse af hvad, hvornår og hvorfor.

Status efter 10 måneder

Der er nu gået ca. 10 måneder siden vi i Hus 1 startede MERK-projektet op omkring en beboer MM.

Som beskrevet i den første del af MERK-Projektet som blev sendt sidste forår, har vi siden fået lavet 4 metodebeskrivelser over:

- Pictogram-dagstavle
- Etablering og brug af kontakt ø
- Hvordan vi giver MM en større tryghed omkring vagtplanen
- Informationer til MM og omkring bofæller

Derudover har vi som beskrevet deltaget i et livshistoriekursus og senere påbegyndt MM's egen livshistorie med inddragelse af MM og hendes mor.

Vi har færdiggjort kursusdage vedr. udviklingshæmmede og demens.

Deadlines for de forskellige tiltag som vi i første del af MERK-Projektet havde sat os, har vi ikke kunne overholde af forskellige årsager, men vi er godt i gang og har nået det vi havde sat os for inden start – bare med forsinkelser undervejs.

Det første sæt metodebeskrivelser som vi lavede for ca. 8-9 måneder siden har vi haft oppe til revision for en måned siden. De skulle justeres som følge af høstede erfaringer vi havde gjort os i mellemlæggende periode samt tydeliggøres og adskilles idet vi ved gennemgangen opdagede, at vi ikke havde helt den samme forståelse nuancemæssigt, hvilket vil kunne have stor betydning for MM's følelse af tryghed og genkendelighed i hverdagen.

MM's livshistorie er først lige blevet færdig, så den har ikke i det omfang vi gerne villet have, været inddraget i forløbet – hvilket vi selvfølgelig vil arbejde videre med i hus 1 for derigennem at blive endnu bedre til at tolke, forstå og hjælpe MM i hendes dagligdag fremover.

Formål, handleplaner og tegn

At der tilegnes en mere positiv atmosfære omkring MM, der forhåbentlig vil have indflydelse på MM's relation til øvrige bofæller.

For medarbejdernes vedkommende var formålet at:

- Medarbejderne ønsker at møde MM med en mere positiv og anerkendende tilgang.
- Anerkende MM bedst mulig i hendes demensforløb.

Handleplanen tog udgangspunkt i at vi gerne ville etablere en anerkendende relation til MM samt at MM fik større med- og selvbestemmelse i sin hverdag og en bedre relation til sine bofæller. Der er mange mål i formuleringen, men da personalets frustration fyldte lige så meget i starten som MM's problematikker, der så udmundede i irritation fra bofællernes side, følte vi, at vi var nødsaget til at samle det hele under et, for at finde den bedste løsning for alle parter og ikke mindst for MM's skyld.

Inden vi skrev handleplanen brugte vi et par timer på at klarlægge vore egne frustrationer vedr. MM idet vi som medarbejdere følte os fagligt og personligt udfordret i relationen til MM pga. MM's vedholdende opsøgende kontaktform, der gik tæt på medarbejdernes intimsfære.

Man følte som medarbejder også dårlig samvittighed over at man nogen gange var nødsaget til at trække sig fra MM, når hun kom for tæt på - fordi det også måtte påvirke hende (kropssproget)

I løbet af afklaringsprocessen brugte vi post it i forbindelse med brainstorm omkring vores frustrationer negative som positive som vi efterfølgende hængte op og sammenlignede. Det viste sig at vi havde mange af de samme frustrationer som vi fik diskuteret i gennem og sat

ord på. Derigennem fandt vi langsomt frem til en fælles forståelse og ønskede at ændre denne til en mere anerkendende tilgang overfor MM.

Efterfølgende har vi evalueret på, at disse to timer var nødvendige for os som personale for at komme videre i forløbet, idet handleplanen ikke skulle handle om vores frustrationer men derimod om vores anerkendende tilgang til MM.

Vi fik diskuteret vore frustrationer vedr. MM i et forum, hvor vi alle var tilstede (medarbejdere) hvor vi hidtil havde gjort det to og to i en pause eller gået selv med problematikken.

Så alt i alt var det givtigt for det videre forløb, at vi gav os selv lov til at sige højt, at MM var en frustrerende beboer der udfordrede os fagligt, men at vi ønskede at ændre vores tilgang og lave en handleplan, for at MM skulle få mere selv- og medbestemmelse, større tryghed samt bedre relationer til sine bofæller.

Hvordan blev beboeren involveret i beskrivelsen af formålet

Beboer MM er ikke blevet involveret i udarbejdelsen – Vi har vurderet at MM pga. tiltagende demens ikke vil være i stand til at overskue processen.

Metodebeskrivelserne er MM heller ikke blevet involveret i men hun har fået dem forklaret og hvorfor vi har lavet dem og det har MM været indforstået med og har stillet opklarende spørgsmål til hun forstod det.

Hvordan er teorien blevet brugt

Vi har brugt demens-teorien omkring kontakt Ø, der kort fortalt omhandler et uforstyrret rum hvori en medarbejder er sammen med pågældende beboer for at etablere en anerkendende relation, hvor MM har mulighed for at tilkendegive sine frustrationer/bekymringer uforstyrret.

Medarbejderen bliver siddende i MM's lejlighed i de 15 minutter kontaktoen varer uanset om MM vælger at gå før tid for at indikere overfor MM, at medarbejderen er der for MM's skyld og ikke går før tiden er slut. (se metodebeskrivelsen for kontakt Ø)

At MM er begyndt at sætte billeder op af personalet til næste dag som en fast aktivitet fungerer rigtig godt og giver MM tryghed og ro ved at hun kan se, at der er medarbejdere nok til næste dag.

Vi har i det omfang vi har nået inddraget MM's livshistorie i vores forståelse og tilgang til MM, idet vi har erfaret at MM er opvokset i en familie, hvor der er blevet talt meget om rettigheder og hvad man havde krav på som borger lige fra lønmæssige forhold til krav omkring med- og selvbestemmelse i hjemmet som på arbejdspladsen og hvordan ens økonomi hænger sammen osv. Alt dette taget i betragtning samt at MM også bekymrer sig om arbejdsplanen hænger sammen, hvornår medarbejderne kommer på arbejde igen, bekymrer sig om de andre beboere, - ja så er der også forståelse for, at MM har alt for meget at tænke på og skal have det hele lidt mere

struktureret for at overskue sin hverdag. For nu hvor MM er dement kan hun ikke overkomme det samme mere som før.

Vi har lavet 4 metodebeskrivelser (se bilag), som gerne skulle hjælpe MM, så hun får en mere forudsigelig hverdag samt færre bekymringer i dagligdagen.

Hvilke konkrete forandringer er sket

Der er sket en del forandringer med MM de sidste 10 måneder. Vi har oplevet at kontakt øen har hjulpet MM idet hun har været god til at fortælle os om sine frustrationer/bekymringer dagligt i kontakt øen og MM har i denne periode ikke haft så mange grad labile udbrud i fællestuen som før kontakt øen blev etableret. MM fortæller også selv, at hun er glad for kontakt øen.

MM omtaler kontakt øen som positiv. MM planlægger hvad vi skal snakke om og MM virker til at hygge sig mens vi har kontakt øen. Har vi talt om bekymringer udtrykker MM at hun var glad for at få snakket om problemerne og hun giver altid knus og kram, når kontakt øen slutter.

Vedr. informationer herunder aftaler er der ligeledes sket fremskridt idet MM altid henvises til sin kontaktpædagog, når hun vil lave aftaler. Ligeledes har vi fået mere styr på hvor vi skriver aftalerne og hvor MM skriver sine aftaler samt hvad der er gældende.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

Pt. har MM. foruden sin kontaktpædagog en ledsager der også tager på ture m.m. med MM og dette fungerer fint som et supplement.

MM. vil nok altid have for vane at lave om på/ændre sine aftaler efter de er indgået men når man fastholder/forklarer MM at aftalerne er gældende efter de er skrevet ned accepterer hun det som oftest.

Pictogram-dagstavlen fungerer godt – MM har taget godt imod dagstavlen og udtaler selv, at den er god og vi kan se, at den giver MM tryghed idet hun efterspørger hvornår vi skal ned og sætte en ny tavle til næste dag.

MM kan godt lide den medbestemmelse der følger med ved at sætte tavlen selv (sammen med en medarbejder at kigge i sin kalender og se om MM har nogle aftaler og medarbejderen har forinden orienteret sig om der er faste aftaler i Bosted/kalenderen i pulten) Dagstavlen skaber ro og frigiver energi til andre ting.

MM husker hver dag at gøre opmærksom på at tavlen skal laves efter vi har spist. MM siger "værsgo" når tavlen er færdig.

Ses de ønskede tegn

Vi havde håbet at relationen til bofællerne blev forbedret i løbet af processen, men den er desværre stadig ikke for god. Men det er en udfordring som vi stadigvæk er opmærksomme på.

Hvad ses ellers

I løbet af processen er der som sagt blevet færre grad-labile udbrud i fællestuen og vi har ydermere erfaringsmæssigt set hvordan optakten til gråden gradvist opbygges hos MM, så vi har været i stand til at

Formålet med at vælge MM til MERK-projektet var at finde en metode til at MM kunne opleve en god hverdag med gode oplevelser og gode relationer.

At MM føler en tryghed ved at være omgivet af medarbejdere, der ønsker og kan hjælpe MM.

At MM føler selv- og medbestemmelse til trods for behovet for struktur.

komme det i forkøbet (ved at tilbyde MM kontakt ø) og dermed fået løst frustrationen i opløbet nogle gange (inden MM bryder ud i voldsom grad bliver hun meget stille og sidder nærmest fraværende med et "mørkt" blik i øjnene).

I løbet af perioden hvor vi har arbejdet med projektet har vi oplevet en ny side af MM. Hun kan blive meget vred/oprevet, når hun føler sig forurettet (om dette kan være en reaktion på noget MM ikke kan i talesætte eller om det er grundet demensen vides ikke, men det er opstået et par gange.)

Hvordan fastholdes resultaterne

Resultaterne fastholdes ved at metodebeskrivelserne bliver en integreret del af dagligdagen, hvilket de på nuværende tidspunkt allerede er blevet.

- MM har opnået en mere forudsigelig hverdag hvor den faste struktur frigiver mere energi til andre gøremål for MM.
- MM viser færre tegn på utryghed/frustration efter vi er startet op med kontakt øen.
- Vi har fået et større indblik i MM's liv og levned generelt, som gør os i stand til at tolke bedre på MM's signaler.
- MM har fået mere med- og selvbestemmelse samt tid til andre ting grundet skånelse af unødigt information.

Dette ønsker vi at fastholde ved at fortsætte med afholdelse af kontakt øen og ligeledes bibeholde de 4 integrerede metodebeskrivelser.

Vi vil bygge videre på erhvervede erfaringer samt inddragelse af MM's livshistorie og til stadighed sammenholde og være opmærksomme på demensen og dens udvikling set i forhold til MM's ressourcer i øvrigt.

Bilag 1 METODEBESKRIVELSE OVER ETABLERING OG BRUG AF KONTAKT Ø

Hvorfor etablering af kontakt ø ?

For at etablere en anerkendende relation, i hvilken MMs behov for anerkendelse tilgodeses.

Dette gøres ved:

- At MM oplever fuld opmærksomhed fra en medarbejder i et uforstyrret tidsrum.

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

- At MM får mulighed for at få luft for sine bekymringer.
- At MM oplever anerkendelse.
- At MM får mulighed for at etablere en positiv relation.
- At MM oplever tillid til omgivelserne.
- At sikre at MM bliver set og hørt dagligt.
- At medarbejderen kan henvise til kontakt-øen.

Rammerne for den daglige kontakt ø:

Kontakt-øen foregår i MMs lejlighed.

Kontakt-øen foregår dagligt kl. 16 (men kan godt hvis MM ønsker det eller dagsrytmen kræver det, justeres 1,5 – 1 time).

Kontakt øen varer i minimum 15 minutter og max 20 minutter.

Kontaktøens opstart signaleres ved at fortælle MM, at klokken er 16 og MM og medarbejder går i lejligheden sammen.

Kontaktøens afslutning signaleres ved at fortælle MM, at nu er kontaktøen ved at være slut og forvisse sig om, at MM også føler sig færdig.

Indtil andet er aftalt, er det en fast kvindelig medarbejder i gr. 1, der arbejder med MMs kontakt ø.

Hvem der afholder kontaktøen den aktuelle dag aftales hurtigst muligt ved dagens start, når de første medarbejdere møder ind, som oftest kl. 14 således, at en af disse holder kontakt ø med MM, så hun hurtigst mulig ved hvem af medarbejderne der holder kontakt ø med hende, da dette er vigtigt for MM.

(MM er **ikke** med i planlægningen af hvem, der afholder dagens kontakt ø – men informeres hurtigt derefter).

MMs kontakt ø skal prioriteres meget højt og går derfor forud for evt. andre opgaver.

Skulle det dog ske at kontaktøens tidspunkt ikke kan overholdes en dag, aftales et andet tidspunkt for kontaktøen hurtigst muligt, - uden MMs tilstedeværelse.

Hvis MM en dag fortæller, at hun ikke ønsker at afholde kontakt ø, - kan du opfordre til, at kontaktøen afholdes på et andet tidspunkt på dagen (i vagten), hvor der er tid til det.

Bilag 2: METODEBESKRIVELSE TIL PICTOGRAM-DAGSTAVLE FOR MM

For at hjælpe MM med at bringe struktur til hendes hverdag og dermed give hende det bedst mulige overblik, laves der sammen med MM hver dag en dagsplan for den efterfølgende dag på en aflåst pictogram-tavle.

Vi har valgt denne metode med en aflåst pictogram-tavle fordi MM i sin forrige uge-tavle, der ikke var låst, byttede rundt på pictogrammerne (efter hun selv havde bestemt, hvad der skulle op af pictogrammer.) - således at hun selv og andre ikke mere kunne finde hoved og hale i sine aftaler.

Vi har ligeledes valgt, at indskrænke det til en dagstavle fordi MM har brug for en daglig struktur idet MM blandede dagene sammen på uge-tavlen.

- Tavlen laves for en dags aktiviteter, faste som frie og det er MM, der sætter pictogrammerne op.
- Inden pictogrammerne sættes i tavlen orienterer man sig på Bosted om der er lavet aftaler til den pågældende dag (pt. er det ledsager Sanne, der skriver på Bosted hvad hun har lavet af aftaler med MM.)
Ligeledes orienterer man sig i hus 1` s kalenderbog, der ligger ved pulten i gr. 2, hvor kontaktpædagog Susanne har skrevet gældende aftaler ind.

(MM har sin egen kalenderbog i sin lejlighed samt en stor kalender bagved sin dør som hun selv skriver sine aftaler ind i. Disse kalendere kan man, hvis MM ønsker det, kigge i sammen med hende, MEN det er til hver en tid de aftaler man læser på Bosted og i hus 1` s kalender man skal forholde sig til fordi MM som før omtalt har for vane, at ændre sine aftaler efter de er indgået.)

- Når man kommer ned for at sætte næste dags aktiviteter, ser man hvilke aftaler der er for dagen, som MM jo så helst skal

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis.
UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

have udført, - det kan være tøjvask, bad eller andet (Se oversigt over MMs uge i ringmappen, hvor der også er pictogrammer i samt nøgle til dagstavlen, som ligger i det aflåste skab under MMs køleskab.)

- Kan MM ikke overkomme en planlagt aktivitet, prøver man sammen med MM, at finde en anden dag for aktiviteten og sætter navn på dagen og det relevante pictogram nederst i hjørnet på dagstavlen. (Denne nye aftale sættes så op sammen med de øvrige aftaler, når den pågældende dag kommer.) Ringbind med pictogrammer, nøgle til dagstavle samt ugeoversigt skal ligge i det aflåste skab under MMs køleskab. Dette er for, at MM ikke skal have adgang til det fordi hun bytter rundt på pictogrammerne. MM er informeret omkring dette.

Bilag 3 METODEBESKRIVELSE OVER HVORDAN VI GIVER MM EN STØRRE TRYGHED OMKRING VAGTPLANEN

Vi har i mange år aftenen i forvejen hængt billeder op af det personale, der kommer den efterfølgende dag/aften/nat fordi mange af beboerne har efterspurgt det ("hvem kommer i morgen") og dermed indikeret, at det er vigtigt for dem at vide/forholde sig til, hvem der kommer næste dag samt den tryghed det måtte give.

Dette er ligeledes vigtigt for MM at vide (hun spørger ofte ind til det i løbet af en vagt)

Så derfor har vi valgt at:

- Personalet laver om aftenen, ca. kl. 19 "personale tavlen" sammen med MM, så MM kan se hvem der kommer næste dag. I og med at MM selv er med til at sætte billederne op tænker vi, at hun bedre kan forholde sig til det, hvis hun har det som opgave/aktivitet. Når vi laver denne aktivitet med MM holder personalet arbejdsplanen i hånden og fortæller så MM, hvem der kommer, og MM sætter så billederne op.
- Anerkende MMs interesse for hvem der kommer næste dag ved at; Fortælle hende, at vi er glade for at hun hjælper os med, at sætte billederne op. Prøve at gøre det til en konstruktiv aktivitet for MM, som hun glæder sig til.

- Fortælle MM at arbejdsplanen er personalets arbejdsredskab og ikke hendes samt at vi har styr på tingene. (dvs. at det er vigtigt, at vi alle siger tingene på den samme måde), så der dermed er en fællesnævner fra alle i personalegruppen således, at der skabes tryghed for MM. "MM vi har styr på arbejdsplanen,- det skal du ikke bekymre dig om" (formidle dette på en rolig og anerkendende måde.)
- Hvis MM spørger yderligere omkring arbejdsplanen og eventuelle "huller" hvis en medarbejder f.eks har meldt sig syg, fortæller vi MM på en anerkendende måde, at der er styr på det. Her kan man også henvise MM til, at hun skal hjælpe med at lave personale tavlen om aftenen, så hun kan se hvem der kommer.
- Hvis MM spørger "hvornår kommer du så igen"? eller "hvornår kommer hun igen"? går vi ikke dybere ind i dette emne, da MM trives bedst med "fra dag til dag" idet MM ellers blander dagene sammen. (Dette gælder dog ikke for Susanne, da hun som kontakt pædagog er den der laver aftaler med MM og MM er tryk ved/har brug for at vide hvornår Susanne kommer igen.)

Hvis MM spørger om man kommer i morgen bestemmer man selv om man vil svare hende eller undvige, men man svarer ikke på andre kollegaers vegne.

Bilag 4: METODEBESKRIVELSE OVER INFORMATIONER TIL MM OG OMKRING BOFÆLLER

MM spørger meget indtil sig selv (især sine aftaler) og omkring sine bofæller. MM magter ikke altid så store informationsmængder idet hun ofte blander aftalerne sammen og skaber forvirring for sig selv, så hun ikke har energi til andet.

Derfor vil vi for MM tydeliggøre, skabe tryghed og forudsigelighed samt skåne MM på følgende måde ved at:

- Aftaler der laves som f.eks tandlæge, massage, læge m.m. skal helst være sammen med kontaktpædagog eller teammedarbejder, så MM kun skal forholde sig til få personer. MM skal kun indgå aftaler med sin kontaktpædagog. Kan dette ikke lade sig gøre pga. sygdom eller andet må den ansvarlige,

MERK delprojekterne. Anerkendende og systemisk tilgang i praksis. UDVIKLINGSHUSET / HR, Sønderborg Kommune 2012

der laver aftalen med MM følge aftalen til dørs ved at skrive aftalen i Bosted under MM samt i kalenderen ved pulten i gr. 2 og finde en medarbejder, der kan tage med MM.

- Aftalen skal skrives i Bosted, under MM samt i kalenderen på pulten i gr. 2. (ellers er der ingen gældende aftale)
- MM har i sin lejlighed sin egen kalenderbog som hun skriver sine aftaler ned i samt en stor kalender bagpå hendes dør, hvor hun ligeledes skriver aftaler ind i. (men til hver en tid er det kun de aftaler der gælder som er skrevet på Bosted under MM og i kalenderbogen på pulten i gr. 2)
- MM ønsker altid at vide hvem der ledsager hende, så når aftalen er formidlet for MM skal man have fundet ud af hvem der tager med hende ellers må man henvise til kontaktpædagog og fortælle hvornår hun kommer på arbejde igen hvis man ikke lige i vagten kan finde en løsning. (dette accepterer MM som oftest) Man skal ikke lave aftaler med MM, der kan vente til kontaktpædagogen kommer på arbejde.
- MM er meget interesseret i sine bofællers gøren og laden og spørger meget indtil dem. Det er vigtigt, at du ikke overskrider etikken i privatlivets fred. Du kan f.eks fortælle MM, at det er en privatsag, når hun spørger for meget. Hvis en beboer f.eks bliver kørt på sygehuset må MM selvfølgelig gerne få omsorg ved at få at vide at pågældende beboer sikkert bliver rask og kommer tilbage men hun skal ikke vide hvad beboeren nødvendigvis bliver indlagt for.



Fokus på demens 2

Status	Formål med projektet	Formålet er godt fordi	Handlinger / situationer der skal arbejdes med	Tidsplan	Pejlemærker	Vi kan se det er godt når	Evaluering
Mange verbale konflikter beboerne imellem i fællesrummene. L. bliver ofte vred, smider og med ting.	Fokus på Demens.	Skabe ro og tryghed for de to beboere med demens. Ved at arbejde med dette fokuspunkt skulle der gerne kunne ses en mere positiv stemning i resten af gruppen.	Tilbringe tid sammen med L. i hendes lejlighed, før de andre kommer hjem fra arbejde med henblik på at L. bliver der inde i hjemkomstsituationen Vil hun ikke med, må L. gerne tilbydes noget hun rigtig godt kan lide. Anskaffe nye ting til lejlighed som L. synes er interessante, såsom musik, dvd'er, fjernsyn og musikafspillere. Indrette L. og Li's lejligheder så de bliver mere overskuelige. Aftenskaffe får L. og Li. før de andre og kan evt. tilbydes i lejligheden. I weekenden er alle i lejlighederne over middag for at skabe ro til middagsluren.	Projektet afprøves og gennemføres ind til sommerferien	Gerne se resultat inden sommerferie. Være opmærksom på de andre beboeres reaktioner i denne periode.	Det vi gerne vil se er: L. snakker mindre og lader være med at smide med ting. Li: flere smil. Færre konflikter beboerne imellem. Færre uprovokerede vredesudbrud.	Projektet evalueres løbende på hvert personalemøde, hvor vi erfaringsudveksler: "hvad virker for dig/hvad virker for mig". På Personalemøde den 22. juni evalueres projektet i sin helhed. Vi vil se på om vi har opnået de ønskede resultater, som skrevet her i projektmodellen.

1. evaluering

Vi har i projektmodellen beskrevet de problematikker, som vi i de sidste 3 måneder har valgt at fokusere på og arbejde med. Udgangspunktet var, de mange verbale konflikter beboerne imellem i fællesrummene. Vi havde en teori om, at konflikterne evt. kunne minimeres ved at skærme specielt to brugere, som har demens. Vi ville gerne se, at skærmningen kunne være med til at skabe en bedre stemning husets beboere imellem.

Vi har i projektmodellen beskrevet de konkrete tiltag vi ville gennemføre i perioden fra maj og frem til sommerferien. De er nu delvist indarbejdet, som en del af hverdagen. Eksempelvis: at tilbringe tid sammen med L., så hun er i sin lejlighed når de andre kommer hjem. Det skaber den fornødne ro for dem, som kommer trætte hjem fra værkstederne og de kan komme ind af døren uden, at skulle blive irriteret og skælde ud. Derudover får L. og Li. kaffe ved 19.30 tiden, så L. ved 20.00 tiden kan komme ind i lejligheden og lege videre. I

weekenden er alle beboere i deres lejligheder efter middagsmad, for at skabe ro til middagsluren. Vi har i perioden også ryddet op og overskueliggjort L.'s og Li.'s lejligheder.

De konkrete tegn, som vi ønskede at opnå, for at kunne se projektet som en succes er delvist opfyldt. Men i processen er vi også blevet klogere. Nogle af de pejlemærker, som vi overvejede og nævnte i projektmodellen, som en måling på om processen/projektet var en succes, er ikke længere vigtige. Vi har også fundet ud af, at der er opstået positive sidegevinster, som vi ikke havde forudset.

Vi ville gerne opnå at L. ville snakke mindre og smide mindre med tingene: Snakke mindre gør hun ikke. Smide mindre med tingene er vi usikre på om er opnået. Derimod ser vi, at Li. har en god periode, hvor hun på eget initiativ giver flere knus og laver sjov. Der er også færre konflikter L. og J. imellem. J. tillader endda, at L. en gang imellem kommer ind i hendes lejlighed og giver hende et kys på kinden. W. griner mere af L.'s spydige bemærkninger i stedet for at hidse sig op. W. har også kunnet rumme, at der kom gæster på Engbo og var henne for at sige goddag. E. siger ikke så meget fra, når L. nærmer sig ham. Både O. og W. vælger at hygge sig længere tid i stuen til aftenskafe efter, at de tilbydes kaffe ved 20.00 tiden og L. sidder inde i sin egen lejlighed.

De tiltag, som vi har inkorporeret i de sidste måneder har givet noget af den ro som vi gerne ville opnå. Dette har haft den positive virkning, at når beboerne er sammen kan de bedre rumme hinanden og have samvær uden at skulle skælde ud, blive irriteret eller skændes.

Vi er i projektets implementeringsperiode og fortsætter med stadig at justere og udveksle erfaringer omkring de tiltag vi har indført. Vi vil fortsætte med at arbejde bevidst omkring at skærme de to beboere, som har demens og se på hvilken rolle det spiller i samværet med de andre beboere. Vi evaluerer MERK projekt igen om 3 måneder.

Projektet i sig selv er spændende. Vi håber fortsat, at kunne udlede nye overraskende positive reaktioner fra beboerne, som kan være med til at danne grundlag for nye handlemuligheder og skabe en mere positiv stemning i huset.

Afsluttende opsummering af resultat og videre udvikling af MERK projekt fra Botilbud Engbo

Vi har tidligere skrevet, at der er opnået ønskede resultater og også sidegevinster. Da projektets implementeringsperiode er overstået, er de tiltag vi har gjort blevet en del af den dagligdag vi har.

Vi er begyndt at gøre mere af det vi synes har en positiv indflydelse på brugernes hverdag. Disse tiltag har siden sidst vist sig ved at L. helt klart er begyndt at smide mindre med sine kastanjer / bog.

Derudover har vi besluttet at der i weekenderne serveres kaffe som i hverdagen på deres værelser. De må gerne drikke den sammen med andre men med beboere de selv har valgt at drikke kaffe sammen med. Dette har vi besluttet at gøre på baggrund af at de andre tiltag vi har gennemført og at de har fungeret godt. Vi har observeret at netop denne samlede eftermiddagskaffesituation ikke fungerede og ofte var årsag til mange konflikter.

Der er endnu ingen resultater af omstruktureringen da det kun lige er blevet besluttet. Men det at vi hele tiden arbejder de positive resultater og ser på hvad der fungerede gør at vi kan fastholde og videreudvikle de resultater vi har set fra MERK.



Kommunikationsværktøj 1: Tegn til tale og følelsesbilleder

Indledning

W er en dame på 58 år som bor i Botilbud sammen med 9 andre borgere. W sidder i kørestol og har ikke et verbalt sprog. Hun kan sige "ja" og "nej" og kommunikerer derudover ved at forsøge at forme ordene i munden. Desværre forstår personalet kun sjældent hvad hun siger.

Der har været en periode, hvor W har været meget vred og ked af det. Hun har f.eks. nægtet at tage på værkstedet og har skændtes med nogle af de andre borgere. Hun virker generelt følsom overfor andre borgers henvendelser og snak og tysser eller råber ad dem. Desuden vil hun kun meget sjældent med, når værkstedet tager på ture.

På det seneste er der sket mange forandringer i W liv:

Nyt arbejdsområde på det beskyttede værksted.

Nye brugere på værkstedet

Ny kontaktpædagog.

Faderen er meget syg og som følge deraf, har de ikke længere kontakt med hinanden.

W er igennem tiderne blevet introduceret for mange forskellige kommunikationsmetoder og da hun i forvejen ser ud til at have mange spekulationer, har vi valgt ikke at inddrage hende i den overordnede proces omkring projektet. I stedet vil hun blive involveret omkring de konkrete ting, der bliver sat i værk omkring hende, fx når der introduceres tegn.

Vi har i forløbet erfaret at W har problemer i forhold til at give udtryk for sine følelser og har derfor valgt at ændre MERK-projektet fra fokus på tegn til tale brug og til fokus på billeder der indikerer følelser. Vi vil starte med billeder af 3 følelser: Sur, glad og ked af det, som W kan kombinere med fotos af personale eller/og beboere.

Når vi i projektet skriver billedmaterialet menes der de 3 følelseshoveder samt fotos af personale/ beboere.

Hvilke konkrete forandringer er sket



Da W har meget svært ved at komme op om morgenen blev der spontant indkøbt et vækkeur med solopgang og fuglekvidder, hvilket har haft en god effekt. W virker lidt mere udhvilet når hun skal op. W ser ud til at synes det er sjovt at bruge tegnene – hun skal dog kraftigt opfordres til at bruge dem. Hun har desuden svært ved at vise tegnene korrekt pga. hendes spastiske lammelse. Hendes måde at bruge tegnene på er betinget af hvilket personale hun er sammen med. (W har fået genetableret kontakt med sin søster og hendes mand, dog ikke som følge af projektet)

Ses de ønskede tegn

Vi havde håbet, at det ville gå hurtigere med indlæring af tegnene, så vi ser endnu ikke den ønskede effekt.

Tegn til tale har ikke givet den ønskede effekt, og W er stadig frustreret over ikke at kunne udtrykke sine følelser forståeligt.

Hvad ses ellers

Vi har erfaret at W har svært ved at give udtryk for sine følelser og mener derfor at billeder af følelser, samt fotos af personale/ beboere vil kunne hjælpe hende.

Hvordan fastholdes resultaterne

I relationen med W er vi opmærksomme på W følelser samt at vejlede hende til at gøre brug af billedmaterialet. For at fastholde hinanden i

projektet drøfter vi resultaterne på gruppemøderne. Desuden har vi lagt en ekstra fane ind på Bosted, for at dokumentere resultaterne.

Formål med projektet

Projektet har til formål at W får nogle kommunikative redskaber i form af billedmateriale, så hun bedre er i stand til at give udtryk for sine følelser.

Være medvirkende til positivt at ændre og synliggøre personalets syn på W

Skabe en større forståelse for W og dermed være medvirkende til at give hende mange gode relationer

Skabe en anerkendende tilgang til W

Formålet er godt fordi

Når personalet får drøftet og afklaret deres syn på W vil tilgangen til hende blive mere ensrettet. Det kunne tænkes, at der er forskellige syn på, hvad hun kan og hvad hun ikke er så god til – en drøftelse af disse emner kunne forhåbentlig være med til, at gruppen får en større forståelse for W som person, hvilket også gør det lettere for personalet at anerkende hende for den hun er.

Det er håbet, at W når hun får mulighed for at gøre brug af billedmaterialet /fotos og når hun opdager, at personalet kan forstå hende, begynder at give mere udtryk for sine følelser. Dette vil give personalet større muligheder for at sætte ind der hvor det er nødvendigt. Marte meo metoden med videofilmning er med til visuelt at gøre samspillet små forskelle synlige og derved skabe en større forståelse af det der sker i samspillet, og derved øge personalets læring positivt.

Handlinger/situationer der skal arbejdes med (handleplan)

I personalegruppen skal der arbejdes med opfattelsen af og tilgangen til W. Vi skal have en drøftelse på socialkonstruktionistisk vis, så vi får indsigt i, hvilken betydning vores opfattelser og relationer har for W.

Personalet skal arbejde med W ud fra en anerkendende tilgang, hvilket Marte Meo metoden kan være medvirkende til.

Metode

I det konkrete arbejde med W skal der sættes fokus på hendes følelser således at vi kan vejlede hende til at bruge materialet. Projektet drøftes på personalemøder og vi vil bruge fanen MERK på bosted til at beskrive effekten.

Desuden er det vigtigt at personalet er bevidst om deres kropssprog, da W er rigtig god til at læse dette, og passer det ikke overens med det verbale sprog, har det ingen virkning.

Som understøttelse af projektet kan Marte Meo metoden bruges til at synliggøre virkningen af det vi gør i samspillet. Vi vil videofilme samspil med W og via marte meo metodens principper analysere videoklip i starten af projektet, i midten og til sidst i projektet med henblik på at kunne dokumentere positive ændringer i forhold til kommunikationen/relationen med W. Desuden vil vi videofilme og analysere W i samspil med et personale W ofte vælger og et personale W sjældent vælger, hvilket skal bruges som læring til personalegruppen.

Kommentar

Videofilmning af W med henblik på Marte Meo metoden har været svær, da W ændrer sit humør og sin personlighed positivt så snart hun bliver filmet. Vi har haft videokameraet stående i hendes lejlighed for at hun kunne vende sig til det, og har fået nattevagten til at tænde kameraet inden W blev vækket. Alligevel ses det tydeligt at W ved hun bliver filmet. Derefter har vi flere gange filmet åbentlyst, og er blevet enige om at der skal mange gange filmen til før det vil blive brugbart.

Teori

Anerkendelse

Arbejdet med materialet stiller krav til at personalet er bevidst om Ws følelsesmæssige frustrationer og dermed i samarbejde med W gøre brug af billedmaterialet. Billederne hænges op i hendes lejlighed således at hun kan gøre brug af dem, når det er nødvendigt.

I gruppen benytter vi den anerkendende tilgang. Vi har valgt at lægge fokus på muligheder, succeser, ressourcer, det, der virker, det der kan lade sig gøre, kompetencer og anerkendelse.⁵

Det gør vi ved at være reflekterende i forhold til vores relation med W og ved at forsøge bedst muligt at se, høre og forstå hende, bl.a. i dialogen.

Desuden benytter vi socialkonstruktivismen, idet vi i gruppen diskuterer, hvilket syn vi hver især har på W og samtidig er bevidste om, at vi har hver vores virkelighed, men at virkeligheden også kan være en helt anden end den vi ser. Især i arbejdet med W, som ikke har et sprog, er det vigtigt at vi er bevidste om, at vores tolkning af hvad hun har på hjertet (eller hvad der ligger til grund for hendes adfærd) udelukkende er en tolkning. Der er altså ikke nogen garanti for at vi tolker korrekt.

Tidsplan

Vi har haft videokameraet stående i hendes lejlighed for at hun kunne vende sig til det, og har fået nattevagten til at tænde kameraet inden W blev vækket. Alligevel ses det tydeligt at W ved hun bliver filmet.

Derefter har vi flere gange filmet åbentlyst, og er blevet enige om at der skal mange gange filmen til før det vil blive brugbart.

Status

15. 11.11 - På nuværende tidspunkt er W introduceret for kaffe, rød og grå.

31.01.12 -

31.01.12 – tegnene flyttes ud i fællesområderne

22.02.12 – projektet er hermed ændret og billeder og fotos er sat i værk.

Drøftelserne på mødet: Hver gang

Afslutning af projektet: 01.07.2012

Vi kan se det er godt når

W begynder at bruge billedmaterialet som en fast del af hendes hverdag

Når vi forstår Ws udtryksmåder og derved har mulighed for at

forebygge hendes til tider dårlige humør

Når Ws humør overvejende er godt

Når analysen af videofilmene synliggør samspillet på en sådan måde at det skaber forståelse og udvikling for den enkelte personale.

Evaluering

Sker på et af de sidste p-møder inden sommerferien ud fra følgende spørgsmål:

Benytter både W og personalet det aftalte billedmateriale?

Bruger W den nye måde at kommunikere på i forhold til at give udtryk for følelser?

Har personalet fået en mere ensartet tilgang til W?

Er W blevet mindre frustreret over sine følelser?

Er dette noget, der vil fortsættes med i fremtiden?

Er der sket positiv udvikling i forhold til samspil med W og bruger personalet den nye viden de har erhvervet sig?



⁵ Modul 1, dag 3, Mangelsprog vs. resourcesprog

Kommunikationsværktøj 2: KAT kasse

Status	Formål med projektet	Formålet er godt fordi	Handlinger / situationer der skal arbejdes med	Tidsplan	Pejlemærker	Vi kan se det er godt når	Evaluering
Beboeren på Damgade 3 er autister. De har med baggrund i deres handicap udfordringer i fht. at udtrykke hvad de føler i forskellige situationer.	Formål med projektet er at give den enkelte borger mulighed for, uanset handicap, at udtrykke og afspejle følelser og derigennem få større grad af selvstændighed i samspil med omverden.	Ved at arbejde med dette projekt gives mulighed for at den enkelte i højere grad kan udtrykke sig uden personalets hjælp. Og samtidig kan den enkelte få forbedret samspillet og relationerne med øvrige bofæller og arbejdskolleger når denne kan vise hvilken sindsstemning vedkommende er i lige nu.	Som metode til at få udtrykt følelser/sindsstemninger benyttes KAT kasse og dette redskab skal læres og inddrages i fht. det behov og udviklingsniveau der er på Damgade 3	Maj /juni opstart af projekt i fht. læring og tilpasning af KAT kasse til Damgades beboere. September - november implementering af KAT. Evaluering December	Juni: temadag for personale i fht. KAT. September: temamøde/dag for beboere. December: Evaluering.	Når beboerne bruger KAT til at udtrykke sig.	Via personalets observationer i fht. beboernes brug af KAT og via evaluering på beboermøde evalueres projektet. Evt. udarbejdes der evalueringsskema med boardmakersymboler så den enkelte kan give udtryk for om formålet er opnået.

Kat kassen

Et projekt for og med beboerne på Damgade 3

Evaluering

Botilbud Damgade 3 er et botilbud for voksne borgere med autisme. Der er 6 lejligheder i ejendommen hvoraf den ene fungerer som fælleslejlighed. Udover de 5 borgere i ejendommen, bor der også en borger ude i byen, som kan benytte fælleslejligheden på lige fod som de øvrige. Der er personaledekning i hverdage fra kl 7 til 22 og 8 til 22 i weekends. Borgerne har mulighed for at kontakte et andet botilbud via telefon om natten. De klarer deres dagligdag med støtte og vejledning med udgangspunkt i strukturerede rammer.

Formål

Borgere indenfor autismespektret er meget forskellige, men alle har de udfordringer i fht. det sociale samspil, kommunikation og forestillingsevne. Det viser sig bl.a. ved nedsat evne til at forstå begreber som glæde, sorg og at dele disse med andre, manglende mulighed til at kunne tolke andres kropssprog og mimik, problemer med etablering af samspil med andre og problemer med at etablere relationer til andre.

Formålet med projektet er at give den enkelte borger mulighed for, uanset handicap, at udtrykke og afspejle følelser og derigennem få større grad af selvstændighed i samspil og i omverden.

Metode

Med vores erfaring med målgruppen ved vi, at det er væsentligt at vi som personale har lavet et stort forarbejde før borgerne inddrages i processen. Det er vigtigt, at vi nuanceret har udvalgt, hvorledes vi tænker, at borgerne, ved hjælp af et system, kan udvikle kompetencer til at udtrykke følelser.

Derfor introduceres personalet i juni 2011 for KAT – kassen af Kirsten Callesen, en af iværksætterne bag produktet. Efterfølgende vælger personalet på Damgade at tage udgangspunkt i stemningsbarometeret til at støtte borgerne til at give udtryk for følelser.

Stemningsbarometeret er et barometer med skala fra 1 – 10 hvorpå der kan klistres små symboler (ansigter) med forskellige sindsstemninger. Ud fra en given oplevelse placerer den enkelte et symbol, ud fra eget valg, ud for et tal. Herefter drøftes stemningen med personalet og igen situationen, hvor der yderligere kan drøftes handlemuligheder med den enkelte. Herefter kan borgeren igen vælge et symbol og på ny placere det på skalaen.

Vi planlægger en temadag for borgerne, hvor stemningsbarometeret fremligges meget systematisk og enkelt. Vi laver små rollespil med kendte situationer, hvor et personale spiller sig selv og et andet personale spiller borger. Borgerne kan fint relatere sig til situationerne.

Dernæst spørges hver enkelt om en episode fra deres liv, og vi beder hver enkelt om at vælge symbol og skalatrin ud fra den givne episode.

Alle deltager til dette meget aktivt og interesseret, så meget at vi pludselig har overskud af tid i fht. vores planlægning og vi finder under processen desuden ud af, at vi ikke har fået lavet nok forskellige "ansigter". Vi lægger en rask gåtur ind og det tilbageværende personale producerer flere ansigter.

I evaluering af dagen kommer der gode tilbagemeldinger og specielt en tilbagemelding giver stof til eftertanke: *"Nu er det som om at de ting jeg har haft i min osteklokke, får mulighed for at komme ud."*

Kommunikationsværktøj 3:

”Jeg ville godt nok ønske, at medarbejderne kunne forstå mig!”

Status	Formål med Projektet	Formålet er godt fordi	Handlinger/ situationer Der skal arbejdes med	Tidsplan	Pejlemærker	Vi kan se det er godt når	Evaluering
<p>Personalet oplever ind imellem, at beboerne bliver frustrerede over ikke at blive forstået, når vi taler med/til dem i dagligdagen.</p> <p>Vi oplever også, at vi tror, at beboerne har forstået vores kommunikation, og efterfølgende viser deres adfærd, at det har de ikke.</p>	<p>At give beboerne et værktøj til at udtrykke sig om ønsker og behov i hverdagen.</p> <p>At personalet ved at bruge tegn-til-tale bliver mere nærværende i kommunikationsprocessen</p>	<p>Den enkelte beboer får mulighed for at udtrykke sine helt specifikke ønsker om, hvad det gode liv er for ham/hende. Det giver helt konkret mulighed for en højere grad af selvstændighed, og mulighed for et liv på egne præmisser.</p> <p>Den enkelte beboer bliver set, hørt og mødt som den unikke person han/hun er.</p>	<p>Vi vil helt konkret arbejde med tegn-til-tale for derigennem at skabe et fællessprog for beboere og personale.</p>	<p>Vi vil – i første omgang - arbejde med tegn-til-tale indtil marts 2012.</p>	<p>Ved hjælp af Marte Meo-metoden vil vi dokumentere beboernes og personalets brug af tegn-til-tale og den effekt, det måtte have.</p> <p>Der filmes første gang den 6.juni ,efter 3 mdr., 6 mdr. og marts 2012, for at se, hvor langt vi er kommet. Ser vi de tegn, vi gerne vil se? Hvad kan vi ellers gøre for at skabe den tilsigtede udvikling? Så vidt beboerne vil samarbejde, vil vi filme alle 10 beboere</p>	<p>Beboerne og personalet får en øget brug af tegn-til-tale, og udvider deres ”ordforråd”, og beboerne taler/”tegner” mere med hinanden.</p> <p>Personalet sænker tempoet og kommunikerer med færre ord, og der er øjenkontakt og nærvær personale og beboerne imellem.</p>	<p>Vi vil evaluere marts 2012</p> <p>Vi vil evaluere ved at sammenligne samspil/relationer fra optagelserne og tilbagemeldingerne.</p> <p>Hvad sker der med beboerne, når vi ændrer vores kommunikationsform?</p> <p>Ser vi de ønskede tegn?</p> <p>Hvilke sidegevinster vil der evt. være?</p> <p>Hvad kunne vi med fordel arbejde videre med?</p> <p>Hvor har vi fortsat et udviklingspotentiale?</p>

Formål, handleplaner og tegn

At give beboerne et værktøj, til at udtrykke sig om ønsker og behov i hverdagen.

At personalet, ved at bruge tegn-til-tale, bliver mere nærværende i kommunikationsprocessen.

Hvordan blev beboerne involveret i beskrivelsen af formålet

Projektet blev præsenteret for beboerne på beboermøde, hvor de alle fik mulighed for, at sige til eller fra. De fik forklaret, hvad det gik ud på, og hvad det kunne have af fordele for dem.

Alle beboere var enige om, at projektet var en god ide.

Hvordan er teorien brugt?

Vi har igennem projektet været meget opmærksomme på den anerkendende tilgang til beboerne. "Se, hør og følge" har været grundpillerne gennem hele forløbet og der har klart været mere en-til-en kontakt, i kraft af at tegnene kræver øjenkontakt og tempoet sammen med beboerne har helt automatisk sænket sig, da vi taler langsommere når vi også skal lave tegn.

Hvilke konkrete forandringer er sket, ses de ønskede tegn og hvad ser vi ellers

Beboerne har helt klart fået et bedre indbyrdes forhold. De tager mere uopfordret kontakt til hinanden.

En enkelt beboer uden verbalt sprog, er langsomt begyndt at komme med ord.

Vi har en klar fornemmelse af, at beboerne bedre forstår os som personale og hinanden.

Hvordan fastholdes resultaterne?

Projektet afsluttes ikke, vi vil fortsat gøre brug af tegn-til-tale og fastholde projektet som punkt på p-møderne. Vi vil fortsat udvide repertoiret af "tegn", og fortsat dokumentere den videre udvikling ved hjælp af jævnlige video-optagelser.



Den ensomme beboer

Projektbeskrivelse

Status

Udgangspunktet er en beboer, der føler sig ensom. Vedkommende forventer, at andre mennesker skal opsøge ham med henblik på at indgå i relationer, men at han ingen indsats skal yder herfor. Gensidigheden mangler fra hans side.

Formål med projektet

Lære beboeren at tage ansvar for og bidrage til at skabe relationer.

Formålet er godt fordi

Beboerens sociale netværk og sociale kompetencer øges.

Handlinger der skal arbejdes med

Redskaber til at omgås andre mennesker.

Tidsplan

Projektet skal være færdiggjort inden udgangen af 2011.

Pejlemærker

Beboeren har en forståelse for, at han selv må tage initiativ, såfremt han ønsker samvær med andre.

Vi kan se det er godt når

Beboeren tager initiativ til skabelsen af relationer, så han undgår at føle sig ensom. Han føler, at han kan bidrage i relationen i forhold til andre mennesker.

Evaluerings

Projektet evalueres i personalegruppen for at afdække, hvordan vi kan videreføre vores erfaringer i forhold til andre beboere, der føler sig ensomme og som har svært ved at skabe relationer til andre. Så at også de kan få mere livsglæde i deres hverdag.

Evaluerings efter 6 måneder

Beboeren som vi har valgt at koncentrere os om udvikler sig i positiv retning. Blandt andet kan nævnes, at han er blevet mere social i.f.t. de andre beboere, han kan have familien på besøg og bare hygge/snakke med dem, uden at musikken kører.

Der er også iværksat samarbejde med værkstedet Østerlund, hvor han er beskæftiget til daglig. Her prøver de også på at få ham til at indgå i andre relationer, end han er vant til eks. ved at invitere andre brugere på besøg eller besøge dem.

De erfaringer vi har gjort indtil i forhold til pågældende beboer, vil vi forsøge at overføre i forhold til andre beboere. Dog for øje at de er forskellig personligheder, men der er ideer, der kan overføres.



Anerkendende procesøvelser i et bofællesskab

Er det muligt igennem anerkendende tilgang og socialkonstruktionisme at ændre beboernes tilgang og opfattelse af hinanden?

Status

Personalet oplever, at beboerne har en overvejende negativ tilgang til hinanden.

De kontrollerer, bagtaler, sladrer, kritiserer, driller, konkurrerer, irriterer og mobber.

Formål

Vi vil gerne skabe rammer og muligheder med henblik på at styrke den anerkendende tilgang til hinanden.

Formålet er godt fordi

Bevidstgørelse af hinanden og sig selv.

Udvide perspektivet i forhold til sig selv og hinanden. (Gøre en tynd historie tykkere).

Handlinger der skal arbejdes med

Vi planlægger et 2 dages projekt fra kl. 10.00 til 16.00.

Alle medarbejdere deltager.

Alle beboerne deltager

Vi har forberedt et program for begge dage.

Projektet skal foregå i bofællesskabet.

Et bevidst valg, så dagenes indtryk opleves i deres hjem.

Projektets indhold

Dag 1

Kl. 10.00 til 12.30

Vi startede med en sang:

Jeg ved en lærkerede

1.

Talentspejderøvelse.

Hvad kan du sige om gode ting om dig selv?

Hvad kan dine medbeboere sige om gode ting ved dig?

Hver beboer var på et givent tidspunkt i fokus og placeret foran de andre på en stol.

- Vi oplevede en beboergruppe som formåede at være koncentreret i to og en halv time.
- Vi oplevede en oprigtig interesse for hinanden, som strakte sig ud over det sædvanlige.
- Vi oplevede at beboerne blev synligt påvirket. Nogle fik det store smil frem, andre blev meget rørte.

Efterfølgende er samtlige udsagn blevet til et "Talenttræ", som man kan se i fællesrummene.

Hver beboer har sin egen gren, og på bladede er udsagnene om den pågældende beboer skrevet ned.



Frokostpause
Fra 12.30 til 13.00

2.

Fodbad.

Beboerne gik sammen to og to og gav hinanden fodbad.
Først den ene og så den anden.

- Vi oplevede at det for nogle beboere var grænseoverskridende, at skulle gøre noget så fysisk for hinanden.
- Vi oplevede at det for andre var sjovt og lidt hyggeligt

3.

Den bedste oplevelse vi to har haft sammen.

Beboerne skulle fortælle hinanden om den bedste oplevelse de havde haft sammen.

Beboerne sad sammen to og to, sammen med en personale.
Alle beboere kom på et tidspunkt til at sidde overfor hinanden.

- Vi oplevede at beboerne fortsat formåede at være **koncentreret**.
- Vi oplevede at beboerne var **seriøse**.
- Vi oplevede at der opstod **en intens stemning** imellem beboerne.
- Vi oplevede at beboerne **lyttede** til hinanden.
- Vi oplevede at beboerne begyndte at **erindre sig** og hente oplevelser frem, som allerede lå år tilbage.

Dag 2

Fra kl. 10.00 til 16.00.

Vi startede med en sang.

- Vi oplevede at beboerne glædede sig til dagen.
- Vi oplevede at beboerne gav udtryk for, at dag 1 havde været en god oplevelse.

1.

Øvelse:

Beboerne sad sammen to og to, sammen med en personale.
Næsten alle beboere kom til at sidde overfor hinanden i løbet af øvelsen.

Henvendt til A

"Hvis du skulle gøre noget godt for , hvad kunne det så være?"

Henvendt til B

"hvordan ville det være for dig?"

- Vi oplevede at beboerne var **motiverede og koncentrerede**.
- Vi oplevede at der var stor forskel på beboernes individuelle bud på, hvad de kunne gøre for andre.
- Vi oplevede at det for nogle af beboere var en udfordring, at komme med et bud på, hvad han/hun kunne gøre for andre.
Et eks: "Hvis du skulle gøre noget godt for ... Hvad kunne det så være?" Efter en længere tænkepause: "han er god nok "
- Vi oplevede at **mange havde gode bud på**, hvad de kunne gøre for hinanden.
Feks. Sagde en beboer at hun ville begynde at tale ordentligt til en anden beboer, fordi hun gerne ville bevare venskabet.
- Vi oplevede at beboerne **sagde fra**, hvis de ikke syntes om det, den anden havde foreslået.

Andre Bud:

- Besøge hinanden i lejlighederne
- Tage til en håndboldkamp sammen
- Give en kage eller blomster.
- Høre musik sammen.
- Tage på tøjetur
- Ikke skændes mere
- Male et billede
- Give et knus
- Ikke bestemme over hinanden
- Ikke drille

Flere udsagn havde fællesnævneren: **at være mere hjælpsom overfor hinanden.**

- Vi oplevede at beboerne fik berørt emner, som i dagligdagen var irritationsmomenter.

- Vi oplevede at beboerne fik sagt ting til hinanden, som de ellers ikke ville have sagt.

Frokostpause.

2.

Dans.

Under øvelse 2, dag 1 kom det frem, at nogle beboere for år tilbage havde spillet sammen i et band og at der fandtes et kassettebånd med denne musik.

Så efter frokosten fik vi en sving om til noget af dette musik.

3.

Hvordan kunne i tænke jer at have det med hinanden fremover?

Her sad alle beboerne samt personalet samlet.

Vi kunne fornemme en begyndende træthed, men trods det formåede beboerne at holde koncentrationen.

Der blev nævnt 15 udsagn, her er nogle:

- Snakke pænt til hinanden
- Lade være med at hakke på hinanden
- Snakke ordentligt til hinanden
- Lade være med at være sur på hinanden
- Smøre sin madpakke i ro og fredag
- Høre hvad personalet siger
- Man tager ikke mælk fra køleskabet

Vi fortsatte med spørgsmålet:

Hvad vil I gerne have os til at hjælpe med?

Hvad vil I ikke have hjælp til?

Her kom samtalen til at handle meget om hjælp til tandbørstning og at de gerne ville have mulighed for, at smøre sin madpakke, uden andres indblanding.

Nogle ville gerne smøre madpakker i deres egen lejlighed.

Andre udsagn:

- "jeg vil gerne have hjælp til at sortere NYT vasketøj"
- "Jeg vil gerne vaske tøj uden hjælp"

- "jeg vil gerne have flyttet min I-dag til en anden dag, hvis denne aflyses."
- "jeg vil gerne prøve at lave aftensmad helt selv, men jeg skal have hjælp til at handle ind"

Konklusion

Vores udgangspunkt var:

Er det muligt igennem anerkendende tilgang og socialkonstruktionisme at ændre beboernes tilgang og opfattelse af hinanden.

Igennem hele forløbet, har personalet ikke på noget tidspunkt offentliggjort det overordnede formål.

Vi ville se, om det igennem øvelserne var muligt at røre ved beboernes opfattelse af hinanden og sig selv.

- Vi er blevet meget positivt overrasket.
- Vi havde ikke forventet den enorme koncentration beboerne udviste.
- Vi havde ikke forventet den enorme tålmodighed, som øvelserne ind imellem krævede.
- Vi havde ikke forventet så mange kvalificerede udsagn.

Igennem forløbet kom beboerne selv ind på den negative stemning, som kan være dominerende i bofællesskabet.

De gav udtryk for, at det havde været et godt kursus og at de gerne ville have noget tilsvarende en anden gang igen.

Bevægelse 1: Glæde i bevægelse

Rammen for projektet

Vi har en kvindelig beboer midt i 30erne der er autist. Hun kan tilbringe en hel dag med at ligge på sofaen eller nede i egen lejlighed og sove. Hun er inaktiv og svært at motivere, når hun først har lagt sig. Hun bruger næsten ikke noget verbalt sprog og benytter et PECS-system (billede-kommunikation) i forvejen. Men det bruger hun kun til måltiderne. Hun vil ikke bruge det til andet.

De enkelte gange hvor hun er aktiv kan vi se "et glimt i øjet", hun smiler og laver store bevægelser med armene. Hun siger lyde og bruger også verbalt sprog.

Så det vi spørger os om, er:

Hvad i bevægelse og aktiviteter skaber øjeblikke af livsglæde hos hende? Kan disse elementer også skabe glæde og aktivitet på andre områder i hendes liv?

Formål

Hvad er formålet godt for

Det virker som om hun lukker sig inde i sig selv når hun sidder på sofaen en stor del af sit liv. Og det virker til at hun er mere glad og udadvendt når hun er aktiv og bevæger sig. Det er vores opfattelse at inaktiviteten i hendes liv ikke er et bevidst valg men et udtryk for manglende muligheder. Derfor vil vi øge mulighederne for aktiv deltagelse ved både at skabe flere gode oplevelser igennem bevægelse og samtidig udforske de elementer i bevægelsen der skaber den gode oplevelse. Derved kan vi både styrke de unikke øjeblikke med glæde og aktivitet i omfang og antal og måske opbygge og bruge ny viden til at støtte hende til en generelt mere aktiv og glædesfyldt tilværelse.

Konkret beskrivelse

Vi tilbyder aktiviteter (- så vidt som muligt) hver dag og observerer i form af et skema, hvad der er gået forud aktiviteten, hvordan hun har virket under og efter tilbuddet. Og vi vil skrive lidt generelt til dagen.

Derved får vi samtidigt et overblik over hvad der kan være forhindring for os / hende såvel fysisk som i hverdagen.

Tidsramme

Ingen sat

Pejlemærker

Vi samler op på skemaerne hvert andet personalemøde (en gang om måneden)

Evaluering

Praktisk

Vi har ændret skemaerne til at være mere enkle i september. Vi holder stadig fast i projektets form og indhold, med at tilbyde aktiviteter og dokumentere for det i skemaer, indtil det er implementeret helt i hele personalegruppen.

Midtvejs evaluering (i september)

Hun er kommet mere i gang, der opleves unikke øjeblikke af glæde som kan ses når hun f. eks har et glimt i øjet og hun smiler. (ved dans, gyngetur, musik..)

Der ses også en forandring i det hun tager imod tilbud fra vores side og selv tager initiativ. Der er flere ting der fanger hendes opmærksomhed.

Evaluering (i december)

Hun er mere aktiv og udviser mere glæde. Hendes sprog har udviklet sig, hun kan sige hele, lange sætninger, som hun benytter sig af spontant.

Hun kommer ofte hen til en, hun er initiativrigt og har energi og henviser selv til nogen ønsker hun har (aktivitet/ køb).

Hun ligger sjældnere på sofaen og gør opmærksom på sig selv, hvis hun ikke får tilbud.

At undersøge hvad det er, der skaber glæde i bevægelse og aktivitet for her igennem både:

at skabe unikke øjeblikke af glæde og bevægelse

at skabe viden om, hvad der giver hende glæde og livslyst

at identificere glædeskabende elementer i bevægelse, som kan overføres til andre livsområder, for generelt at give mulighed for en øget livskvalitet.

Bevægelse 2: Formidle glæde ved motion og bevægelse

Hvordan kan vi formidle – forvise glæden ved motion og bevægelse, så brugerne bliver mere selvhjulpne og selvstændige.

Status

Vi servicerer brugerne for meget, og gør dem derved uselvstændige.

Formål med projektet

Gøre brugerne mere selvhjulpne og derved øge deres selvopfattelse og selvstændighed.

Formålet er godt fordi

Det øger deres selvstændighed og deres udfoldelses muligheder.

Handlinger og situationer

Det er i første omgang vores egne handlinger vi skal se på. Opfordre dem til at gøre ting selv fx tage tøj af og på, øse mad op, tage af bordet osv

Tidsplan

Løbende arbejdsproces

Pejlemærker

Evaluering på hver 3 teammøde (hver 3 mdr.)

Vi kan se det er godt fordi

De begynder selv at tage initiativ og viser glæde ved det.

Evaluering

Løbende evaluering på vores teammøder.

Selvhjulpnehed er et skridt på vejen til uafhængighed.

Børneteam har i projektet lagt vægt på, hvordan vi kan formidle glæden ved motion og bevægelse, så brugerne kan blive mere selvhjulpne samt mere selvstændige.

Vi har taget udgangspunkt i 2 børn, der begge er kørestolsbrugere, og derfor ikke har de store bevægelses muligheder i hverdagen.

Vi har gjort os mange overvejelser om hvad vi kan forvente af dem, ud fra deres handicap og deres formåen.

Vi skal være meget præcise og konkrete, når vi giver dem beskeder samt vi skal som pædagoger/omsorgspersonale være meget bevidste om det, at træde et skridt tilbage og lade dem gøre mest muligt selv.

Projektet har nu været i gang siden september 2011. Det er et projekt, som vi skal arbejde med fremadrettet, for at forberede brugernes udviklingsmuligheder.

T og S er 2 drenge der godt kan lide, at der sker noget, men de kan også lide, at alt bliver gjort for dem. De har begge som fælles mål at de skal lære, at klare sig selv mest muligt i det daglige. Dette vil gavne dem på længere sigt.

På Rendbjerg har vi en kostpolitik. I weekenderne hygger vi dog med lidt slik og chips osv. Vi vægter meget at lære børnene sunde kostvaner.



Selvværd, status og gode relationer gennem anerkendende intervention

Problemformulering

”Hvordan kan personalegruppen med udgangspunkt i anerkendende tilgang, støtte en mandlig bruger til at udvikle en højere grad af selvstændighed og integritet, som kan være medvirkende til, han bliver bedre til at indgå i ligeværdige relationer med to af hans kolleger i forskellige arbejdssituationer og på sigt gør ham i stand til ud fra de præmisser han ønsker skal være gældende i hans liv, formår at sige fra i forskellige relationer på arbejde uden at være præget af dårlig samvittighed bagefter?”

Problemstillinger

- Vi har erfaring med at den mandlige bruger af værkstedet kan have vanskeligheder med at takle formen på henvendelser. Det hænder han kan reagere med at vende ryggen til især to fra personalegruppen og bliver i den sammenhæng irritabel og negativ indstillet overfor vedkommende. Efterfølgende kan det være svært for vedkommende at genoprette kontakten til Bo.
- Han er beskæftiget i en gruppe præget af hierarki i brugergruppen. To mænd i hans gruppe er højest i hierarkiet. De taler ind imellem ned til Bo. Et eksempel er ”At hans knallert kører alt for langsomt og ikke er noget værd”. Bo svarer ikke tilbage på dette, men kan tale om det til personalet i gruppen i en uge efter eller længere, det er stort set det eneste, der optager hans tanker i den tid. Det er tydeligt, han ikke har det godt med det.

Status

Vi har valgt at fokusere på en mandlig bruger fra Naturværkstedet, herefter kaldet Bo. Bo er 53 år, har en god fysik, som gør ham i stand til at varetage stort set alle opgaver, som er til stede i den gruppe, han er en del af. Han har et verbalt sprog, han taler med kortere sætninger. Han er god til at forstå beskeder og kan handle på dem. Han er beskæftiget i Naturgruppen, hans primære opgaver består i at deltage i pasningen af værkstedets dyr og vedligeholdelse af tilhørende jordareal på 16 tønder land. Naturgruppen består af 16 personer, 13 brugere og 3 personaler. Fordelingen af mænd og kvinder er næsten ligelig. Det er hovedsagelig mændene, som tager det tungeste arbejde med fældning af træer, traktorkørsel, brændekløvning etc. Bo kan arbejde selvstændigt,

men trives i selskab. Han kan samarbejde med andre om arbejdsopgaver

I gruppen af mænd har personalet observeret at Bo befinder sig lavt i det eksisterende hierarki. Han er dygtig til at håndtere redskaber, har en rolig adfærd med dyrene, er empatisk, hjælpsom og taler pænt til andre. Vi kan med andre ord beskrive ham, som en person, der besidder mange positive egenskaber. Når Bo laver noget forkert eller uhensigtsmæssigt, bruger han meget tid på, at give udtryk for de udkæld og negative bemærkninger, han forventer at modtage fra to af de andre mænd fra Naturgruppen. Han kan give udtryk for disse bekymringer gennem en uge eller længere tid til personalet. Personalet har haft svært ved, at ændre på denne adfærd.

De to mænd, som er nævnt i problemstillingen er ligeledes venlige, hjælpsomme og dygtige til mange arbejdsopgaver. De er meget sammen i fritiden og taler i den sammenhæng også meget om deres arbejde, som de begge føler et stort ansvar for. Personalet har i en del situationer overhørt at de kan tale bedreviddende og nedladende til Bo.

Bo er åben og talende i en relation med personalet. På nær med to fra personalegruppen, som har oplevet Bo kan være afvisende, vender ryggen til dem, når de henvender sig og ofte bliver sur og negativ i sin tiltaleform.

Bo kan godt lide at gå en tur gennem rummet, hvor kreativ gruppen holder til. Han kommer med sjove bemærkninger og giver skulderklap til flere. Det er især kvinder, der er beskæftiget i denne gruppe. Bos entre plejer at afstedkomme en del grin, pjatten og kommentarer. Det virker, som om Bo får et løft ved at modtage den opmærksomhed, det giver.

Formål med projektet

- At mindske den uro og de bekymringstanker Bo tilsyneladende er præget af, når han forventer at modtage negative bemærkninger fra de to mænd i gruppen.
- At han vil få en bedre selvfølelse, som er stærk nok til at kunne give ham mulighed til at afvise negative forventninger på tankeniveau. En god og stabil selvfølelse vil forhåbentlig gøre ham bedre i stand til at være deltager i relationer på en måde, hvor han ikke skal bekymre sig om at blive ”hakket på”

- At Bo vil kunne respektere sig selv og herigennem føle sig respekteret af andre
- At han vil opleve at få en bedre relation til de to mænd fra gruppen.
- At Bo vil opnå en højere grad af selvstændighed og integritet, og få en oplevelse af at gøre og leve et liv på egne præmisser, som han kan lide det.
- At opnå forbedrede relationer til de to i personalegruppen, som har oplevet ham afvisende.

Formålet er godt fordi

- Bo kan komme til at opleve, han er respekteret.
- Opleve at positive tanker fylder mere i hans hverdag
- At han får fornemmelsen af, han er god nok som han er

Formålet kan give mulighed for at højne Bos integritet og selvstændighed, så han ikke skal præges af uro og bekymringstanker, men i stedet opleve ro og bedre harmoni i fht. hans selvfølelse. Hvis han kan opnå en bedre selvfølelse, vil han forhåbentlig blive bedre til at sige fra overfor andre. På en fornuftig måde, så der ikke opstår surhed eller uvenskab. Eller i modsatte grøft, hvor han intet får sagt til rette vedkommende, men i stedet præges af uro og usikkerhed. At han fremover ikke tvivler på sin ret til at gøre tingene på hans måde og ud fra de præmisser han er i besiddelse af.

Personalet vil som en naturlig konsekvens af arbejdet med dette, blive opmærksomme på de beskrevne problemstillinger. Vi ved af erfaring, at når vi har et bestemt fokus, vil vi som regel få øjnene op for andre ting, som kan give anledning til refleksioner, og som måske giver anledning til ændringer. Det er med andre ord ikke nødvendigvis kun borgeren, der oplever udvikling og forandring, men også personalet eller andre borgere.

Handlinger/ situationer der skal arbejdes med

- Via fælles aktivitet med én personale og Bo, forsøge at opnå en relation, som giver anledning til kommunikation. Vi håber Bo igennem praktiske aktiviteter og relationen vil opleve, han er respekteret og værdsat, også selvom han ikke nødvendigvis får lavet nogle storslåede og fantastiske produkter.

Personalet vil som en naturlig konsekvens af arbejdet med dette, blive opmærksomme på de beskrevne problemstillinger. Vi ved af erfaring, at når vi har et bestemt fokus, vil vi som regel få øjnene op for andre ting, som kan give anledning til refleksioner, og som måske giver anledning til ændringer. Det er med andre ord ikke nødvendigvis kun borgeren, der oplever udvikling og forandring, men også personalet eller andre borgere.

Aktiviteter:

- Pileflet med en til en kontakt med personale
- Maleprojekt med en til en kontakt med personale

Tiltagene kommer til at foregå i Kreativ gruppens rum, dvs der vil være flere personer i gang med forskelligt arbejde i samme rum. Bo har valgt det bliver hans kontaktperson fra Naturgruppen, som laver pilearbejde sammen med ham. Bo er blevet spurgt om han ønsker, det skal foregå en bestemt dag i ugen. Han har ikke haft nogen ønsker om dette udover de nævnte. Bo og kontaktpædagogen har sammen besluttet at de fletter, når lejligheden byder sig.

Det bliver et bestemt personale fra Kreativgruppen, som deltager i maleprojekt.

Tidsplan:

Projektet starter i november 2011 og forløber et år frem.

- Der indledes med pileflet i november 2011
- I løbet af 2012 påbegyndes malerprojekt

Pejlemærker:

Til personalemøderne vil personalet gennemgå:

- Hvordan er projektet forløbet hidtil?
- Skal der foretages ændringer?
- Er der observeret forandringer?
- Har vi kunnet iagttage tegnene?

- Andre observationer og refleksioner i forbindelse med projektet

Vi kan se det er godt når:

- Bo bruger mindre tid på at give udtryk for negative forventninger til dårlige og nedladende kommentarer fra de to mænd i gruppen
- Bo ikke har samme behov for at tale med personalet gennem en hel uge om noget, de to mænd fra hans gruppe har sagt til ham i en nedladende tone
- Personalet kan observere at Bo først og fremmest respekterer sig selv, som den han er
- Bo har en fornemmelse af, det er helt i orden ikke at være god til alt og at det ikke skal undskyldes overfor andre
- De to fra personalegruppen oplever at Bo ikke afviser dem
- Bo giver udtryk for selvstændige meninger f.eks. i forhold til de praktiske aktiviteter, vi arbejder med i forbindelse med projektet

Evaluerings:

- Vi vil evaluere på, hvordan aktiviteterne fungerer, kan det fungere eller skal der ændres på noget?
- Ser vi nogen af de ønskede tegn?
- Har vi observeret andet udover de beskrevne tegn?
- Hvad har fungeret godt i forhold til at fremme tegnene og kan vi gøre mere af det?
- Hvis vi er på rette spor, hvordan kan vi så fastholde og bevare dette for Bo?
- Hvilke refleksioner giver projektet anledning til hos personalet?
- Skal personalet fremadrettet ændre noget i deres adfærd?
- Kan vi bruge denne fremgangsmåde i projektet hos andre brugere af Naturværkstedet?
- Har projektet givet anledning til refleksioner på andre områder?

Teori fra MERK, der er anvendt i praksis:

Projektet tager afsæt i anerkendelse, systemisk teori og socialkonstruktionisme

Anerkendelse:

"Anerkendelse er et dybt almenmenneskeligt behov for at blive set, hørt og forstået"

Citat fra MERK
efter Humberto Mathurana

Det var vigtigt for personalet at give Bo oplevelsen af, han følte sig behandlet som et subjektivt individ. Vi har taget højde for hans ønsker i forhold til aktivitet.

Bo har tidligere givet udtryk for, han gerne vil male og flette med pil på værkstedet. Denne viden brugte personalet, som tilgang til at involvere ham i udformningen af formål med projektet. Vi har haft snakket med ham om, hvordan han kunne tænke sig det skulle foregå, såsom lokaliteter og med hvem etc.

"At anerkende er at acceptere, at min verden er anderledes end din, og at mening ikke er det samme for dig som for mig"

Citat fra MERK, efter Maja Loua Haslebo

Bo kan godt lide at snakke en til en med personalet. I den kontekst, som pilefletteriet og malearbejdet kom og vil komme til at foregå i, gives der mulighed for denne kontaktform, samtidig er der andre til stede i rummet.

Bo havde valgt, det skulle foregå på denne måde og i dette rum. Vi har en formodning om, han gerne ville derind, fordi han plejer at opleve positiv opmærksomhed fra de andre brugere i denne gruppe, når han går igennem lokalet. Hans entre gennem dette rum, plejer at afstedkomme grin og pjat, først via kommentarer fra Bo, som igen

medfører reaktioner fra de andre. Han har med andre ord valgt et sted, hvor han plejer at føle sig godt tilpas.

Systemisk teori:

"Der er ikke en virkelighed der er mere gyldig end andre"

"Den kontekst vi indgår i er medskabende for den opfattelse vi opnår, af verden og os selv"

"Vores identitet og forståelser er i konstant bevægelse og udvikling via de påvirkninger og informationer, vi vælger at modtage fra det omgivende system"

Citater fra MERK

Personalet kan ikke ud fra egne opfattelser, meninger, observationer, erfaringer etc. komme med en færdig opskrift og den endelige sandhed for Bo på, hvad der er bedst og mest rigtig i hans liv. Vi skal tage hensyn og afsæt i, han er et menneske med sit eget sæt af normer og spilleregler, som er dannet og formet gennem hans liv. Vi er alle præget af de relationer, vi gennem tiden har været en del af og stadig er og også bliver i fremtiden.

Vi skal være opmærksomme på, hvordan vi interagerer med det omgivende system, vi bliver påvirket og vi påvirker andre.

Socialkonstruktionisme:

"Bevidsthed, selvet og den sociale verden bliver skabt og opretholdes i vores sprog og relationer til hinanden"

- Gergen

"Spørg ikke hvilken sygdom mennesket har, men hvilket menneske sygdommen har"

- Peter Lang

Citater fra MERK

Personalet skal altid være opmærksomme på, hvordan vi taler med, spørger og lytter til et andet menneske.

Vi er opmærksomme på, hvilket sprog vi benytter i relationen.

Vi er opmærksomme på, at vi ikke har en fastlåst og forudfattet opfattelse af den person, i det her tilfælde Bo, vi sidder overfor. Fastlåst fordi, vedkommende kan have en diagnose, er ansat på et værkstedet for personer med psykiske og fysiske funktionsnedsættelser osv.

Vi vil være opmærksomme på, hvad vi har fokus på i samspillet med Bo. F.eks. Det er ikke vigtigt at have fokus på, at Bo får lavet en fejlfri kurv i pil, men det er vigtigt at have fokus på, hvordan Bo har oplevet relationen og samspillet mens pilefletteriet er foregået"

Pileflet indtil dags dato:

Aktiviteten med pileflet har været i gang siden november. Bo arbejdede ihærdigt fra dag 1. Han var meget interesseret og lærte hurtigt grundprincipperne i fletteriet. Han havde let ved at fastholde sig i arbejdet i lang tid, en time eller mere. Imens fletteriet foregik, havde han overskud til at snakke med den personale fra hans gruppe, som han sad sammen med. Han følte sig tydeligvis hurtigt tryk med fletteriet. Han var meget tryk ved at være i lokalet og med brugerne af grupperummet.

Der var i de kolde måneder mulighed for at flette 2 til 3 gange om ugen. Han havde også lyst til at flette, selvom personalet fra hans gruppe ikke kunne være til stede. Bo kom ind imellem med sjove kommentarer til de øvrige brugere i rummet. Hvilket for Bo, havde den velkendte effekt, som når han plejede at gå en tur igennem rummet. Alle morede sig og det gav en løftet stemning.

I forhold til tegnene har vi observeret følgende:

Vi kan se det er godt når (tegnene):

- Bo bruger mindre tid på at give udtryk for negative forventninger til dårlige og nedladende kommentarer fra de to mænd i gruppen
- Det er længe siden, vi har hørt Bo udtrykke bekymring om dette
- Bo ikke har samme behov for at tale med personalet gennem en hel uge om noget, de to mænd fra hans gruppe har sagt til ham i en nedladende tone

- Bo bruger ikke længere en uge på ovenstående
- Personalet kan observere Bo respekterer sig selv, som den han er.
- Bo virker glad og tilfreds og ikke præget af samme usikkerhed som før
- Bo giver stadig udtryk for bekymring om forskellige ting, men det virker som om, det er en tendens, som er trådt i baggrunden
- Bo har en fornemmelse af, det er helt i orden ikke at være god til alt og at det ikke skal undskyldes overfor andre
- Bo undskylder stadig ind imellem, når han tror, han har gjort noget forkert eller at han ikke har udført et arbejdet godt nok. Men han bruger ikke længere så lang tid på det.
- De to fra personalegruppen oplever at Bo ikke afviser dem
- De to personaler oplever sjældnere at blive afvist af Bo
- Bo giver udtryk for selvstændige meninger f.eks. i forhold til de praktiske aktiviteter, vi arbejder med i forbindelse med projektet
- Bo har gennem projektperioden givet udtryk for sine ønsker og meninger
- Bo har fortalt, hvad han syntes om fletteriet og måden det er foregået på

Hvad ses ellers:

- Bo har fået en kæreste i den beskrevne periode. Hans kæreste er også bruger af Naturværkstedet. Hun deltager i Kreativgruppens aktiviteter og har altså været til stede, når Bo har flettet med pil derinde. Om de har fået et godt øje til hinanden i den forbindelse, ved vi ikke. Bo har ændret sin væremåde i perioden, vi fornemmer at det er i en positiv retning. Om det skyldes projektet, at han har fået en kæreste eller en kombination og at begge elementer virker forstærkende i en positiv retning er nok mest sandsynligt.
- En ung mand, som er bruger af Kreativgruppen søgte bevidst at nærme sig fysisk til Bo, når han var i gang med at flette. Kreativgruppens lokaler er delt i to rum med en stor åbning i mellem. Den unge mand plejer at holde til i det andet rum, end

hvor Bo var. Da Bo havde flettet gennem noget tid, søgte den unge mand derind og blev tydeligvis i godt humør af selskabet.

- Bo har i perioden givet udtryk for, at han gerne vil flette i fremtiden. Vi har blandt andet på den baggrund, bestemt at der skal flettes noget mere med pil igennem sommeren, Vi håber på godt vejr, så det kan etableres som en udendørs aktivitet. Foreløbig har en person mere fra Bos gruppe udtrykt ønske om at flette udenfor til sommer.
- På grund af den øgede opmærksomhed, vi har haft på Bo, har det medført at personalet automatisk har haft mere fokus på andre brugere på værkstedet. Det har medført, at vi på personalemøder har haft diskussioner med deraf følgende refleksioner om vores arbejde i al almindelighed og om vores anerkendende tilgang til brugerne.
- Det har blandt andet vist sig ved, at vi er blevet opmærksomme på, hvor vigtig vores kommunikation mellem brugere og personale og ligeledes mellem personalet er.
- Vi har alle en forståelsesramme, men den er forskellig fra person til person, det har vi selvfølgelig altid vidst, men er blevet mere opmærksomme på det nu, hvor vi målbevidst arbejder med øget opmærksomhed på vores tilgang til hinanden.

Fremtiden og fastholdelse af resultaterne

Vi fortsætter som planlagt. I forhold til hvordan vi fastholder den gode udvikling fremover, er vi indtil nu nået frem til, at projektet med Bo fortsætter som planlagt. Vi formoder at Bo igennem projektet og ved at få en kæreste har opnået en ro på sig selv, som afføder mange positive tanker, som igen har betydet en glad og tilfreds mand, der hviler mere og mere i sig selv. Personalegruppen evaluerer, diskuterer og reflekterer som hidtil. Det har indtil nu været et projekt, som har betydet at personalet også har fået fokus på andre brugere af Naturværkstedet, især de relationer, som er til stede på værkstedet.

Introduktion til MERK projektet

Det er nu det sker

The birds they sang
at the break of day
Start again
I heard them say
Don't dwell on what
has passed away
or what is yet to be

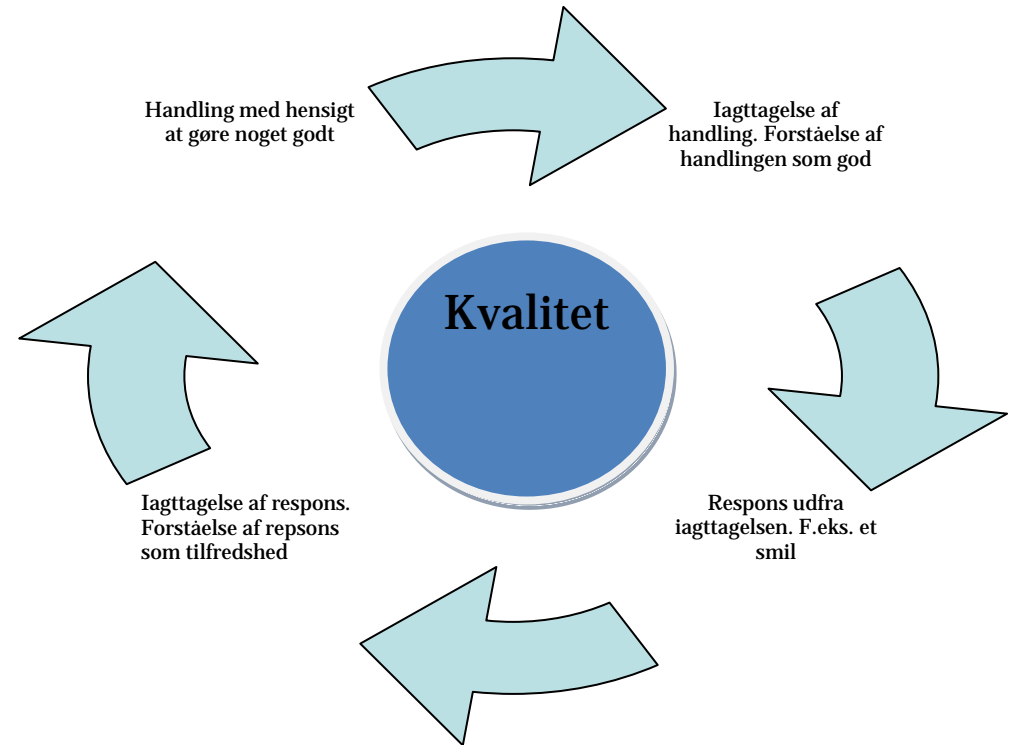
Leonard Cohen

Det unikke nu. Der hvor det sker. Der hvor det lykkes at skabe øjeblikke af særlig betydning, hvor den enkelte føler sig beriget og berørt. Det er det *nu*, MERK projektet handler om. Det *nu* hvor kvaliteten i socialt og sundhedsfagligt arbejde bliver til.

Alle medarbejdere har en intention om at udføre deres arbejde med højest mulige kvalitet. Men spørgsmålet er, hvad kvalitet i socialt- og sundhedsfagligt arbejde overhovedet er for noget? Hvad er det gode arbejde, og hvordan ved vi at kvaliteten er i orden?

Udgangspunktet for vores kvalitetsforståelse er en distinktion imellem service og kvalitet. Service er en bestemt ydelse, som borgeren kan forvente fra det offentlige – eks. hjælp til rengøring, indkøb osv. Service er det vi forsøger at beskrive i servicedeclarationer og kvalitetsstandarder.

Kvalitet derimod, handler om den oplevelse borgeren får i mødet med medarbejderen. Det særlige der skabes i øjeblikket igennem kommunikationen i den enestående relation. Kvalitet er en samskabelse og ikke kun en hensigt. Først i det øjeblik hensigten af borgeren iagttages som kvalitet, og borgeren responderer på iagttagelsen på en måde, der af medarbejderen opfattes som tilfredshed, er kvalitet opstået. Kvalitet kan ikke forstås løsrevet fra det unikke nu, hvor samskabelsen sker. Kvalitet er ikke en objektiv størrelse men en oplevelse i øjeblikket - ikke en vare, der en gang for alle leveres til borgeren, men en kontinuerlig skabelses- og koordinationsproces.



Figur 1. Kvalitet som samskabelse

Dette er udgangspunktet for en tænkning om socialt arbejde, hvor den relationelle samskabelse er i centrum. Socialt arbejde er en særdeles vanskelig disciplin. Det handler om at kunne iagttage og forsøge at forstå nuets ubegribelige kompleksitet, og at kunne handle på baggrund af denne forståelse. Der findes ingen lette løsninger. Nuet kan ikke sættes på formel. Ligegyldigt hvor meget medarbejderen ved og forstår teoretisk er det altid i nuet, i relationen, i kommunikationen og igennem handlingerne, virkeligheden skabes. Det er i det medmenneskelige møde, medarbejder og borger bliver til for sig selv og hinanden, og det er her, i samspillet kvalitet bliver til.

Den rigtige tilgang kan derfor ikke tilrettelægges ved et arbejdsmøde, i en handleplan, ud fra særlige metoder eller aftaler og beslutninger. Det er i øjeblikket, at medarbejderen må og skal handle, ud fra det der

opleves meningsfuldt på baggrund af borgerens handlinger og reaktioner. Det sociale arbejde er en dans, hvor trinene opfindes og afstemmes, mens dansen foregår.

4 kerneværdier i socialt arbejde

Når kvalitet i socialt arbejde forstås som relationel samskabelse, får fire grundlæggende værdier eller pejlemærker særlig betydning. For medarbejderne handler det om, igennem kommunikationen at tilbyde borgeren en oplevelse af at være uerstattelig, ukrænkelig, forbundet og kompetent.



Ingen er uundværlig, men enhver er uerstattelig, siger den canadiske filosof Christopher Hodgkinson⁶. I denne sammenhæng betyder det, at det enkelte menneske har ret til at blive set og mødt som et unikt og særligt menneske, der på sin enestående måde indgår i spil med andre. Ét menneske kan ikke udskiftes med et andet. Enhver har sin unikke værdi, og enhver har krav på anerkendelse, fordi man nu engang er det menneske man er.

Det ukrænkelige menneske har sin egen stemme, som han har krav på bliver hørt og søgt forstået. Ukrænkelighed betyder at den enkelte mødes på sine egne præmisser. De værdier, meninger, logikker og oplevede præmisser, han handler på baggrund af, kan ikke underkendes, hvis ukrænkelighed er i fokus.

At være forbundet betyder, at vi tager udgangspunkt i, at den enkeltes stemme først får sin betydning i responsen fra andre. Man kan ikke opleve sig uerstattelig og ukrænkelig i et tomrum. Det er igennem responsen fra andre vi får betydning for os selv.

⁶ Kemp, Peter: "Det uerstattelige" 1991.

At være kompetent betyder, at det enkelte menneskes reaktioner og handlinger forstås som et kompetent udtryk for den oplevelse vedkommende har i nuet.

4 kernekompetencer

Det er nødvendigt for medarbejderne at udvikle 4 kernekompetencer, hvis det skal være muligt at skabe øjeblikke af særlig værdi for borgeren. Kernekompetencerne er centrale, hvis mødet skal understøtte borgerens mulighed for at opleve og forstå sig selv som et uerstatteligt, ukrænkeligt, forbundet og kompetent menneske. De fire kernekompetencer er:

- Medarbejderens forståelse af sig selv som iagttager
- Medarbejderens forståelse af relationen som omdrejningspunkt for menneskelig tilblivelse
- Medarbejderens forståelse af egen og borgerens kontekst samt kontekstens betydning for oplevelse og handlemuligheder
- Medarbejderens forståelse af kulturen som et socialt mulighedsfelt der konstant skabes og genskabes

De fire kernekompetencer udgør et afgørende fundament under borgerens selvbestemmelse og inkludering. De skaber ikke i sig selv selvbestemmelse og inkludering, men de understøtter borgerens oplevelse af sig selv som et særligt og enestående menneske, der har ret til at træffe vigtige valg i sit liv. Uden denne oplevelse er selvbestemmelse og inkludering illusoriske skueværdier.

Kernekompetence 1: Medarbejderens forståelse af sig selv som iagttager

"Jeg tager udgangspunkt, der hvor borgeren er", eller "jeg arbejder med hele mennesker" er ofte brugte sætninger i den social- og sundhedsfaglige verden. I forhold til vores teoretiske udgangspunkt tager medarbejderne imidlertid ikke udgangspunkt der, hvor andre er, men alene i det billede de har inden i hovedet af, hvor andre er. Med Anais Nins ord: "Vi ser ikke verden som den er, men som vi er".

Medarbejderen kan derfor ikke sige om andre, at de er sådan og sådan, men kun at hun har det billede af dem, at de er sådan og sådan. Og det billede vil være forskelligt fra medarbejder til medarbejder, og ligeledes forskelligt fra det borgeren selv oplever.

Det er derfor en central kompetence, at medarbejderen forstår sig selv som iagttager. Dvs. medarbejderen ved, at det billede, hun har i hovedet, kun er et unikt billede af virkeligheden skabt på baggrund af udvælgelse og fortolkning, og at andres billeder er forskellige og ligeså unikke.

Kernekompetence 2: Medarbejderens forståelse af relationen som omdrejningspunkt for menneskelig tilblivelse

Det vigtigste omdrejningspunkt i socialt arbejde er relationen imellem medarbejder og borger. Det er i relationen virkeligheden skabes, igennem den kommunikation, der foregår, og er mulig. For at vende tilbage til dansemetaforen, skal der som bekendt to til en vals. Man kan ikke skabe dansen selv – det er i samspillet med partneren, man kan udfolde sig som danser.

Mennesker har præferencer og måske også særlige egenskaber, men det er i relationerne vi har mulighed for udfolde og få anerkendt de forskellige sider af os selv. Jeg kan kun være et godt menneske, hvis mine handlinger modtages og anerkendes som gode i de relationer, jeg indgår i. Derfor er de modsvar, omgivelserne giver på mine handlinger af afgørende betydning for min selvopfattelse og identitet.

Dette forhold forstærkes i relationer, hvor den ene part er afhængig af den anden, hvilket kendetegner alle omsorgsrelationer.

Der påhviler derfor medarbejderen et særligt ansvar for altid at have øje for, hvilken andel hun selv har i det der sker i relationen. Hendes opmærksomhed skal være rettet mod mønstre og kommunikation som rammen, hvori menneskelige egenskaber bliver til. Mennesket er ikke stædigt, uregerligt, aggressivt, udfordrende, træls, svært, godt, medgørligt osv. Stædigheden (og alt det øvrige) kommer tilstede i bestemte relationer, mønstre og kommunikation.

Kernekompetencen indebærer en erkendelse af, at adfærd og egenskaber må forstås cirkulært og ikke lineært. I relationerne påvirker vi hele tiden gensidigt hinanden, og vore handlinger sker som et produkt af helheden. Det lyder måske indviklet men er måske alligevel ikke så svært. Langt de fleste af os har en cirkulær oplevelse af vores egne handlinger. Vi agerer, som vi gør, fordi det giver mening at gøre dette i øjeblikket. Vi ved også om os selv, at vi er meget forskellige mennesker i forskellige situationer og sammenhænge. Kompetencen

handler derfor om at overføre denne forståelse af os selv og vores handlinger på andre.

Kernekompetence 3: Medarbejderens forståelse af egen og borgerens kontekst samt kontekstens betydning for oplevelse og handlemuligheder

Kontekst betyder medtekst. Konteksten er den ramme, der giver mening, til det der foregår i mødet og i kommunikationen imellem mennesker. Konteksten fortæller os, hvad det er, vi har gang i her.

I enhver kommunikation er der altid både et indholds niveau og et kontekstniveau. Uden konteksten vil det, vi siger og gør ikke give mening. Kommunikation skal fortolkes op imod noget.

Konteksten hjælper os til at forstå det, der kommunikeres. Samtidig hjælper den os til at forstå, hvad der er meningsfuldt at gøre eller sige.

Konteksten er en dynamisk størrelse, der både omfatter en individuel oplevelse og en relationel samskabelse. Den individuelle oplevelse opstiller de valgmuligheder, den enkelte mener at have til rådighed i øjeblikket. Den relationelle samskabelse sker gennem handling, iagttagelse af handling og respons. I den proces foregår en kontinuerlig meningskoordination.

En medarbejder siger til borgeren: "jamen så aftaler vi at..." Hvad betyder den sætning? Meningen tilskrives via oplevelsen af kontekst. Opfatter borgeren at vi i fællesskab er ved at lave en aftale, udfra ligeværdige positioner, i borgerens hjem og med tid nok til at borgeren kan sætte sig ind i aftalens konsekvenser – så har udsagnet en mening. Opfatter borgeren derimod at medarbejderen er ved at udstede en ordre, at medarbejderen er i en magtposition, på kontoret og medarbejderen har travlt med at komme videre – så betyder udsagnet noget ganske andet. For at forstå borgerens svar må medarbejderen derfor forsøge at afklare, hvilken kontekst borgeren oplever at svare i.

Kernekompetence 4: Medarbejderens forståelse af kulturen som et socialt mulighedsfelt, der konstant skabes og genskabes

Kulturen udgør en ramme – en overordnet kontekst - for mulige handlinger.

Kulturen giver os et socialt mulighedsfelt. Der er noget vi kan og andet vi ikke kan. Men samtidig med at vores handlemuligheder afgrænses af kulturen, skaber og genskaber vi kulturen gennem disse handlinger. Vi er påvirkede og påvirker på en og samme tid i en cirkulær proces. Kulturen er ikke en materiel størrelse, men en samskabelse indlejret i vores relationer og kommunikation.

Ved at forstå disse modsatrettede og gensidigt afhængige kræfter, kan medarbejderen forsøge at skabe nødvendige forandringer i de kulturer, der indskrænker borgerens livsudfoldelsesmuligheder.

Det komplekse nu

Det nu, hvor mødet sker mellem mennesker, er præget af en ubegribelig kompleksitet. Man kan forsøge at reducere kompleksiteten på tre væsensforskellige måder:

- At gøre virkeligheden mindre kompleks ved at sætte den på formel og i faste rammer. Det svarer til at forsøge at få overblik over en gobelin ved at trævle den op!
- At fokusere på et meget lille udsnit af mødet og forsøge at forklare den fælles virkelighed ud fra dette udsnit. Det svarer til at analysere et verdenskort med et mikroskop.
- At forøge medarbejderens beredskab til at begribe kompleksiteten. Man formindsker oplevelsen af det komplekse ydre, ved at øge kompleksiteten i det indre. En tilegnelse af kernekompetencerne medfører netop dette.

Det er store krav at stille til medarbejderen. At forstå nuet er ufatteligt svært. Men det skal være svært at arbejde med andre mennesker. Afhængighedsforholdet mellem medarbejder og borger sætter medarbejderen i en magtposition, hvor hun, med sine handlinger, er med til at få borgerens liv til at lykkes eller ikke.

Ambitionen

Projektet har som ambition at forøge medarbejderens indre kompleksitet ved at tilbyde tre optikker, hvor de grundlæggende værdier og kernekompetencerne belyses:

- Medarbejderen som menneske
- Medarbejderen som relationsarbejder
- Medarbejderen som kultur(sam)skaber

De grundlæggende værdier og kernekompetencerne, erstatter på ingen måde fagspecifik viden. Forståelsen er en position, hvorfra det fagspecifikke kan betragtes - en ide, eller en etisk ytring, mere end en metode. De kan ses som en grundlæggende stillingtagen til det at arbejde med andre mennesker. Med en anden metafor kan de grundlæggende værdier og kernekompetencerne betragtes som den blomsterbund hvorpå metoder og behandlingsformer fæstner sig. Blomsterbunden er livsnerven – det der ligger bag alt andet, og som alt andet betragtes ud fra.

Når man vælger en bestemt metode eller behandlingsform sættes den i vores tankegang derfor i relation til den grundlæggende ide. Metoderne og behandlingsformerne betragtes fra denne bestemte position og gøres til genstand for refleksion. Resultatet er forhåbentligt, at mødet med borgeren kvalificeres, fordi medarbejderen både er bevidst om sig selv, det unikke i øjeblikket og det fagspecifikke aspekt.

Projektets faser

MERK projektet består af en kursusdel og en projektfase. Kursusdelen omfatter 9 dage fordelt på 3 moduler, hvor deltagerne udfra de tre optikker introduceres til:

- Socialkonstruktionisme
- Systemteori
- Anerkendelse og værdsættelse
- Den narrative tilgang

Teorien omsættes til praksis imellem modulerne og i projektfasen. Her arbejdes der lokalt på de enkelte arbejdspladser med netop de forhold som har særlig betydning her. Udfra projektets grundforståelse har det været vigtigt *ikke* at opstille centrale mål for delprojekterne.

Projektet har omfattet alle medarbejdere der yder socialpædagogisk bistand til voksne med særlige behov i Sønderborg Kommune.