



Særforanstaltninger

”Man etablerer aldrig en særforanstaltning af pædagogiske årsager. Man etablerer den som en nødvendighed for ikke at skabe førtidspensionister blandt medarbejderne, eller så den pågældende person ikke skader sig selv fysisk.”

Læs mere side 4

VidensTema

Tidsskrift fra Vidensteamet vedrørende psykisk handicappede og senhjerneskadede med problem-skabende adfærd.

Nr. 2 forår 2008

Redaktion

Formidlingskonsulent
Hanne Marie Kristensen (ansv.)
Mail: hanne.kristensen@ps.rm.dk
Tlf. 8728 8101
Specialkonsulent
Niels Christian Grud
Mail: niels.grud@ps.rm.dk
Stud.scient.pol Gitte Søgaard

Vidensteamets adresse:

Engtoften 5,
8260 Viby J.

VidensTema kan downloades på

www.vidensteam.dk
Hvis din arbejdsplads ønsker VidensTema tilsendt, så send en mail med jeres adresse til vidensteam@rm.dk. Tidsskriftet er gratis.

Eftertryk tilladt med tydelig kildeangivelse.

VidensTema udkommer to gange årligt.
Oplag 2500.

Tryk:

Grafisk Service,
3530-08-22
Region Midtjylland

Næste nummer udkommer efterår 2008**Indsendte artikler**

Vidensteamet modtager gerne artikler, max 5500 anslag inkl. mellemrum. Redaktionen forbeholder sig ret til at afvise og redigere indsendte bidrag og deler ikke nødvendigvis de synspunkter, der kommer til udtryk.

På www.vidensteam.dk kan du tilmelde dig vores kurser og elektroniske nyhedsmails.

Forsidebillede:

Jakob Kjeldberg,
”Fastelavn”

Indholdsfortegnelse

Særforanstaltninger	3
Særforanstaltning: En etisk acceptabel løsning anno 2008.....	4
”I dag er han der, hvor jeg håbede, han ville være”	6
At finde Nikolajs røde tråd.....	8
”Man skal vælge sin personlighed med omhu, inden man får en hjerneskade!”	10
Konflikten skal ud af medarbejderens mave.....	13
Boganmeldelser	16
Kort nyt.....	18
VidensTeamet er.....	19
Kurser.....	20

Særforanstaltninger

”Det kræver en helt særlig menneskestøbning at arbejde i en særforanstaltning.” Sådan siger Forstander ved Ribelund, Peter Hauschildt, da han bliver interviewet til en af artiklerne i dette nummer af VidensTema. Når man senere i bladet læser om det arbejde, der foregår i forbindelse med de to cases fra henholdsvis Herning og Tønder, er man heller ikke i tvivl om, at der her ydes en stor indsats på mange forskellige niveauer. At arbejdet stiller mange krav til personalet – både på det faglige og på det personlige plan.

I tilknytning til den lille artikelserie om særforanstaltninger kan du i dette nummer af VidensTema også læse et sammendrag af en artikel af neuropædagog, Bente Juul. Her fortæller hun, med udgangspunkt i historien om den senhjerneskedede og meget udadreagerende ’Marek’, hvordan viden om en persons grundlæggende personlighed kan have stor betydning for en vellykket indsats. Endelig fortæller ergoterapeut og psykoterapeut, Lotte B. Sandberg, i et interview, hvordan arbejdet med meget udadreagerende patienter/beboere stiller store krav til både personale og ledelse. Det forudsætter en arbejdspladskultur, der opfatter vold og konflikter som et fælles arbejdsmiljøproblem.

At artiklerne i dette nummer beskæftiger sig med særforanstaltninger eller temaer, der kan siges at grænse op hertil, skyldes, at Vidensteamet igennem en periode har sat fokus på emnet særforanstaltninger. Det har været et forløb med workshops og interviews med det formål at indsamle de erfaringer, der ligger i Vidensteamet, og det har foreløbigt resulteret i arbejdsrapporten: ”God praksis i forløb med særforanstaltninger – Vidensteamets erfaringer med særforanstaltninger for psykisk handicappede og senhjerneskedede.” Papiret er tilgængeligt på www.vidensteam.dk fra 1. juni.

God læselyst!

Af Niels Christian Grud og
Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat

”At artiklerne i dette nummer beskæftiger sig med særforanstaltninger eller temaer, der kan siges at grænse op hertil, skyldes, at Vidensteamet igennem en periode har sat fokus på emnet særforanstaltninger.”

Af Louise Scheibel,
journalist

Særforanstaltning: En etisk acceptabel løsning anno 2008

Når personalet har prøvet alt, og hverdagen er blevet vanvittig for både den udadreagerende beboer, medbeboere og personale, er en særforanstaltning ofte løsningen. Her fortæller to medlemmer af Vidensteamet og medforfattere til et kommende arbejdspapir "God praksis i forløb med særforanstaltninger" om deres betragtninger.

Baggrund

30-årig mand. Ekstremt udadreagerende. To medarbejdere må følge ham hele tiden. For otte år siden bliver han etableret i en særforanstaltning. Her benytter personalet en anerkendende tilgang. Efter seks år kan han flytte sammen med seks andre i et integreret botilbud i egen lejlighed. I dag fungerer den nu 40-årige mand rigtig godt. Der er ikke længere behov for en normering på 1:1.

Sådan lyder én af mange historier om, hvordan udviklingen med en borger i en særforanstaltning kan være. Men alle særforanstaltninger forløber langt fra på samme måde. Har man fundet melodien i forhold til én beboer i en særforanstaltning, kan denne fremgangsmåde ikke blot overføres til et nyt projekt.

"Jeg sammenligner hver særforanstaltning med at lede efter og finde en nål i en høstak. For hvordan vi får skabt det bedste liv for en beboer i en særforanstaltning kan være meget forskelligt. På et tidspunkt finder man den bedste indfaldsvinkel og arbejder derudfra. Projekterne bærer præg af blod, sved og tårer og de er alle et langt sejt træk" forklarer chefkonsulent i handicapafdelingen i Region Hovedstaden, Jette Pedersen.

Altid en nødløsning

Jette Pedersen mener, at en særforanstalt-

ning altid skal betragtes som en nødløsning. En løsning, når den selvskadende adfærd eller volden mod andre beboere og personale bliver for meget.

"En særforanstaltning er ikke noget at stræbe efter, men et nødvendigt onde. Man etablerer aldrig en særforanstaltning af pædagogiske årsager. Man etablerer den som en nødvendighed for ikke at producere førtidspensionister blandt medarbejderne, eller så den pågældende person ikke skader sig selv fysisk," siger hun.

Forstander Peter Hauschildt på Ribelund i Ribe, som er et bo- og aktivitetstilbud til fysisk og psykisk udviklingshæmmede borgere, tilføjer, at en særforanstaltning kommer på tale, når pædagogikken bliver begrænsende og uværdig i forhold til de andre beboere og ikke kun 'rammer' den udadreagerende beboer.

"Der er ikke nogen tvivl om, at jo bedre fysiske rammer og personalenormeringer, jo flere specialiserede opgaver kan et tilbud rumme. For eksempel kan nedskæringer på personalefronten i sidste ende medføre flere særforanstaltninger, fordi et tilbud netop ikke har tid og rum til at løfte særlige opgaver i det daglige," mener Peter Hauschildt, der kalder en særforanstaltning den etiske, acceptable løsning af en opgave anno 2008.



Udsnit af Jakob Kjelberg's
"Tiden"

Særlig menneskestøbning

Netop medarbejderne er helt afgørende for, at en særforanstaltning kan gå godt og ende med, at borgeren får en værdig og mere tålelig tilværelse.

”Det kræver en helt særlig menneskestøbning at arbejde i en særforanstaltning. Man skal være virkelig, psykisk robust, have høj faglighed, rigtig gode samarbejdsevner og ikke mindst kende sine egne grænser og kunne sætte dem,” fortæller Peter Hauschildt.

Han fremhæver, at det er vigtigt at have nogle medarbejdere, som kan sige fra, og at det er helt afgørende, at samspillet mellem ledelsen og personalegruppen er godt.

”Der skal være stor opmærksomhed fra ledelsens side i en særforanstaltning. Man skal skabe rammer for supervision og efteruddannelse, og så skal ledelsen forstå og acceptere, når en medarbejder siger fra,” siger han.

Jette Pedersen mener også, at ledelsen skal være anerkendende over for medarbejderne og give plads til, at det er okay at fejle. For i en særforanstaltning skal pædagoger handle her og nu. Der er sjældent tid til at tænke længe over mulige løsninger.

”Man bliver udstillet på denne slags projekter, og det skal man kunne klare. Personalet skal virkelig være gode til at arbejde professionelt og kunne holde tingene ud fra sig selv, når deres grænser bliver overskredet gang på gang,” fortæller Jette Pedersen.

Aldrig osteklokke

Faren ved en særforanstaltning kan være, at projektet og dets medarbejdere lukker om sig selv.

Der kan ubevidst ske et normskred på grund af de vilkår, som personalet arbejder i, og det er ikke af ond vilje. Det sker, når man hver dag er sammen med et menneske,

der har en mærkværdig og i nogle tilfælde grænseoverskridende adfærd.

”I disse tilfælde er der stor risiko for en forråelse. Derfor er det vigtigt, at der hele tiden er nogle eksterne personer, som stiller spørgsmål til omgangsformen. Også selvom det kan være hårdt og svært, når nogle kommer ind ude fra og tager de kritiske briller på. Men det er essentielt i en særforanstaltning, hvis den skal lykkes. Det må aldrig blive en osteklokke,” siger Jette Pedersen.

Klassisk fejl

I en særforanstaltning kan der opstå en situation, hvor man bekræfter hinanden i, at en bestemt medarbejder er rigtig god til at håndtere beboeren i særforanstaltningen. Men det er farligt, forklarer Peter Hauschildt:

”Typisk vil det være sådan, at hvis en medarbejder er rigtig, rigtig god, så er han eller hun for meget sammen med personen i særforanstaltningen. Man må for det meste ikke være mere end to, tre eller fire timer ad gangen sammen med den pågældende. Det er vigtigt, at en pædagog ikke spiller sej, for det går man ned på,” siger han.

Flere faktorer op i en højere enhed

Både Jette Pedersen og Peter Hauschildt lægger stor vægt på, at der er mange punkter, som det er væsentligt at være opmærksom på. Lige fra fysiske rammer til, hvordan man får tilrettelagt personalenormeringer på den bedste måde. Særforanstaltninger kræver erfaring. Man kan ikke blot læse arbejdspapiret og gå i gang, for så går det galt, understreger de.

”Det vigtigste succeskriterium for en særforanstaltning er, at personalet mærker, at der er fuld opbakning fra ledelsen og forvaltningen. Her må der ikke være mudder, og man må ikke miste fokus på det nødvendige i at sikre den opbakning,” mener Jette Pedersen.

Særforanstaltning

- Ifølge Velfærdsministeriet 2007 defineres en særforanstaltning som en foranstaltning, der har en personalenormering på minimum 1:1
- Det er uvist, hvor mange særforanstaltninger, der findes i Danmark. Der findes endnu ingen opgørelser baseret på denne definition.
- Læs Vidensteamets arbejdspapir om ”God praksis i forløb med særforanstaltninger” fra 1. juni på www.vidensteam.dk

Af Louise Scheibel,
journalist

"I dag er han der, hvor jeg håbede, han ville være"

En særforanstaltning for en ung mand i Herning har efter syv år med benhårdt pædagogisk knofedt gjort foranstaltningen overflødig. Den nu 18årige Jens føler sig ikke længere som et monster, men som en flink person.



"Pædagogisk konsulent ved afdelingen for specialtilbud til børn og unge i Herning Kommune, Inge Dankjær Sørensen og pædagog Inga Jensen."

Moren vidste, at der var noget helt galt med Jens, allerede da han var fire år gammel. Men først som niårig, efter mistanker om DAMP, Aspergers Syndrom og gennemgribende udviklingsforstyrrelser, fik han stillet diagnosen Huntingtons Chorea. På dette tidspunkt, tilbage i 1999, var Jens' adfærd så voldsom, at det opholdssted, hvor han boede, ikke magtede at have ham længere. Hans adfærd var ekstremt udadreagerende, og han slog både frøer og katte ihjel. Der måtte tænkes i helt andre baner.

"Da særforanstaltningen begyndte i 1999, havde Jens det meget dårligt. Han var fuldstændig ude af kontrol, havde psykotiske træk og kørte i selvsving. Han var vant til at styre verden med sin adfærd, men kunne ikke selv rumme den styring. Dengang var vi konstant to ansatte hos ham i alle vågne timer, ligesom vi havde en vågen nattevagt," husker pædagog Inga Jensen, der har arbejdet med Jens i cirka otte år.

Inga Jensen fortæller, at Jens havde en særlig fingerspidsfornemmelse for at få personalet til at reagere på hans handlinger. Han vidste, at når han for eksempel puttede personalets jakker under vandhanen og bagefter rullede dem rundt i sandkassen eller smed rundt med møbler, så greb personalet ind.

Learning by doing

Særforanstaltningen blev sat i værk i et anneks isoleret fra resten af botilbuddet Agerbo ved Herning. I begyndelsen brugte personalet tid på at skille tingene fra hinanden. Hvad var Huntingtons Chorea, hvad var psykiatrisk adfærd og psykose, og hvad var noget helt tredje? Udfordringen bestod også i, at nok havde Jens fået en diagnose, men der fandtes ingen prognose for ham.

Pædagogisk konsulent ved afdelingen for specialtilbud til børn og unge i Herning Kommune, Inge Dankjær Sørensen fortæller:

"Da særforanstaltningen gik i gang, havde jeg møder med personalet hver 14. dag og hentede viden i Vidensteamet. Det handlede om at bevare overblikket, og personalet fik supervision, hvor vi også brugte tid på debriefing. For de havde brug for at læsse af. Ved hjælp af 'learning by doing' metoden fik vi ligeså stille skruet nogle målrettede, detaljerede, pædagogiske handleplaner sammen for Jens."

Hun fortsætter:

"Jeg kunne Jens' cpr-nummer uden ad, så mange magtanvendelser var der på ham. Magtanvendelserne handlede primært om, at han ikke skulle gøre skade på sig selv, når han havde fået en idé og kørte op i en spids."

Fra monster til flink dreng

Ligeså stille begyndte handleplanerne at bære frugt, og antallet af magtanvendelser faldt drastisk. Særforanstaltningen var et langt sejt træk, hvor blandt andet brugen af en anerkendende tilgang tilskrives en del af æren for, at Jens i dag har det langt bedre, end han havde det tilbage i 1999, mener Inga Jensen.

”Jens så sig selv som et lille monster, og derfor har vi brugt meget energi på at fastholde et tankesæt, hvor det ikke er Jens, der er problemet, men i stedet hans sygdom. Fokus er på, hvilke ressourcer han har, i stedet for at konfrontere ham med hans mangler. Han har flyttet sig, og i dag ser han sig selv som en flink person,” forklarer Inga Jensen.

Stor faglighed

Men det var ikke altid lige let at løse opgaven omkring Jens. For når personalet indimellem troede, at de havde fundet koden til Jens' adfærd, måtte de ugen efter konstatere, at det langt fra var tilfældet, når noget nyt ved hans adfærd poppede op.

Spørger man Herning Kommunes pædagogiske konsulent, hvad der primært skyldes, at Jens har det godt i dag, er hun ikke et øjeblik i tvivl:

”Der har været stillet nogle helt særlige krav om psykisk robusthed, kreativ tækning og en bred, faglig værktøjskasse til personalet, som virkelig har løftet denne opgave. Hele tiden har de formået at have fokus både på udfordringen i opgaven og holde tæt kontakt til Jens' mor og det øvrige netværk omkring ham,” uddyber Inge Dankjær Sørensen.

Nye hjælpemidler hele tiden

I særforanstaltningen gjorde man meget ud af hele tiden at være på forkant, når Jens fik

det svært. Metoderne bruger pædagogerne også i dag. Når Jens bliver fastlåst af nogle tanker og noget, han vil fortælle, hjælper det ham at tegne, ligesom han også er udstyret med et kamera, så det er lettere for ham at fortælle om det, han har oplevet.

”Medarbejderne omkring Jens går aldrig i koma. De finder nye måder at gøre tingene på, for det kan godt være, at der er noget, som er svært for ham, men det er aldrig en katastrofe. For eksempel bruger personalet en del billedkommunikation, når Jens' taleevner svigter. De har også introduceret en rollator for ham, så han kan gå mere sikkert, idet hans balanceevne er blevet meget dårlig,” forklarer Inge Dankjær Sørensen.

Fællesskab og skolegang

I 2006 flyttede Jens med tilbuddet Agerbo i nyt byggeri i Herning. Samtidig begyndte han at dele fællestue og køkken med en yngre dreng. Særforanstaltningen blev ophævet.

I dag er der ikke længere to ansatte på Jens, men en medarbejder til både Jens og den yngre dreng.

Jens nyder, at drengen er der og deler sit slik med ham, ligesom de altid spiser deres måltider sammen. To gange om ugen går han i specialskole uden at være på særlige vilkår, og ugens øvrige dage tilbringer han på dagtilbuddet på sit tidligere bosted.

I dag er Jens vellidt af hele personalet på Agerbo, og tilbuddets øvrige medarbejdere vil gerne ind til Jens i modsætning til tidligere, hvor de fleste var bange for ham og helst var ham foruden.

Som pædagog Inga Jensen ser det:

”I dag er Jens der, hvor jeg håbede, han ville være.”

Huntingtons Chorea

- Huntingtons Chorea er en arvelig, uhelbredelig sygdom
- Sygdommen angriber centralnervesystemet
- Cirka 400 danskere har sygdommen
- I de fleste tilfælde bryder sygdommen først ud hos voksne
- Hos cirka 5 pct. bryder sygdommen ud før 20-års alderen

Læs mere på Landsforeningen mod Huntingtons Choreas hjemmeside www.lhc.dk

Huntingtons Chorea hos børn

- Ses hos begge køn og er som regel arvet fra faderen
- Fremtrædende adfærdsvanskeligheder og manglende evne til at følge med i skolen
- Kan have udtalt talebesvær og vrangforestillinger
- Kan udvise destruktiv adfærd
- Stivhed i muskulaturen og manglende koordination af bevægelserne

Af Louise Scheibel,
journalist

At finde Nikolajs røde tråd

Tre år har 23-årige Nikolaj været i en særforanstaltning på Lærkely ved Tønder. Han har langsomt fået det bedre i takt med, at pædagogerne er blevet dygtigere til at forstå ham. Men Nikolajs problemstillinger er langt fra løst.

I dag er en god dag for Nikolaj, så han dækker selv bord med hjælp fra pædagogen Frank. Han guider og fastholder Nikolaj i at få sat havregryn, mælk, tallerken, spiseske og glas på bordet. Hele tiden skal Frank være et skridt foran og aflæse Nikolajs signaler, lyde, åndedræt, bevægelser og blik. Efter en portion havregryn siger Frank: "Nikolaj, du må stille din tallerken og glas over til vasken." De går begge hen til dagstavlen med billeder på. "Nikolaj, hvad skal du nu?" Han kigger på tavlens billeder. "Pause."



Fra venstre:
Afdelingsleder Liss Oksen,
pædagog Frank Knudsgaard og
pædagog Brian Wittenkamp.

skudt ud ad en raket. Situationen var uholdbar for alle parter," husker afdelingsleder Liss Oksen.

I 2005 blev der derfor etableret en særforanstaltning, hvor normeringen i begyndelsen var 1:1 i alle hans vågne timer plus en ekstra rådighedsvagt. Derudover var det af sikkerhedsmæssige årsager muligt at tilkalde en ekstra kollega. Nikolaj flyttede for sig selv i en pavillon ved siden af Lærkely og blev fuldstændig isoleret fra de andre beboere med en mindre personalegruppe omkring sig.

CASE

Det har taget lang tid for pædagogerne på botilbuddet Lærkely for psykisk og fysisk udviklingshæmmede syd for Tønder at nå dertil med Nikolaj. Til et sted, hvor hver dag og hver aktivitet er sat i system og skemalagt med dagstavlere med billeder i en bestemt rækkefølge. Til et sted, hvor Nikolaj, der har en hjerneskade, er udviklingshæmmet og lider af adfærdsforstyrrelser, har det godt på sine vilkår. På vilkår, som både personalet og de andre beboere kan overleve i.

Som raket gennem lokalet

Sådan har det langt fra altid været. Da Nikolaj havde boet på Lærkely i cirka to år, blev personalet nødt til at erkende, at der måtte ske en ændring.

"Nikolaj var voldelig over for både de andre beboere og personalet. Han smed rundt med møblerne, kravlede langs panelerne eller kom flyvende igennem rummet som

Tovholdere ved roret

Målet var dengang at hjælpe Nikolaj væk fra det kaos, han konstant var i. Han kunne ikke overskue sin egen situation. Han græd, slog, var forvirret og havde grineflip. Jo mere struktur han oplevede, og jo færre input han modtog på én gang desto bedre, opdagede medarbejderne.

"Vi holdt og holder stadig mange møder i personalegruppen, hvor vi diskuterer og finpudser vores metoder, blandt andet ved hjælp af filmoptagelser," fortæller pædagog Frank Knudsgaard, der er tovholder for Nikolaj i boligen.

Frank Knudsgaard er sammen med pædagog Brian Wittenkamp tovholdere for Nikolaj. Det er de to, der har det sidste ord om, hvordan opgaven skal gribes an. De har ansvaret for procesbeskrivelser, pædagogiske handleplaner og for, at dagbogsbeskeder omkring Nikolaj fungerer.

”Vi har som personale brugt lang tid på at lære ikke at projicere os selv over på Nikolaj. Hvad der for os kan være et kedeligt liv med genkendelighed, struktur og monotone handlinger er for ham det, der giver tryghed og livskvalitet,” siger Brian Wittenkamp.

Han er værkstedstovholder og har efteruddannet sig inden for neuropædagogik for at få en bedre forståelse af Nikolaj, ligesom Frank Knudsgaard er i gang med et uddannelsesforløb i Marte Meo-metoden.

Mange om opgaven

Netop det monotone i dagsrytmerne og de mange faste rammer kan være trættende for medarbejderne, ligesom det kan være hårdt og opslidende hele tiden at være på forkant med, hvordan Nikolaj har det.

”Nikolaj kan slå dig, og 10 minutter senere skal du gå smilende hen til ham. Det er hårdt og kræver overskud, men også en stor forståelse for, hvorfor han reagerer, som han gør. Vi bliver bedre og bedre til at forstå ham,” mener Frank Knudsgaard.

På Lærkely er man meget opmærksom på, at det personale, der har med Nikolaj at gøre, ikke bliver kørt ned. Derfor er det ikke få skuldre, der bærer projektet:

”Jo tungere en opgave er, jo flere skal man være om at løfte den. Det har været devisen med projektet med Nikolaj,” siger Liss Oksen.

Struktur og hurtig reaktionsevne

Strukturen med tavlerne i Nikolajs bolig og på værkstedet er med til hele tiden at fastholde ham i, hvad det er, han skal.

”Det er en kunst at skabe forudsigelighed og tryghed for Nikolaj i en hverdag, hvor personale kommer og går. Derfor har vi fokus på de ydre rammer. Det er vigtigere for ham at bage om tirsdagen, end om det

er Brian, der hjælper ham,” forklarer Liss Oksen.

Hele tiden skal personalet både sørge for, at rammerne er trygge, og skemaerne bliver fulgt samtidig med, at de konstant skal være på tæerne:

”Nikolaj svinger meget i humør og kan for eksempel begynde at græde, hvis han hører en sørgelig sang i radioen. Når det sker, forsøger vi med det samme, og helst inden han får det skidt, at aflede hans opmærksomhed med en bog eller et puslespil,” forklarer Frank Knudsgaard.

Stadig stor udfordring

For halvandet år siden flyttede Nikolaj fra den isolerede pavillon til et nybyggeri i forlængelse af Lærkely. I dag er der stadig tale om en særforanstaltning med 1:1 bemanding og mulighed for at tilkalde en ekstra kollega, men der er ikke længere brug for en ekstra rådgivningsvagt.

Antallet af magtanvendelser faldt fra 127 i 2005 til 14 i 2006, ligesom antallet af indberetninger af arbejdsskader faldt fra 28 i 2005 til 9 i 2006. Men på trods af at Brian Wittenkamp og Frank Knudsgaard i dag beskriver Nikolaj som en glad dreng, er han stadig en stor udfordring for personalet. Opgaven er ikke løst.

Det vidner antallet af magtanvendelser og arbejdsskader i 2007 om. De er steget til henholdsvis 27 og 23.

”Vi manglede i lang tid at finde den røde tråd med Nikolaj men den mener jeg, at vi nu har fundet, så han i dag har fået et værdigt liv uden store udfald og meget voldsom adfærd. Men stigningen i antallet af magtanvendelser og arbejdsskader viser, at opgaven med Nikolaj stadig er en stor pædagogisk udfordring, og at det går meget op og ned,” vurderer Liss Oksen.



Udsnit af Jakob Kjeldberg's
”Det hilsende folk”

Sammendrag redigeret af
Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat

”Man skal vælge sin personlighed med omhu, inden man får en hjerneskode!”

Neuropædagog Bente Juul beskriver i en artikel til Vidensteamets hjemmeside, hvordan viden om den grundlæggende personlighed sammen med viden om hjerneskadens og dens følgevirkninger er vigtige forudsætninger for en vellykket indsats. Her følger et sammendrag af artiklen, der kan læses i sin fulde længde på www.vidensteam.dk.

Bente Juul tager i sin artikel udgangspunkt i historien om 'Marek', der er kommet til Danmark fra det tidligere Jugoslavien. Hun beskriver, hvordan det gode forløb med den senhjerneskedede 'Marek' blandt andet har været betinget af, at personalet omkring ham har sat sig ind i hans personlige baggrund og løbende udviklet de neuropædagogiske strategier på baggrund af denne viden.

Personlighedens betydning

At få en hjerneskode er forbundet med mange tab, og samtidig er der på baggrund af de neurologiske undersøgelser og neuropsykologiske test en relativ klar holdning til, hvilke typer af hjerneskerader, der kan afhjælpes i de eksisterende rehabiliteringstilbud. Personer med eksekutive vanskeligheder (dvs. skade i frontallapperne) og manglende erkendelse er ofte blandt de, der har mest vanskeligt ved at blive visiteret til rehabilitering. Det vurderes som regel, at der ikke er et tilstrækkeligt potentiale og motivation, og at personen derfor ikke har gavn af en egentlig rehabiliteringsindsats.

Alligevel oplever man af og til, at enkelte af disse personer opnår endog store fremskridt. Det er her, at personligheden og samspillet med andre, ifølge Bente Juul, spiller en afgørende rolle.

I tilfældet med 'Marek' fortæller Bente Juul, at han grundlæggende har et velfungerende intellekt, og at han oprindeligt har haft en personlighed, hvor et positivt livssyn, mål og fremadrettethed har været kendetegnende for hans livsførelse. Hun argumenterer for, at der i sådanne tilfælde ofte viser sig at være gode muligheder for udvikling. Der er således en sammenhæng mellem personligheden før skaden, udbyttet af rehabiliteringen og kvaliteten af det liv, der skal leves på trods af skaden.

'Marek'

Historien om 'Marek' er historien om en roma (sigøjner), der på grund af sit etniske tilhørsforhold har været udsat for tortur i sit hjemland, herunder slag under fodsålerne (falanga). Han lider derfor af post traumatisk stress syndrom, og det er smertefuldt for ham at gå. Opholdet i Danmark er præget af et stort alkoholforbrug og vold mod ægtefællen, og det er angiveligt et selvmordsforsøg, da han i en soloulykke kører frontalt ind i en mur. Som følge heraf får han svære hovedskader og bliver bevidstløs indlagt på et traumecenter, hvor CT-skanningen blandt andet viser læsioner i frontallapperne.

Da 'Marek' vågner op, er han voldsomt udadreagerende og nægter at indtage sin



”Det er meget vigtigt at se på personens liv før skaden. På opvæksten, kulturen, den sociale baggrund, interesser, uddannelse, erhvervs erfaring, samt hvad personen i øvrigt har med sig i ”bagagen”.” (Foto af Costi)

medicin. Det vurderes, at det ikke er muligt at rehabiliter ham, men efter et ophold på et psykiatrisk hospital, hvor han bliver 'dobbelts mandsopdækket' 24 timer i døgnet af plejere fra et vikarbureau, overflyttes han alligevel til et botilbud.

Her er han i starten meget vred og frustreret. Han tåler ikke møbler i sin stue og sover på en madras på gulvet. Når personalet forsøger at indrette hans stue, kastes møblerne ud af vinduet, eller de smadres til pindebrænde. Samtidig har han en meget urenlige adfærd – han smører afføring ud på gulv og vægge og urinerer overalt.

Relationsskabelse som arbejdsredskab

"Vi siger nogle gange for sjov, at man skal vælge sin personlighed med omhu, inden man får en hjerneskade."

Denne sætning høres ofte og er, ifølge Bente Juul, meget kendetegnende for kompleksiteten i arbejdet med personer, der har erhvervet en hjerneskade.

Mennesket har en iboende forudsætning for at indgå i socialt samspil med andre, og disse relationer har en afgørende indflydelse på ethvert menneskes livsforløb. Bente Juul argumenterer derfor for, at det udover neurologien og neuropsykologien også er væsentligt at inddrage personlighedspsykologien i tilgangen til personer med erhvervet hjerneskade. Hvor neurologien og neuropsykologien ofte tager udgangspunkt i diagnoser, undersøgelser og diverse tests, består personlighedspsykologiens empiriske grundlag primært af f.eks. samtaler, interviews og fortællinger.

I selve udredningen er det væsentligt at se på, hvad der er sket, og hvor i hjernen der er læsioner. Hvad er følgevirkningerne, og hvad betyder de i praksis? Men det er også meget vigtigt at se på personens liv før skaden. På opvæksten, kulturen, den sociale baggrund, interesser, uddannelse

og erhvervs erfaring, samt hvad personen i øvrigt har med sig i "bagagen". Det er alt sammen faktorer, der har stor betydning for personalets forsøg på at opbygge gode relationer til personen.

'Mareks' kulturelle baggrund spiller ind

I tilfælde som 'Mareks' er det vigtigt, at personalet bliver klædt ordentligt på til at arbejde med ham. Personalet på 'Mareks' bosted modtager løbende konsulentbistand fra Hjerneskerådgivningen, som hjælper med at give dem en god introduktion til hans særlige historie og problemstillinger – samt hvad det kommer til at betyde i praksis.

Et af de steder, hvor man vælger at tage fat, er 'Mareks' kulturelle baggrund. Man ved om ham, at han tilhører en etnisk gruppe, romaerne, som igennem generationer har været et forhadet og forfulgt folkefærd. Man ved også, at 'Marek' selv har været udsat for tortur.

Men for at forstå ham og hans families reaktioner og handlemønstre er det nødvendigt med mere viden. Derfor kontakter man deltagerne fra et EU-projekt om sigøjnere for at lære mere om romaerne og få svar på vigtige spørgsmål som: Hvem er romaerne? Hvordan er deres sociale organisering, levevilkår og livsstil?

Disse informationer om romakulturen sammen med yderligere oplysninger om 'Mareks' liv hjælper personalet til at opnå et dybere indblik i hans livssituation og en bedre forståelse for 'Marek' og hans familie. Eksempelvis har det længe undret og også 'irriteret' personalet, at hans mor altid medbringer mad ved sine besøg. 'Marek' får jo fuld kost på bostedet. Moderen er pensionist og har ikke råd til meget, og hun ønsker betaling for maden, ligesom hun ønsker et fast månedligt beløb til 'underhold'. Her viser det sig, at kulturen spiller ind, idet ældste søn sikrer sin moders forsørgelse

"Mennesket har en iboende forudsætning for at indgå i socialt samspil med andre, og disse relationer har en afgørende indflydelse på ethvert menneskes livsforløb."

Bente Juul

Bente Juul er neuropædagog i Hjerneskerådgivningen på Fyn. Hun har arbejdet med gruppen af senhjerneska-dede siden 1998, og hendes primære arbejdsopgaver er i forhold til personer med problemskabende adfærd. Hun underviser i emner som: 'Hjerneskade og følgevirkninger samt udarbejdelse af neuropædagogiske strategier og implementering heraf', 'Hjerneskade og seksualitet' samt 'Hjerneskade og livskvalitet'. Bente Juul er medlem af Videnscenter for Hjerneska-des ekspertgruppe, Hjerneska-deforeningens bestyrelse, Videnssteamet samt konsulent i Videnssteamets Rejsehold.

uanset økonomisk formåen. Det er en æres-sag både for ham og hans familie og dermed en væsentlig faktor i rehabiliteringen/socialiseringen.

En væsentlig forudsætning for at opnå positive resultater med 'Marek' har været at 'møde ham' der, hvor han er, og at udvise en respektfuld og anerkendende tilgang, uanset hvilke situationer personalet kommer ud for. For ham har det tilsyneladende givet ro og tryghed, at han kan konstatere, at han bliver 'mødt' og får sine umiddelbare behov opfyldt. En vigtig del af tilgangen har desuden været at skabe rammer omkring ham, der er præget af struktur og forudsigelighed i hverdagen.

De neuropædagogiske strategier er således blevet udarbejdet på baggrund af viden om 'Mareks' liv før skaden, diagnose og øvrige aktuelle oplysninger, og de tager udgangspunkt i hans ressourcer, vanskeligheder og behov. Det har været en flerfaglig og specialiseret tilgang, der har været med til at sikre den rette indsats og dermed været en vigtig faktor i forsøget på at tilføre 'Mareks' tilværelse mere livskvalitet og afhjælpe den problemskabende adfærd.

Strategierne har virket...

I dag, ca. 4 år efter at 'Marek' flyttede ind på bostedet, er der sket en markant ændring af hans adfærd. I takt med at gode relationer er blevet etableret, og tryghed og tillid er blevet en del af hverdagen, er 'Marek' gradvist blevet mere opsøgende, spørgende og positiv i sin kontakt med personalet. Han er begyndt at benytte toilettet, og han er i færd med at acceptere, at boligen langsomt bliver indrettet med møbler.

Denne ændring skyldes ikke en egentlig rehabilitering eller ændring i de kognitive funktioner, men skyldes udelukkende skabelsen af gode relationer samt en forudsigelig og tryk hverdag, hvor alle medarbejdere tager udgangspunkt i fælles neuropædago-

giske principper og detaljerede strategier. Man kan sige, at tilgangen nu er blevet så forfinet og specialiseret, at den problemskabende adfærd er kommet mere under kontrol. Dette betyder samtidig, at 'Marek' tilsyneladende har opnået en bedre livskvalitet. Han er nu i stand til at besøge sin familie på kortere og afgrænsede besøg, ligesom han ind imellem formår at deltage i arrangementer på bostedet.

... men arbejdet er langt fra slut!

Den problemskabende adfærd er minimeret, men der stadig behov for at evaluere og justere de anvendte strategier. Stimuli skal fortsat være minimale, og det er vigtigt at respektere, at sociale relationer har afgørende betydning for 'Mareks' adfærd. Det er på ingen måde uvæsentligt, hvem der har kontakten til ham. Det er fortsat vigtigt, at personalet hele tiden er bevidst om, at strukturen på stedet og de indarbejdede strategier vedligeholdes, idet minimale ændringer eller afvigelser fra den forudsigelige og trygge hverdag vil have afgørende betydning for 'Mareks' funktionsniveau. Sker der ændringer i den daglige praksis, kan dette indebære angst, udadreagerende adfærd og andre uhensigtsmæssige reaktioner.

Personalet er meget opmærksom på betydningen af 'Mareks' grundlæggende personlighed og vælger bevidst at fremhæve de positive egenskaber. De er nu kommet så langt i deres neuropædagogiske overvejelser og relationstænkning, at de kan se bort fra myterne om personens adfærd – herunder alle de 'skræmme-historier', der er blevet fortalt om ham i årenes løb.

I historien om 'Marek' kan Bente Juul således berette, at der er sket en markant positiv forandring. 'Marek', der tidligere er blevet beskrevet som 'et vildt dyr', kan nu agere hensigtsmæssigt i sociale sammenhænge – dog i et afgrænset og saneret miljø samt i et begrænset tidsforløb.

"Marek er nu i stand til at besøge sin familie på kortere og afgrænsede besøg, ligesom han ind imellem formår at deltage i arrangementer på bostedet."

Konflikten skal ud af medarbejderens mave

Når vold og konflikter er en del af hverdagen, er det nødvendigt med en særlig kultur på arbejdspladsen, hvor konflikterne opfattes som et fælles arbejdsmiljøproblem og ikke som et individuelt problem, der rumsterer i den enkelte medarbejders mave.

Ergoterapeut og psykoterapeut Lotte Sandberg har i mange år arbejdet med både fysisk og psykisk konflikthåndtering og har bl.a. som konsulent i Århus Amt og Region Midtjylland lavet kurser for personale, der er berørt af vold og konflikter på arbejdspladsen. Jeg har besøgt hende i Løgten ved Århus for at lære mere om, hvorfor en god arbejdspladskultur er afgørende i forbindelse med håndteringen og ikke mindst forebyggelsen af vold og konflikter.

Japansk selvforsvar

Lotte Sandbergs arbejde med konflikthåndtering begyndte, da hun i 1999 startede som træningsterapeut på Hammel Neurocenter blandt patienter, der befandt sig i det, man kalder PTA-fasen (posttraumatisk amnesi). Det er en kraftig, men forbigående bevidsthedsforstyrrelse, der kan opstå efter en hjerneskade, og som kan resultere i bevidstløshed, desorientering og hukommelsestab. Nogle patienter reagerer i denne fase ved at være fysisk og verbalt udadreagerende.

Lotte Sandberg fortæller: ”at fordi man på det tidspunkt begyndte at genoptræne senhjerneskadede meget tidligere – allerede lige efter komastadiet – fik man dem også i den fase, hvor de kan være voldsomt udadreagerende. Man kunne vælge at bedøve

dem i længere tid, indtil de kommer ud af denne fase, men tanken bag indsatsen var, at hvis man skal ind og arbejde med dem tidligt, skal man undgå den bedøvelse. Det var en balancegang, og det betød, at vi i personalegruppen kom ud for en masse fysiske konflikter, som vi ikke var rustet til at takle. Vi var derfor ti personer på neurocentret, som blev uddannet til selvbeskyttelsesinstruktører med udgangspunkt i jiu jitsu, der er en japansk selvforsvarsform. Vi kom til at udgøre et team, der hjalp de personalegrupper, som arbejdede med de meget udadreagerende patienter. Vi hjalp dem blandt andet med, hvordan man placerer sig i forhold til patienten, hvordan man kommer fri, hvis de tager fat i en, og hvordan man mest hensigtsmæssigt laver en fastholdelse i forbindelse med medicinering. Grundlaget for vores tilgang var en minimal kraftindsats og ingen smerte på hverken os eller patienten.”

Udbrændthed i personalegruppen

Hvad er det, personalet bliver udsat for i arbejdet med meget udadreagerende personer?

”Det er meget forskelligt. Det kan være alt lige fra slag og spark og andre former for fysisk vold, men det er også vold, hvis man mange gange i løbet af en dag bliver udsat

Af Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat



”Lotte Sandbergs arbejde med konflikthåndtering begyndte, da hun i 1999 startede som træningsterapeut på Hammel Neurocenter blandt patienter, der befandt sig i det, man kalder PTA-fasen (posttraumatisk amnesi).”

Lotte Bærent Sandberg

Lotte Sandberg er uddannet ergoterapeut, psykoterapeut og selvbeskyttelsesinstruktør. Hun er selvstændig terapeut og konsulent og udbyder kurser i fysisk og psykisk konflikthåndtering samt supervision til personalegrupper og rådgivning i forhold til voldsforebyggende tiltag på arbejdspladsen. Lotte Sandberg er konsulent i Vidensteamets Rejsehold.



Udsnit af Jakob Kjeldberg
"Uden titel"

for et voldsomt grimt sprogbrug. Psykisk vold eller terror kan påvirke en lige så meget som den fysiske vold. Eksempelvis opstår udbændthed, når man hele tiden får overskredet sine egne grænser. Både de fysiske grænser, men også grænserne for, hvilket sprog man vil acceptere at blive tiltalt i. Måske er man, uden egentlig at ville det, nået dertil, hvor man accepterer at blive kaldt for en 'dum kælling' hver dag."

Hvad gør det ved en personalegruppe, når vold og konflikter er en del af deres hverdag på arbejdspladsen?

"Der er selvfølgelig mange ting, der kan gå galt, men et af de mest almindelige eksempler er, at der opstår en form for 'tarzankultur' blandt medarbejderne. Der kan være nogle få i gruppen, som gør sig meget hårde, og som 'klarer det', og så kæmper resten af medarbejderne med at skulle leve op til dem. Det kan skabe en meget hård stemning og være problematisk for hele gruppen – også for den person, der er udråbt til at være 'tarzan', for det er ikke nødvendigvis let at slippe ud af sådan en rolle igen.

At personalet deler sig i to eller flere grupper er i det hele taget et meget kendt gruppefænomen. Det kan være en beboer, der på en eller anden måde skaber 'splitting', som hvis 'Sonja' eksempelvis synes, at der er nogle blandt personalet, der er vildt søde, og som gerne må komme ind til hende, mens hun yder modstand mod de andre. 'Splitting' er et ubevidst primitivt forsvar, og hvis man ikke er opmærksom på, hvad der foregår, og at det ikke er noget, man som personalegruppe skal hoppe med på, så kan det skabe splid. Men det er svært, for 'splitting' dukker hele tiden op i en ny forklædning. Det er en daglig udfordring, og det kan være meget svært at se det komme. Derfor er det også så vigtigt med en høj grad af bevidsthed og supervision i arbejdet for at kunne skille tingene ad."

Kontakt og nærvær

Hvad kan den enkelte medarbejder selv gøre i arbejdet med konflikthåndtering?

"Når man arbejder med mennesker, så handler det om kontakt. I første omgang kontakten med sig selv som person. Vi er jo fysisk til stede hver dag på arbejde, men der er en stor forskel på at være fysisk til stede og på at være nærværende i det, man laver. Der er både et fysisk nærvær, som ikke nødvendigvis er der, fordi man er fysisk til stede, og så er der et mentalt nærvær. Begge dele skal mobiliseres, hvis man skal kunne forebygge vold og konflikter.

Der kan være mange årsager til, at den opgave, en medarbejder skal løse, udløser en konflikt. Men hvis jeg for eksempel er meget bange, når jeg går ind til en patient eller en beboer, så har jeg overfladisk vejrtrækning og er anspændt i kroppen. Så er jeg overhovedet ikke parat til at kunne takle en eventuel konfliktsituation. Hvis jeg mentalt er et andet sted – hvis jeg eksempelvis har haft en konflikt med en anden patient eller beboer, så skal jeg have flyttet mit mentale nærvær over til den situation, jeg er på vej ind til nu. Når jeg er i kontakt med mig selv, vil jeg være bevidst om, hvorvidt mit fysiske og mentale nærvær mangler, og så kan jeg tage de rigtige forholdsregler."

Er man ikke klar til at takle en potentiel konfliktsituation, så skal man altså kende sig selv godt nok til at opdage det?

"Ja, og så skal der være en kultur på arbejdspladsen, der gør det muligt for medarbejderen at vælge ikke at gå ind til patienten eller beboeren, men i stedet bruge lidt tid på at blive klar til situationen eller måske lade en kollega overtage opgaven. Det dur ikke, at jeg kommer tilbage på kontoret og får at vide, at jeg bare skal tage mig sammen og gå derind. Kulturen på arbejdspladsen skal indebære en forståelse og en accept af, at sådan er det at arbejde med mennesker."

Alle skal tale det samme sprog

Hvad med kontakten til kollegerne?

”Det starter med kontakten med sig selv, men for at få de bedste betingelser for denne kontakt, er der nødt til at være en hel personalegruppe og ikke mindst en ledelse, der også tænker på denne måde, og som bakker op.

En af forudsætningerne for, at vi kan ændre kulturen på arbejdspladsen, er, at medarbejderne begynder at kigge på hinanden, har kontakt med hinanden og lærer hinanden så godt at kende, at de kan aflæse hinandens signaler. Generelt kræver dette arbejdsområde et miljø, hvor man er meget opmærksom på hinanden, hvis man skal kunne være ordentligt støttende.

En anden forudsætning er, at ledelsen skaber nogle gode rammer, hvor der f.eks. er økonomi til supervision, tid til refleksion og overlap ved vagtskifte, så personalet kan briefe hinanden.

Det er heller ikke nok, at lederen kun sender 2 eller 3 medarbejdere på kursus i konflikt-håndtering – alle på arbejdspladsen skal tale det samme sprog, for at det kan lade sig gøre at skabe en god arbejdspladskultur.”

Hvordan skaber man den kultur eller de rammer?

”Jeg arbejder ud fra en rammemodel, hvor det afgørende er at få flyttet fokus væk fra selve mødet mellem den enkelte medarbejder og brugeren – væk fra selve konflikten. I stedet skal fokus være på de rammer, som konflikten eller situationen er opstået i. Hvad var det i første omgang for nogle opgaver, medarbejderen var sat til at løse? Hvilke redskaber og færdigheder havde vedkommende til at løse dem med? Derefter er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan det fysiske miljø spiller ind. Hvordan var vedkommende eksempelvis placeret i rummet? Var det overhovedet muligt for medarbejderen at flygte, og kunne en anden indretning måske

helt have forebygget, at situationen opstod? Det er nødvendigt med en voldspolitik, hvor man har overvejet fremgangsmåder både før, under og efter konflikten, og derudover er arbejdets organisering i forhold til eksempelvis vagtplaner samt arbejdspladskulturen også meget vigtige elementer i de rammer, der omgiver mødet mellem medarbejdere og beboere. Der er en masse faktorer, der har indflydelse på, om en konfliktsituation opstår, men det handler grundlæggende om at få konflikten flyttet ud af den enkelte medarbejders mave og i stedet gjort den til et fælles arbejdsmiljøproblem. Er der en, der er ramt af en konflikt, så har alle et problem, der skal løses i fællesskab. Det gælder for den gruppe, medarbejderen arbejder i, men også for organisationen og ledelsen.”

Søg viden om vold på arbejdspladsen

Hvis du ønsker mere viden om vold og voldsforebyggelse, kan du bl.a. finde informationer på følgende hjemmesider:

- www.sus.dk
- www.voldsomudtryk-form.dk
- www.etsundtarbejdsliv.dk/vold

Af Gitte Søgaard,
Videnteamets sekretariat

Boganmeldelser

Angst

Denne lille bog om angst blev første gang udgivet af Psykiatrifonden i 1997. "Angst" har siden da opnået status som 'klassiker'. En klassiker, der nu 10 år senere er blevet gennemrevideret og opdateret med den nyeste viden inden for området.

"Angst" er fortsat en opslagsbog om angstsygdomme, årsager, behandling og forebyggelse. Bogens klare budskaber er, at angst kan behandles, at viden er altafgørende, da den er med til både at forebygge og behandle sygdommen, og at man med den rette behandling kan leve et godt liv. Formålet med bogen er i forlængelse heraf blandt andet at bidrage til at bryde den uvidenhed og det tabu, som angst er omgærdet af. Det er, ifølge bogens forfattere, rigtig vigtigt at få spredt viden og information om angst ud i samfundet. Det er nemlig en sygdom, som mere end 350.000 danskere lider af, og som cirka dobbelt så mange vil komme til at opleve på et eller andet tidspunkt i livet. En sygdom, hvor det er vigtigt at få taget hånd om symptomerne hurtigst muligt.

Bogen beskriver kort, klart og meget brugervenligt, hvad angst er, og hvordan den behandles. Den beskriver, hvad man selv kan gøre, hvis man har angst eller er tæt på et menneske med angst, og den henvender sig dermed især til mennesker med angst og deres pårørende. "Angst" er særdeles overskuelig og let læst, og er skrevet af overlæge i psykiatri og PsykiatriFondens formand, Jes Gerlach, og professor i klinisk psykologi, Esben Hougaard.

"Angst" af Jes Gerlach og Esben Hougaard. Psykiatrifondens forlag 2007, 120 sider. Pris 130 kr.

Personlighedsforstyrrelser

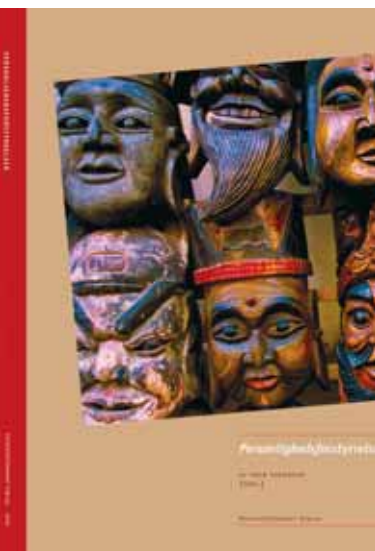
I medierne portrætteres personlighedsforstyrrede ofte som sædelighedsforbrydere og psykopater, men de typer udgør kun en lille del af gruppen. Mange mennesker med personlighedsforstyrrelser lever nemlig et stille liv med svære problemer. Alt i alt har omkring 12-15 % af befolkningen en personlighedsforstyrrelse, som ofte medfører problemer med uddannelse, sygemeldinger og tidlig førtidspension. De bliver ofte for sent eller slet ikke helbredt for psykiske sygdomme som angst, depression og spiseforstyrrelser. Personlighedsforstyrrede har desuden som gruppe en høj selvmordsrisiko, og de mest udsatte risikerer hjemløshed og lange institutionsophold; både som unge og voksne. De sociale og personlige omkostninger er dermed store både for de personlighedsforstyrrede og deres omgivelser. Derfor er det særdeles vigtigt at være opmærksom på, at folk med personlighedsforstyrrelser får den hjælp, de har brug for.

Bogen giver et indblik i de mange områder, hvor vores personlighed har betydning for psykiske sygdomme, herunder personlighedsforstyrrelser, samt hvilke behandlingsmuligheder, der rådes over i dag. Både personlighedsforstyrrelserne, deres årsager, symptomer og behandlingsmuligheder er beskrevet heri. Dertil stilles der i bogen spørgsmål, der kræver yderligere forskning, ligesom den kommer ind på moralske og etiske dilemmaer.

Resultatet er en omfangsrig og tyk bog, men hertil er det værd at bemærke, at den har en ordliste, og at kapitlerne er inddelt i tre hovedemner; personlighedens udvikling og biologi, personligheden bag psykisk sygdom og behandling af personlighedsforstyrrelser. Dette betyder, at bogen virker særdeles anvendelig. "Personlighedsforstyrrelser" er skrevet af en række af landets



"Angst" er fortsat en opslagsbog om angstsygdomme, årsager, behandling og forebyggelse.



"Personlighedsforstyrrelser" giver et indblik i de mange områder, hvor vores personlighed har betydning for psykiske sygdomme, herunder personlighedsforstyrrelser, samt hvilke behandlingsmuligheder, der rådes over i dag.

førende eksperter i personlighedsforstyrrelser, og den er redigeret af forskningslektor og overlæge, Erik Simonsen.

"Personlighedsforstyrrelser" af Erik Simonsen (red.) Psykiatrifondens Forlag, 2008. 444 sider. Pris 295 kr. + forsendelse.

Hjernen vil bedrages

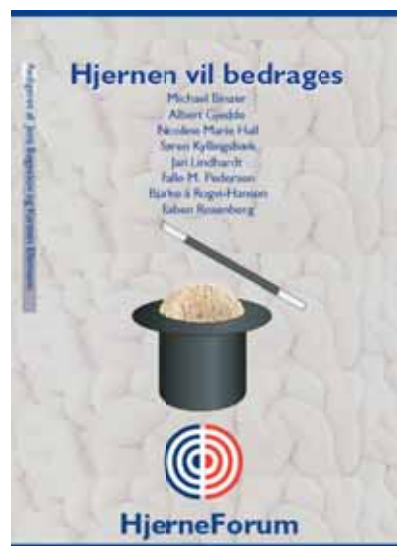
At hjernen vil bedrages er denne bogs omdrejningspunkt. Det synes at være noget af en påstand, men efter at have læst bogen giver det god mening. Et af hovedargumenterne er nemlig, at vi alle ville være handlingslammede, hvis vi forsøgte at analysere den enorme mængde af sanseindtryk, hjernen ubevidst modtager i vågne stunder.

Otte forfattere har på den baggrund givet hver deres interessante bidrag til emnet, og de beskriver med forskellige vinkler, hvad der sker i vores hjerne, når vi synes, den "spiller os et puds" – eller at den slet og ret bedrager os. Emnerne i bogen spænder derfor vidt. Blandt andet kommer bogen ind på, hvad der foregår, når folk hallucinationer og har vrangforestillinger, bedragerisk syn og hørelse, falske erindringer, når hjernen lammer sig selv, og når der opstår visuelle illusioner og perception. Endvidere er der et yderst interessant kapitel om religion og videnskab. Det er et kapitel, der adskiller sig fra de andre, men som alligevel virker relevant og vedkommende. Alt i alt synes "Hjernen vil bedrages" at give et fint indblik i, hvad hjerneforskere i dag ved om hjernens bedrag.

Bogen er interessant og tilgængelig for de fleste, da det er alment vedkommende og spændende emner, der bliver beskrevet, og fordi bogen er målrettet interesserede og ikke tænkt som en fagbog. Der er dog forskel på, hvor let tilgængelige de forskel-

lige kapitler er. Nogle kapitler kræver en vis forhåndsviden, da sproget her er mere teoretisk. Desuden har nogle kapitler flere eksempler og illustrationer end andre.

"Hjernen vil bedrages" af Jens Bøgeskov og Karsten Ellemann (red.). Hjerneforum, 2006, 88 sider. Pris 90 kr. + porto. Bogen kan bestilles på e-mail: hjerneforum@mail.tele.dk



"Hjernen vil bedrages". Det synes at være noget af en påstand, men efter at have læst bogen giver det god mening. Et af hovedargumenterne er nemlig, at vi alle ville være handlingslammede, hvis vi forsøgte at analysere den enorme mængde af sanseindtryk, hjernen ubevidst modtager i vågne stunder.

Af Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat

Kort nyt



Ny medarbejder i Vidensteamets sekretariat

Den 1. februar har Vidensteamets sekretariat ansat Hanne Marie Kristensen som formidlingskonsulent og herunder også ny redaktør af VidensTema.

Du kan kontakte Hanne på tlf. nr. 8728 8101 eller via mail: hanne.kristensen@ps.rm.dk.

Hanne afløser Kirsten Brøndum, der har fået nye spændende udfordringer i Velfærdsministeriet.

Nyt efteruddannelsesforløb om udviklingshæmmede med demens

Center for Oligofrenipsykiatri, der har udviklingshæmning som specialeområde, har sammen med Holstebro kommunes psykiatri- og handicapforvaltning udviklet et uddannelsesforløb henvendt til pleje- og omsorgspersonale, der arbejder med udviklingshæmmede med demens.

I centrets pressemeddelelse om uddannelsen står der, at den generelt stigende levealder i befolkningen skaber nye store udfordringer for de, der arbejder med ældre udviklingshæmmede.

Udviklingshæmmede mennesker opnår også en gennemsnitlig højere levealder, og især de, der har Downs syndrom, rammes oftere af demenssygdomme end den øvrige befolkning. Specielt er Alzheimers hyppigt forekommende blandt ældre udviklingshæmmede.

Uddannelsen tilbydes 5 steder i landet (Holstebro, Århus, Odense, Ringsted og Rønne), og den omfatter 4 kursusdage med i alt 30 lektionstimer.

Uddannelsen udbydes via Servicestyrelsen.

For yderligere informationer kontakt projektkoordinator, overlæge Kurt Sørensen på tlf.: 77 89 29 90 eller Servicestyrelsen.

Database med sociale begreber

Den 1. februar lancerede Servicestyrelsen en offentlig tilgængelig database med begreber fra det sociale område. Den findes på hjemmesiden www.socialebegreber.dk. I begrebsdatabasen findes termer og definitioner på centrale begreber inden for det sociale område.

Begrebsdatabasen er et led i "Strategi for digitalisering af det sociale område 2005-2008", og hensigten med den er at skabe en fælles begrebsforståelse og anvendelse for at sikre, at den daglige kommunikation mellem fagfolk og den socialfaglige dokumentation generelt har de bedst mulige vilkår.

Begrebsdatabasen vil løbende blive opdateret og udvidet.

Spørgsmål om begrebsbasen kan rettes til: begrebssekretariatet@servicestyrelsen.dk

Vidensteamet er...

Formand: Janne Spiegelhauer

Voksensocialchef
Voksensocialområdet
Region Midtjylland

Anette Lowert

Psykiatrisk overlæge & sexolog
Vejle sygehus
Region Syddanmark

Bente Juul

Neuropædagogisk konsulent
HjerneSkadeRådgivningen
De 10 fynske kommuner

Dorte Lausten

Vicekontorchef
Handicapteamet
Frederiksberg Kommune

Dorthe Hansen Bay

Konsulent
Voksen Handicapafdelingen
Åbenrå Kommune

Else Pedersen

Konsulent
Afdelingen for social- og specialundervisning
Region Syddanmark

Eva Hollænder

Udviklingskonsulent
BOMI, Hjerneskadecenter
Roskilde Kommune

Flemming Nielsen

Forstander
Bostedet Nordlys
Københavns Kommune

Henrik Robert Nielsen

Psykologisk konsulent
Voksensocialområdet
Region Midtjylland

Inge Dankjær Sørensen

Pædagogisk konsulent
Specialtilbud
Herning Kommune

Inger Riberholt Hansen

Leder af Hjerneskaderådgivningen
Specialcenter Lundebo
Sorø Kommune

Jette Pedersen

Chefkonsulent
Handicap
Region Hovedstaden

Karen Madsen

Fagkonsulent
Tønder Kommune

Klavs Persson

Forstander
Sødisbakke
Region Nordjylland

Marianne Lincke Christiansen

Leder af sociale tilbud
Social og Handicap
Gentofte Kommune

Mikkel Lambach

Konsulent
Social og Psykiatri
Danske Regioner

Mona Holm

Faglig leder
VISO

Peter Hauschildt

Forstander
Ribelund
Esbjerg Kommune

Pia Siert

Forstander
Behandlingshjemmet Strandberg
Lyngby-Taarbæk Kommune

Randi Beiskjær

Konsulent
Socialafdelingen
Region Sjælland

Rigmor Lond

Konsulent
Kontoret for social og sundhedspolitik
KL

Ruth Kastrup

Fagkonsulent
Handicap- og Psykiatriaafdelingen
Odense Kommune

Vibeke Madsen

Konsulent
Handicapsekretariatet
Aalborg kommune

NN

Århus Kommune



1-dags kurser

Psykatri og udviklingshæmning I

Tid og sted:

4. september 2008 i Roskilde

23. september 2008 i Århus

Underviser:

Psykiater Finn Gerholt

Psykatri og udviklingshæmning II

Tid og sted:

21. oktober 2008 i Roskilde

28. oktober 2008 i Århus

Underviser:

Psykiater Finn Gerholt

At være drevet til vanvid

Tid og sted:

18. september 2008 i Århus

20. oktober 2008 i Roskilde

Underviser:

Psykolog Peter Rodney

Low arousal

Tid og sted:

7. oktober 2008 i Roskilde

9. oktober 2008 i Århus

Underviser:

Aut. psykolog Bo Hejlskov Jørgensen

Sorg

Tid og sted:

27. oktober 2008 i Århus

4. november 2008 i Roskilde

Underviser:

Psykolog Tove Svendsen

Neuropædagogiske redskaber

Tid og sted:

10. november 2008 i Roskilde

Underviser:

Neuropædagog og aut. psykolog Susanne Ebbesen

Livskvalitet for senhjerneskadede med problemskabende adfærd

Tid og sted:

14. november 2008 i Århus

Underviser:

Neuropædagog Bente Juul

2-dages kurser

At overvinde forstyrrende tanker og følelser

- For mellemledere

Tid og sted:

25. & 26. september 2008 i Roskilde

Underviser:

Psykolog John Zeuten

At overvinde forstyrrende tanker og følelser

- For medarbejdere

Tid og sted:

29. & 30. oktober 2008 i Århus

Underviser:

Psykolog John Zeuten

Udviklende dialoger

Tid og sted:

22. & 23. oktober 2008 i Roskilde

Underviser:

Psykolog Tove Svendsen

Workshop

Afdelingslederen som kulturskaber

Tid og sted:

9. & 10. oktober samt 4. december 2008 i Århus

Underviser:

Psykolog Unnur Mjöll Dónaldsdóttir

- Prisen for 1-dags kurser er 1450 kr. inklusiv dagforplejning
- Prisen for 2-dags kurser er 2750 kr. inklusiv dagforplejning
- Prisen for 3-dags workshop er 4150 kr. inklusiv dagforplejning