

## Helhedssyn og fokus på succesoplevelser

### Vidensteamets 'lange' artikel om erfaringer fra døgnafdelingen Brændtvadvej/Møllebækken

Af Lise Udsen og Jens Møller

Vidensteamet har været på Norddjursland for at tale med medarbejdere fra døgnafdelingen Brændtvadvej/Møllebækken, der er et tilbud under Århus Amt. Her skulle vi tale om medarbejdernes erfaringer med børn og unge beboere med udadreagerende adfærd. Vi var opsatte på at finde ud af, hvad "der virker" i forhold til arbejdet med denne gruppe. Teksten med kursiv er citater fra medarbejderne.

#### Brændtvadvej og dens beboere

Døgnafdelingen Brændtvadvej er beliggende i et ombygget parcelhus i Ørum på Norddjursland. Det blev oprettet for 7 år siden som en afdeling under botilbudet Møllebækken, fordi nogle af beboerne på Møllebækken var for voldsomme og derfor ikke længere passede ind. Brændtvadvej har 5 beboere, alle udviklingshæmmede drenge mellem 14 og 18 år, der er for krævende til en almindelig afdeling. Der er tale om børn med udadreagerende adfærd, der ofte har en lang institutionskarriere bag sig.

Brændtvadvej har en samlet normering svarende til 11 fuldtidsstillinger, hvoraf de 9 af de ansatte er døgnvagter. Det er overvejende medarbejdere med en del års erfaring på bagen. De har derfor alle mange erfaringer med udadreagerende adfærd fra voldsomme beboere.



Døgnafdelingen Brændtvadvej

#### Hvad virker over for udadreagerende adfærd på Brændtvadvej?

Ifølge personalet på Brændtvadvej kan udadreagerende adfærd begrænses ved at være på forkant med tingene – at forebygge at der opstår konfliktfyldte situationer. Det prøver personalet at gøre ved at sætte ind på flere forskellige fronter på samme tid.

#### Strategier, faste rammer og individualitet

På Brændtvadvej gør de meget ud af at lægge kollektive strategier for arbejdet med beboerne, dvs. er der bestemt en struktur for én af beboerne, gælder den hele tiden og for alle medarbejdere. *"Vores evne til at lave strategier er med til at hindre mange magtanvendelser, fordi vi simpelthen planlægger os ud af situationer, hvor vores erfaring siger os, at det kan gå galt."* Strategierne aftales på personalemøder, så det sikres, at alle trækker på samme hammel. I arbejdsplanen er der altid sørget for et overlap, så medarbejderne har tid til at videregive informationer til hinanden.

Personalet er meget opmærksom på hele tiden at rette ind i forhold til beboerne – *"hvis der er noget, der ikke fungerer, har vi været gode til at sige, at så prøver vi lige at styre lidt til højre, og så gør vi det alle sammen!"*

Medarbejderne fokuserer meget på at give beboerne nogle faste rammer, som de kan udvikle sig indenfor. *"Vi sørger for at holde nogle rammer, hvor drengene kan bevæge sig indenfor, og vi tillader ikke særlig stor udskridning i forhold til de rammer, vi i fællesskab har besluttet".* Der skal dog samtidig være plads til en vis individualitet. *"Hvis en beboer ikke får noget ud af at være med til at gøre sit værelse rent, så er der ingen mening i det. Så er der mere mening i, at vi sætter noget i værk, så han er i trivsel, og at de ting, han laver, de lykkes."*

### **Helhedssyn – kontakt med forældre, skole og sagsbehandler**

På Brændtvadvej har de haft succes med at forsøge at skabe en helhed i beboernes verden ved kontakt med forældre, skole og sagsbehandler, og det mindsker udadreagerende adfærd. *"Vi tilstræber altid at have helhed i det, så vi satser på at have et tæt samarbejde med forældre, skole og sagsbehandlere. Alle de involverede parter, som er i det her barns liv. Og det har vi haft stor succes med og brugt tid på at tage dybt alvorligt."* Det er især vigtigt i forhold til forældrene, der ofte har dårlige erfaringer med det offentlige. Her har det en stor effekt, at børnene oplever, at der er nogen, der kan lide deres forældre og tager dem alvorligt. På den måde fjerner man en konflikt fra børnenes verden. *"Det giver mening for de her børn, at tingene nu hænger positivt sammen – der er ikke nogen krig i det. Og så er de ikke så udadreagerende."*

Medarbejderne understreger, at det er vigtigt at afsætte en hel del tid til at pleje relationen til forældrene. *"Vi oplever af og til, at vi skal bruge rigtig meget tid på dem – nogle gange er det ren og skær omsorg, bare at være der og snakke med dem. Det ligger i vores koncept, at det skal vi have tid til!"* Derfor sørger de på Brændtvadvej for at have en stor kontakt til forældrene ved bl.a. at have faste møde- eller telefonaftaler én gang om ugen uanset, om der er godt, dårligt eller intet at fortælle. På den måde kan eventuelle konflikter forebygges – *"vi skal fortælle dem, hvorfor vi gør ting, som vi gør. Fx hvis drengene ringer hjem og brokker sig, så har vi diskussionerne, og så er vi "dumme", og så ringer forældrene. Men hvis man indgår i en dialog med forældrene og fortæller dem om de problemer, der nu er, så er vi tit på forkant med det."* Det giver en ro for drengene og dermed en mindre udadreagerende adfærd.

### **Ambitionsniveau**

Oftentimes kommer den udadreagerende adfærd, når der stilles for mange og for store krav til beboerne. På Brændtvadvej er medarbejderne meget opmærksomme på ikke at sætte ambitionsniveauet i forhold til beboernes udvikling for højt. *"Noget af kernen på Brændtvadvej er, at alle godt ved, at vores drenge aldrig kommer ud og får en stor eksamen – de er heldige, hvis de kommer ud og får et beskyttet job eller kommer på en produktionsskole. Derfor er det rigtig vigtigt, at vi lærer dem nogle kompetencer, så de kan begå sig – det er faktisk det primære. Og det er ret basale kompetencer – det behøver ikke engang at være at lære at vaske sig, det kan være at lære at kende forskel på shampoo og sæbe."* For høje og urealistiske mål bidrager kun med frustration for både beboere og medarbejdere. *"Jeg tror, at fordi vi er så bevidste omkring det, så oplever vi egentlig også, at vi gør et godt stykke arbejde – at vi ikke*

*har skudt over målet. For vores drenge kan målene være bitte, bitte små ting, men det er jo en enorm succes, når de så lykkes."*

I stedet er det vigtigt at fokusere på at give beboerne nogle succesoplevelser, som på den måde kan være med til at støtte dem i deres udvikling. Det kan fx være at deltage i nogle aktiviteter – svømmehal, værksted, fisketur – i stedet for at være passiv. Der er også et eksempel, hvor en beboer; *"havde smadret og raseret og truet, men fik lært at styre sig så meget, at når han blev rigtig gal og ikke kunne mere, så smadrede han en plasticspand, der kostede 10 kr. Og det er faktisk ret flot, når han førhen har smadret alting."* Et succesforløb kan således være, *"hvis der er en, der lige så stille begynder at få strategier for, hvad gør jeg, når jeg bliver edderrasende, og jeg enten selv registrerer det, eller jeg lige får et vink fra personalet. Det kan man da kalde en succes!"*

At fastholde et realistisk ambitionsniveau betyder dog også, at det er meget individuelt, hvad der karakteriseres som et succesfuldt forløb. For nogen kan det være at få deres liv bragt i en retning, hvor det kan gå dem nogenlunde godt, mens det for andre måske blot er nogle år med større trivsel. For medarbejderne er det dog vigtigt, *"at vi kan bringe dem videre til noget, som vi tror på, er bedre, når de flytter fra vores sted."*

Et område, hvor det for medarbejderne er svært at fastholde et realistisk ambitionsniveau, er i forhold til hjem-kommunens handleplaner for beboerne. Ifølge handleplanerne skal beboerne måske både social-trænes, have afklaret deres seksualitet og lære, hvad penge er, og det kan være høje krav for Brændtvadvejs beboere. *"Socialtræning bør være realistisk i forhold til, hvad vi tror, der er de her børns muligheder videre fremover – der er ingen grund til at bruge en masse energi og en masse konflikt på at få en dreng, som aldrig kommer til at vaske sit tøj alligevel, til at gå ud at vaske tøj på Brændtvadvej. Det er spild af både hans energi og vores."*



*Drengenes hule i haven*

### **God normering**

Medarbejderne fremhæver en god normering som afgørende for at kunne håndtere den udadreagerende adfærd. På Brændtvadvej er der sørget for, at der er tilstrækkeligt personale på arbejde til, at ikke alle medarbejdere behøver at være 'face-to-face' med beboerne hele tiden. På den måde sikres det, at personalet ikke bliver kørt psykisk ned.

Den gode normering giver mulighed for, at en anden medarbejder kan gå ind og tage over, hvis der opstår en konflikt mellem en beboer og en medarbejder. *"Evnen til at skifte i situationen er et af vores meget vigtige redskaber – hvis jeg har været inde at sige til én, at nu stopper vi her, og vedkommende er helt oppe at køre, så er det godt, at det er en anden, der fx kommer og siger, at nu er der aftensmad"*. Ligeså kan medarbejderen have haft en dag, hvor lunten efterhånden er blevet kort, og derfor er det også af den grund vigtigt, at en anden medarbejder kan tage over.

Normeringen er især af betydning, når der kommer en ny beboer i huset. *"I kraft af vores overvægt af personale er vi i stand til at sige, at det er os, der bestemmer her. Det er helt nede på det plan, at den indledende "magtkamp" den skal vi vinde".* Normeringen betyder også, at hvis en beboer fx har brug for at komme lidt væk fra huset, er det muligt, uden at det behøver være planlagt i forvejen. *"Vi har muligheden for at sige: "Os to, vi tager bussen, og så kører vi afsted" – huset kan fungere alligevel. Så hvis det er det, der er nødvendigt, så er det det, vi gør".* På den måde kan medarbejderne bedre tilpasse dagens indhold til beboerens behov her og nu.

Normeringen har sammen med et tæt personalesamarbejde betydet gode arbejdsforhold, og de har derved undgået stor personaleudskiftning på Brændtvadvej. Medarbejderne mener selv, at de mange personalemøder er "krumtappen" i det tætte samarbejde. Det har givet en personalegruppe, hvor medarbejderne er glade for at se hinanden, når de møder på arbejde, og har tillid til hinanden, og det er vigtigt for at kunne arbejde med denne beboergruppe. *"Vi tror på hinanden og er trygge ved hinanden, og det er ret vigtigt, at man ved, at man kan regne med hinanden – det er også en af grundene til, at vi synes, at vi er gode til det, vi laver."* Når der ansættes nye medarbejdere på Brændtvadvej kan de udover den normale prøvetid på tre måneder forlænge prøvetiden med tre måneder ekstra. Det har de valgt at gøre på Brændtvadvej, fordi det nogle gange er for lidt med kun tre måneder til at danne sig et ordentligt indtryk af, om den pågældende medarbejder nu også passer ind og kan klare arbejdet med denne type beboere.

Endelig fremhæver de på Brændtvadvej også betydningen af en personalegruppe sammensat af begge køn. Der er brug for både mænd og kvinder i forskellige situationer, da den fysiske størrelse også kan bruges som et virkemiddel over for beboerne. *"Det er vigtigt at have mænd af en vis statur ansat. Men nogle gange er det godt at være kvinde, for så udgør man ikke nogen trussel fysisk. Så kan beboeren rette fokus et andet sted hen, og det kan tage luften af ballonen."*

### **Fysiske rammer**

I arbejdet med beboere med udadreagerende adfærd er de fysiske rammer også et vigtigt element. De fysiske rammer på Brændtvadvej er blevet bedre siden en ombygning, der gjorde huset mere overskueligt. I forbindelse med ombygningen var medarbejderne meget opmærksomme på, at der ikke blev lavet en egentlig værelsesgang, men at beboernes værelser blev placeret ude i hjørnerne af huset, så beboerne fik plads. Der er også flere badeværelser i huset, så de undgår, at beboerne kan genere hinanden i forbindelse med badeværelsesbesøg. Tidligere havde man kun ét badeværelse – *"det var så konfliktfyldt med det badeværelse, for så kunne man "punke" hinanden. Når der fx kom en ud for at børste tænder; så lå der en lort på gulvet eller i badekarret".* De valgte ligeledes at lade køkken og stue være separat for ikke at udvide arealet for de farlige situationer, der let kan opstå i et køkken, ligesom det er fordelagtigt, at køkkenet kan låses af – *"vores erfaring er, at køkkenet, det er dæleme et farligt område. Der kan være adgang til stegepander, service og mad, man kan smide med."* *"Da vi byggede om, var det ud fra princippet om, at det skulle være så åbent som muligt og med så få fælder som muligt – jo flere hjørner og vinkler og mørke kroge du har, jo flere muligheder har ungerne jo også for at sætte noget i værk. Og der har vi fået det meget overskueligt – man kan ikke rigtig stå og luske nogen steder".*

---

Fakta om Brændtvadvej

- Tilbud til unge med indlærings- og adfærdsforstyrrelser kombineret med generel retardering
- 5 døgnpladser á 2912 kr. pr. døgn
- Normering: 11 fuldtidsstillinger

Kontaktoplysninger:

Afdeling "Brændtvadvej":

Brændtvadvej 12

8586 Ørum

Tlf. 86 38 19 55

Se også [www.aaa.dk](http://www.aaa.dk) under Døgntilbud for Børn og unge med handicap