

Erfaringer fra et enkeltmandsprojekt

Af Lilli Hansen, Per Lærkegaard og Jens Møller.

Enkeltmandsprojektet i Landsbyen Sølund, Skanderborg, der er et tilbud til voksne psykisk handicappede (§92), rummer fem udviklingshæmmede beboere med særlig problemskabende adfærd og i alt ca. 40 medarbejdere. Videns-teamet fik under et besøg et godt indblik i dagligdagen på et sådant tilbud.

Enkeltmandsprojektet
Denne specialboform er tilrettelagt som et flermandsprojekt, der rummer fem enkeltmandsprojekter. Projektet startede i 1999 med kun én beboer i midlertidige lokaler på Sølund. Siden fik projektet en helt ny specialindrettet bygning, hvorefter de sidste fire beboere kom til. Alle beboerne kommer fra andre amter, og formålet er, at de over en periode på to år skal udredes og stabiliseres, hvorefter de skal tilbage til hjemamtet.

Alle beboerne er karakteriseret ved at være meget utrygge, de har kun begrænset verbalt sprog, og så er de tidligt følelses-

mæssigt skadet. I forlængelse af deres udviklingshæmning har beboerne symptomer, der tyder på bagvedliggende sindslidelser. Som Souschef Lilli Hansen påpeger; »de er meget i deres følelser, de kan ikke behovsudsætte og er usikre. Udviklingsmæssigt befinder de sig et sted mellem 0 og 6 år«.

De har alle været på mange forskellige institutioner, selvom de er forholdsvis unge, mellem 20 og 45 år. Ingen af institutionerne har imidlertid kunnet rumme dem, bl.a. fordi de har en meget udadreagerende eller selvskadende adfærd, hvilket er en stor belastning for såvel andre beboere som personale.

Gentle Teaching som pædagogisk redskab

I Enkeltmandsprojektet arbejdes der med Gentle teaching som metode. Det er en ikke voldelig interventionsform, hvor fokus lægges på relationen mellem beboer og medarbejder. Ifølge Lilli Hansen; »er det vigtigt, at beboeren og personalet har betydning for hinanden i mødet, og at mødet indebærer reel kontakt«. Det er væsentligt, at mødet foregår i den såkaldte »zone for nærmeste udvikling«, som er det felt, hvor beboerens udviklingsmuligheder befinder sig.

Et konkret eksempel på Gentle Teaching metoden

er, at dagen i Enkeltmandsprojektet ikke er stramt struktureret. I stedet er der en daglig rytme, som der kan afviges fra, hvis det i situationen skønnes at være bedst for beboeren, eller hvis beboeren giver udtryk for andre behov. Den grundlæggende idé er, at beboerne selv har en fornemmelse for, hvad der er det gode liv for dem.

Det stiller store krav til medarbejdernes intuition, da de skal gøre det rigtige på det rigtige tidspunkt. Det forudsætter, at de er indstillet på at arbejde med egne personlige og faglige grænser. Som Lilli Hansen pointerer; »det handler om at være i selve mødet, uden at vide hvad man skal, for vi lægger ikke planen, det gør beboerne«.

Gentle Teaching er ifølge Lilli Hansen en god metode overfor beboere med problemskabende adfærd, fordi den ikke stiller krav og konfronterer. Mange af beboerne i Enkeltmandsprojektet er ofte tidligere blevet stillet over for opgaver, som de ikke kunne overskue, eller som har været angstskabende, hvorfor de har reageret med udadrettet adfærd. Dette har så ofte ført til forskellige former for magtanvendelse. Lilli Hansen påpeger; »her ved beboerne, at vi ikke bruger magt. Vi vælger altid som første udvej, at trække os fra konflikter-

ne. Det handler om, at opbygge et personligt relationsforhold til beboeren, så de ved, at der er nogle der holder af dem og kan rumme dem - og så når de har det dårligt. Det har vi gode erfaringer med«.

Sikkerhedspolitik

Når man arbejder med beboere med problemskabende adfærd, er det nødvendigt med en sikkerhedspolitik for personalet. I Enkeltmandsprojektet er der altid én pædagog til én beboer, og det er helt nødvendigt, især når man søger at undgå magtanvendelse. Alle medarbejdere er også udstyret med alarmure og mobiltelefon, så der kan tilkaldes hjælp. Desuden er Enkeltmandsprojektet indrettet med minimum to døre i hvert rum, så der dels er mulighed for at skærme den enkelte beboer, og dels for at personalet kan trække sig, hvis der opstår konflikter.

Derudover fokuseres der meget på, at man som medarbejder er klar, når man er sammen med beboerne. Som Lilli Hansen siger; »Når vi kører trætte, kan vi ikke være sammen med beboerne, for det mærker de med det samme, og så er vi ikke længere tryghedsskabende«.

Derfor arbejder pædagogerne meget med, at de skal kunne sige fra, tage en pause og lade en kollega tage over i et stykke



Udsprojekt

tid. På den måde søger pædagogerne at undgå, at tolerancetærskelen overskrides så meget, at de mister det faglige overblik og handler uhenigtsmæssigt.

Derfor er vagtplanen i Enkeltmandsprojektet et meget vigtigt element, for via den tilrettelægges arbejdet således, at nogle pædagoger igennem kortere eller længere perioder bliver fritaget fra arbejdet med bestemte beboere. På den måde undgår man, at medarbejderne får for mange vagter med den samme beboer i træk og dermed »slides ned«.

Det er imidlertid et vanskeligt dilemma, for der må også tages hensyn til beboerne, der som oftest har brug for at være omgivet af de samme pædagoger af stabilitetshensyn.

Medarbejderne

Erfaringer peger på, at flere af landets enkeltmandsprojekter har vanskeligheder med dels at rekruttere kvalificeret personale til området og dels at fastholde det eksisterende personale.

I Enkeltmandsprojektet på Sølund er de meget fokuseret på ansættelsesprocessen, og Lilli Hansen påpeger; »vi forklarer meget grundigt om, hvordan her er, og at det er hårdt arbejde. Vi går tæt på folk til samtalen«.

Nogle af de krav der stilles til medarbejderne er, at de ved, hvordan de reagerer på belastninger og grænseoverskridende ting. Og så skal de kunne erkende egen angst og afmagt, når de fornemmer den - og ikke mindst hjælpe sine kolleger og selv kunne tage imod hjælp.

Medarbejderfastholdelse har de arbejdet en del med i Enkeltmandsprojektet, der førhen havde meget personale-udskiftning pga. det psykiske arbejdspress. Strategien er interessant, for de valgte at dreje udgangspunktet 180 grader.

Lilli Hansen forklarer; »faktisk har vi

forbedret arbejdsklimaet, efter vi besluttede netop ikke at fokusere på medarbejderfastholdelse«.

I starten var de i Enkeltmandsprojektet meget optaget af medarbejderfastholdelse og undgik da også alt for megen udskiftning. Men ledelsen opdagede, at mange medarbejdere

bare ikke var glade for deres arbejde. De oplevede, at nogle blev i jobbet, selvom de egentlig havde mere lyst til at søge væk. »Hvis det er tid en medarbejder skal videre, så skal vedkommende af sted. De skal i hvert fald ikke blive her, fordi de tror, det bryder sammen, hvis de holder. Så hellere tage en pause herfra og eventuelt vende tilbage på et senere tidspunkt«.

Derfor er den nye strategi, at give folk friheden til at være i institutionen så længe de vil og fjerne »du-skal-blive-her-preset«. Det har bevirket, at medarbejderne er gla-

dere for deres arbejde, og at udskiftningen har lagt sig på et normalt niveau.

I næste nyhedsbrev følger vi denne artikel op med en beskrivelse af de konkrete faser, det pædagogiske arbejde i Enkeltmandsprojektet er inddelt i.

Du kan læse mere om Sølunds enkeltmandsprojekt på www.solund.dk. På www.vidensteam.dk kan du finde mere information om problemskabende adfærd og enkeltmandsprojekter.

