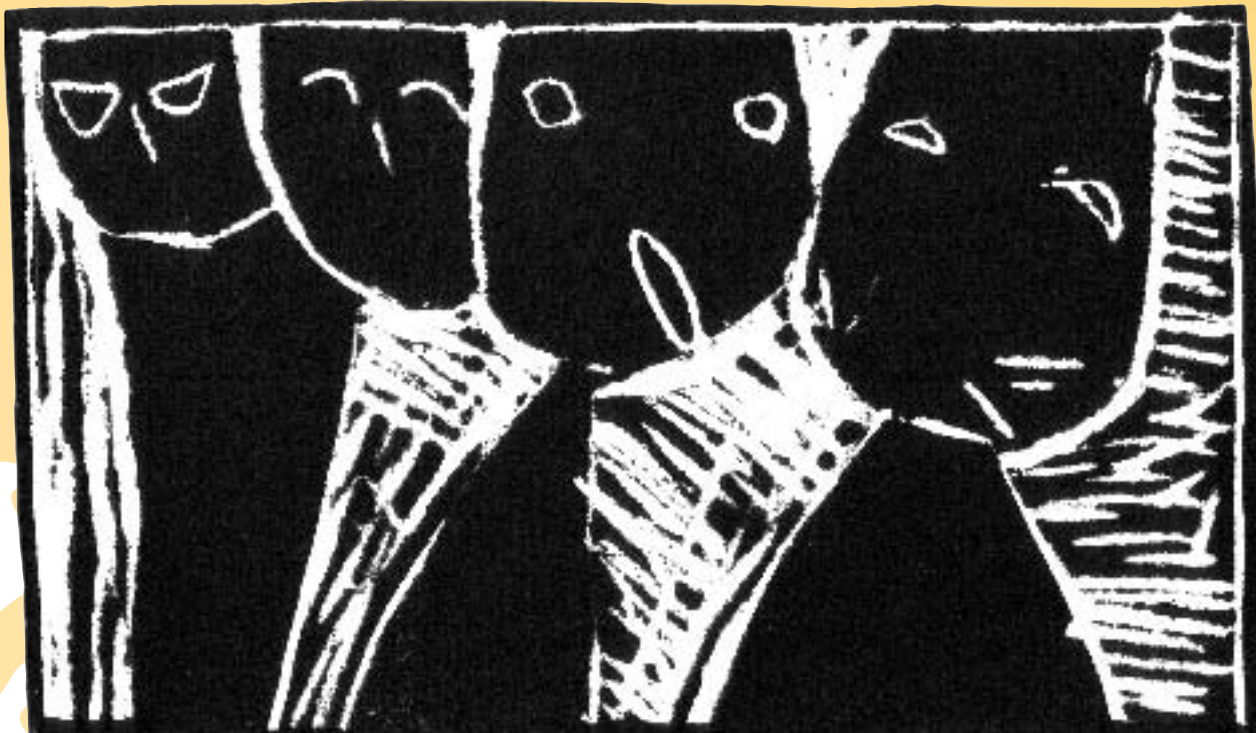


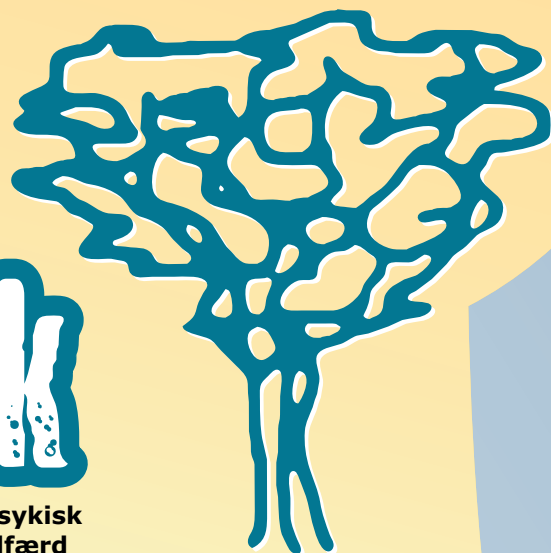
# Nyhedsbrev



Linoliumsnit: Ukendt kunstner

# Vidensteam.dk

Nyhedsbrev fra det landsdækkende Vidensteam vedrørende psykisk handicappede og senhjerneskedede med problemskabende adfærd



## Hvad er Vidensteamet?

Vidensteamet er et fællesamtsligt samarbejde omkring psykisk handicappede og senhjerneskadede med problemskabende eller udadreagerende adfærd.

Formålet med Vidensteamet er i korte træk at indsamle og videreformidle informationer og viden om målgruppen - til gavn for både pædagogisk personale og forvaltningspersonale.

Vidensteamets sekretariat er placeret i Skanderborg og har tre ansatte, der varetager den daglige drift.

Du kan læse meget mere om Vidensteamet på [www.vidensteam.dk](http://www.vidensteam.dk), hvor du også kan tilmelde dig vores elektroniske nyhedsbrev.

Du er også velkommen til at kontakte sekretariatet for yderligere information på tlf: 8793 1143 eller e-mail: [dtr@solund.aaa.dk](mailto:dtr@solund.aaa.dk)

## Rejseholdet

– vidensteamets landsdækkende konsulent-tjeneste hjælper dig med dit faglige problem. Læs mere på [www.vidensteam.dk](http://www.vidensteam.dk)

# Erfaringer med »Jeg-støttende

*Af Per Lærkegaard, Jens Møller og personalet på Lille Veum*

I sidste nummer af nyhedsbrevet blev jeg-støttende samtaler præsenteret som en metode til at lindre beboernes indre smerte og dermed forebygge problemskabende adfærd (se artikel om jeg-støttende samtaler på [www.vidensteam.dk](http://www.vidensteam.dk)). Botilbudet og Dagscenteret Lille Veum i Brørup Kommune modtog i 2004 undervisning i jeg-støttende samtaler af Per Lærkegaard, Vidensteamet. Efterfølgende har 6 medlemmer af personalegruppen foretaget

en række jeg-støttende samtaler med 6 udvalgte beboere, som Vidensteamet har fulgt op på. Her præsenteres nogle af de oplevelser, som personalet har haft med processen.

### De ansatte

Alle ansatte mener, at jeg-støttende samtaler er et godt redskab til at arbejde med beboernes følelsesliv. Før de jeg-støttende samtaler var personalet imidlertid i tvivl om, hvorledes processen helt konkret skulle fungere - herunder:

- Hvordan de ansatte kunne undlade at tage styring på samtalerne. Nogle af de ansatte

valgte meget sprogsvage beboere og spekulerede derfor på, om beboerne kunne bestemme indhold af - og tempo i - samtalen.

- Om de udvalgte beboere overhovedet havde interesse for de jeg-støttende samtaler, eller om de ville fravælge dem pga. manglende interesse eller usikkerhed overfor forløbet og indholdet.
- Om beboerne kunne fungere i rollen som givere, når de i deres normale relation til de ansatte er vant til at blive serviceret.
- Om nogle pårørende ville tage processen ilde op.



Kæresteboden, Sølundfestivalen 2004

## Beboerne

De ansatte indledte processen ved at tale med de udvalgte beboere om de jeg-støttende samtaler og invitere dem til at deltage. Beboerne fik at vide, at de i nogle afsatte tidsrum ville få mulighed for at tilbringe tid alene med en ansat, og at de i denne tid kunne fortælle om alt, hvad de havde lyst til.

Beboerne havde følgende forventninger før samtalerne:

- Beboerne reagerede alle positivt overfor tilbudet og blev både glade og stolte. Det var tydeligt at se, at sådan et tilbud gav status overfor de øvrige beboere.



- Nogle beboere var ikke helt sikre på, hvad det gik ud på, men så frem til, at de skulle tilbringe nogle timer alene med en ansat.

- I nogle tilfælde valgte beboeren, hvor samtalen skulle foregå, og i andre tilfælde var det personalet, der traf beslutningen. Nogle beboere valgte, at processen skulle finde sted i mødelokalet, mens andre valgte deres egen lejlighed.

- Flere af beboerne fravalgte, at forældrene skulle involveres. En af beboerne fravalgte det med den begrundelse, at hun var voksen og ikke behøvede sine forældres medvirken. Hun ville dog gerne have, at en af de fastansatte på hendes dagtilbud blev involveret, så de kunne snakke sammen om det.

## De ansattes erfaringer efter samtalerne

De jeg-støttende samtaler udviklede sig med tiden på Lille Veum. Både beboerne og de ansatte skulle vænne sig til denne form for samvær, men i de fleste tilfælde blev samværet meget hurtigt et positivt rum for både beboeren og den ansatte. Efter en tilvænningsperiode lærte de ansatte beboernes konkrete behov bedre at kende og kunne derfor forbedre samtaleforløbene, så de fandt sted i de bedste rammer. Det var nødvendigt for nogle ansatte at gå på

kompromis med deres umiddelbare tanker om et samtaleforløb. Dette kom bl.a. til udtryk ved, at en beboer foretrak at sidde med ryggen til den ansatte, og at en anden beboer fungerede bedst med, at vinduerne var tildækkede, så der ikke kom forstyrrelser udefra. Personalet gjorde sig derudover følgende erfaringer:

- En beboer ville gerne skrive dagbog op til samtalerne for at kunne huske, hvad hun i løbet af ugen kom i tanke om, som skulle drøftes.
- En beboer fik formidlet, at han var ked af den mobning, som han følte fandt sted på sit arbejde. Dette gav den ansatte mulighed for at hjælpe med at finde en løsning på problemet.
- Personalet må respektere, at der er nogle ting, som beboerne ikke vil tale om.
- Processen virkede i mange tilfælde beroligende på beboerne.
- Personalet fokuserede forud for samtalerne på, at det skulle være en god oplevelse for beboerne, der skulle føle, at de kom til en samtale, hvor der var sørget for dem i form af fx kaffe og kage, og hvor atmosfæren var god.
- Flere af de ansatte lærte, at der også kom noget ud af de samtaler, hvor der egentlig ikke

blev sagt noget, men hvor personalet magtede at rumme stilheden.

## Afslutningsvis

Der er mange måder at afholde jeg-støttende samtaler på, og ofte kræver den enkelte beboer, at nogle helt bestemte forhold skal være på plads, før samværet bliver positivt og konstruktivt. Men i udgangspunktet handler det om, at forholdene er gunstige for samværet. Det vil sige, at der rent normeringsmæssigt skal være plads til det, at personalet på forhånd er klædt ordentligt på til processen, samt at både personalet og beboerne er motiverede for forløbet.

Forløbet med de jeg-støttende samtaler på Lille Veum har betydet, at personalet og beboerne har fået et bedre kendskab til hinanden. Det skyldes blandt andet, at personalet gennem samtalerne er blevet opmærksomme på nogle alternative samtaleredskaber, og at beboerne er blevet opmærksomme på, at de kan bruge personalet på endnu flere måder, end de har gjort hidtil.

For mere information om jeg-støttende samtaler, kontakt sekretariatet på tlf: 8793 1143 eller se [www.vidensteam.dk](http://www.vidensteam.dk).

# Viden, forståelse og

## - Grundlæggende nøgleord i indsatsen overfor personer med problemskabende

Af Per Lærkegaard og Jens Møller, Videns-  
teamets sekretariat

**Vidensteamet er ved at lægge sidste hånd på en spændende projektansøgning. Projektet er et metodeudviklingsprojekt, der skal kvalificere kommunikationen mellem udviklingshæmmede børn og unge med problemskabende adfærd og støttemiljøet.**

### Hvad ved vi?

I dag ved vi, at mennesker ikke udvikler en problemskabende adfærd af biologiske årsager. Alligevel peger undersøgelser på, at der i forhold til normalområdet er flere udviklingshæmmede, der udvikler en problemskabende adfærd. Nyere studier anslår således, at forekomsten af problemskabende adfærd indenfor gruppen af mennesker med udviklingshæmning er ca. 12 %. I de fleste undersøgelser defineres problemskabende adfærd som:

- Adfærd der kan føre til skade på mennesker
- Adfærd der kan føre til materiel skade på omgivelserne
- Adfærd der kan føre til skade på individet selv

Det er vigtigt at understrege, at der ikke nødvendigvis er en sammenhæng mellem udviklingshæmning og problemskabende adfærd. Undersøgelser, som omfatter alle udviklingshæmmede i et afgrænset geografisk område, viser, at det langt fra er alle mennesker med udviklingshæmning, der har en problemskabende adfærd. Der må derfor være en anden årsag end selve den mentale funktionsnedsættelse, der gør sig gældende, men som alligevel på en eller anden måde har en tilknytning til gruppens mentale handicap.

### Manglende viden

Vidensteamets erfaringer viser, at kommunikationen i støttemiljøer for udviklingshæmmede personer med en problemskabende adfærd ofte er præget af et mindre positivt samspil end i støttemiljøer for personer, der ikke udviser en problemskabende adfærd.

Professor i psykologi, Stephen Von Tetzchner, peger i den forbindelse på, at personalet er mere tilbøjelig til at reagere positivt i samspillet, når de tror, at beboerens uhenigtsmæssige adfærdsmønstre ligger uden for beboerens egen kontrol, end hvis de tror, at bebo-

rens problemskabende adfærd skyldes indre tilstande, som beboeren selv kan kontrollere. Personalets forståelse af årsagerne til den problemskabende adfærd har dermed afgørende betydning for deres reaktioner over for beboeren.

Vidensteamets tese er, at ganske mange af de personer, der har en problemskabende adfærd, har fået foretaget en neu-

ropsykologisk eller psykiatrisk undersøgelse. Personalet mangler imidlertid ofte faglig viden til at oversætte og omsætte undersøgelsesresultater til relevante kommunikationsmetoder. Det betyder, at beboeren fortsat reagerer uforløste spændinger ud i miljøet i form af fx vold.

### Tilpasning

Vidensteamets praksiserfaringer peger ligeledes



Preben, beboer på Sølund

# kommunikation

## adfærd

på, at der i de særligt ressourcekrævende særforanstaltninger eksisterer to faglige holdninger blandt personalet. Den første holdning er; »at beboeren har det vanskeligt og skal støttes«. Den anden holdning er; »at beboeren er vanskelig og skal tilpasses«.

Vidensteamets tese er, at sidstnævnte holdning ofte er kendetegnende for den pædagogiske indsats over

for målgruppen i Danmark.

Den norske psykolog, Per Lorentzen, påpeger at sidstnævnte holdning er en problemfokuseret tilnærmelse, som medfører et ønske om målrettede metoder og faste regler, således personalet kommer på forkant med - og kan styre - begivenhederne.

Konsekvensen kan være, at personer med problemskabende adfærd ikke altid bliver mødt på deres egne betingelser og kan blive misforstået i deres kommunikation af personalet, fordi personalet mere eller mindre bevidst varetager egne hensyn. Erfaringerne peger på, at ønsket om at kontrollere og regulere personens adfærd ofte medfører ny modstand og problemskabende adfærd. Kommunikation i omsorgsmiljøet vil hermed også være præget af, at omsorgspersonerne ikke bliver ligeværdige deltagere i den udviklingshæmmedes liv - men derimod indtager en ydre position som tilskuer til personens liv.

### **Fra monolog til dialog**

Af Stephen Von Tzchners undersøgelse fremgår det, at en kvalificering af kommunikationsmiljøet er en af de

mest effektive metoder til at forebygge og dæmpe den problemskabende adfærd. Undersøgelsen påpeger det paradoksale i, at kommunikationsindsatsen er så central en del af mange tiltag over for mennesker med problemskabende adfærd. Samtidig viser mange studier, at børn reagerer med problemskabende adfærd i deres kommunikation, hvis de ikke føler sig set, hørt og forstået. Det tyder på, at manglen på kommunikationsindlæring er en medvirkende årsag, når børn og unge med udviklingshæmning reagerer med problemskabende adfærd.

Vidensteamets erfaringer peger ligeledes på, at kommunikationsmiljøet ofte er præget af en traditionel monologisk kommunikation. Lidt karikeret kan den illustreres ved, at personalet afleverer en »akustisk salve« til beboeren. Hvis det efterfølgende forløb går godt og uden problemskabende adfærd, skyldes det, at beboeren kan tolke personalets og intentioner. Hvis det ikke går godt, vil antagelsen ofte være, at det er beboeren, der ikke forstod budskabet, frem for, at det er personalet, der ikke har kunnet gøre sig forståelig.

De kommunikationssystemer, der anvendes i dag overfor denne målgruppe, kan tilføre personen en mere forudsigelig, overskuelig og struktureret hverdag - men er disse kommunikationssystemer også medvirkende til at skabe meningsfuld kommunikation, der kan tilføje det enkelte individ betydning, identitet og en større sammenhæng i tilværelsen? Egenskaber som samlet set kan medvirke til at reducere problemskabende adfærd.

### **Afslutning**

Der er behov for at udvikle en dialogisk kommunikationsmodel, der forsøger at forstå individets unikke og specielle måde at udtrykke sig på over for omverdenen. Vidensteamet har derfor taget initiativ til dette udviklingsprojekt, der skal videreudvikle kommunikationsmetoder, som kan medvirke til at kvalificere både den forebyggende og eksisterende indsats over for børn og unge mennesker med en problemskabende adfærd.



## Boganmeldelse:

# »Fra tilskuer til deltager«

Af Charlotte Abel Mammen,  
pædagogisk konsulent

**Einar går rundt i sin egen lille verden, mens han snor et bælte rundt om armen og af igen. Gry drikker al den kaffe, som hun kan komme i nærheden af, mens Gerd sidder og piller i en æske med briller. Det er bare nogle af de mennesker den norske psykolog, Per Lorentzen, beskriver med varme og indsigt i sin bog »Fra tilskuer til deltager«.** Han beskriver også det personale, der er ansat til at hjælpe disse mennesker, og som ofte er de voksne udviklingshæmmedes nærmeste og eneste kontakt.

### Den vigtige relation

Per Lorentzen er meget optaget af relationerne mellem medarbejderne og de voksne udviklingshæmmede. Han mener, at relationen ofte er for overfladisk og tilfældig, fordi medarbejderne ikke ser de udviklingshæmmede som mennesker med et problem men som mennesker, der er et problem. Det giver en meget problemfokuseret tilgang til det pædagogiske arbejde, der kan gøre det svært at få kommunikationen og dermed relationen og den udviklingshæmmedes udvikling og læring til at fungere.

Man kan derfor spørge: Er det de udviklingshæmmede eller medarbejderne, der har brug for kommunikationstræning? Han mener, at medarbejderne, der arbejder med udviklingshæmmede mennesker, har brug for ikke bare at ændre deres kommunikation, men også deres syn på de mennesker, de arbejder for.

Mange gange er det vores holdning og relation til den, vi kommunikerer med, der er afgørende for, om vi tager imod invitationen. Hvis vi ser den udviklingshæmmede som et problem, er det ikke sikkert, at vi tager mod deres invitation til dialog, fordi vi har så travlt med at fokusere på vedkommendes problematiske adfærd. Det betyder, at vi ikke bruger den mulighed, som kommunikationen giver, for at træde ind i den andens oplevelsesverden og se vedkommendes perspektiv. Dermed udelukker vi også muligheden for gennem dialog at skabe en fælles verden, der bygger på gensidighed og samhandling (at gøre noget sammen).

### Mindre hoved - mere hjerte!

Per Lorentzen giver en række eksempler på udviklingshæmmede, der enten går rundt i deres egen lille verden eller gentager de samme stereotyperne igen og igen, og hvor medarbejdernes eneste mål er at få dem til at stoppe. Det

lykkes ikke, fordi medarbejderne ikke går ind og møder den udviklingshæmmede der, hvor vedkommende er. Dermed skaber den udviklingshæmmede og medarbejderne heller aldrig et fælles perspektiv, der måske ville kunne bryde mønstret. I stedet skaber de en magtkamp, som ikke har nogen indlysende vinder.

Per Lorentzen opfordrer derfor de mennesker, der arbejder inden for området voksne mentalt handicappede, til at være mere spontane - at handle og reagere som hvis de mødte nogle af deres venner - altså mindre hoved og mere hjerte!

### Styrke og svagheder

Bogen styrke er helt klart de mange gode eksempler fra Per Lorentzens hverdag. Her møder vi Gry, Einar og alle de andre, der er et bevis på, hvad konsekvenserne er, når man ikke har tætte relationer til andre mennesker. Her er der virkelig stof til eftertanke samtidig med, at man sidder med et lille smil, fordi portrætterne er så levende, så rummelige og så varme. Og de viser, at det ofte er relativt små ændringer i opfattelse og kommunikation, der skal til for at give beboerne mere livskvalitet.

Svaghederne i bogen er bl.a. de utrolig mange gentagelser og den lidt



»rodede stil«. Dertil kommer, at Per Lorentzen kommer til at modsige sig selv. Måske fordi han ikke for hverken sig selv eller for læseren har defineret centrale begreber som f.eks. faglighed. Han skriver flere steder i bogen, at medarbejderne i de forskellige tilbud arbejder ud fra nogle pædagogiske planer - der ikke er nærmere definerede - men at de ikke fungerer.

Men hvis de udarbejdede planer ikke indeholder relevant viden om den enkeltes funktionsnedsættelse, hvad bygger de så på? Medarbejdernes holdninger, traditioner, følelser og oplevelser? Men det virker jo ikke, og det siger Per Lorentzen jo også! Det er jo netop, når man har adgang til relevant viden og indsigt, at man kan gå ind og møde den enkelte på en autentisk og relevant måde. Selv bruger Per Lorentzen jo også sin viden som psykolog til at afkode og forstå de mennesker, han beskriver, udover at han bruger sig selv som menneske. De to ting er ikke i opposition til hinanden, men en helhed der tilsammen udgør en faglighed, der involverer såvel hovedet som hjertet!

# Enkeltmandsprojekter og ressourceforbrug

Af Jens Møller, Videns-  
teamet

**Vidensteamet har i samarbejde med Landsbyen Sølund gennemført en undersøgelse af budgetter, personaleforbrug, sygefravær m.m. i Enkeltmandsprojektet, der er en specialafdeling på Sølund. Undersøgelsen er et forsøg på at afdekke, hvor mange ressourcer det rent faktisk kræver at arbejde med beboere, der har en meget problemskabende adfærd.**

## Om Enkeltmandsprojektet

Landsbyen Sølund er et af landets største døgntilbud til voksne udviklingshæmmede med ca. 225 beboere. I 1999 besluttede det tværamtslige netværk vedr. enkeltmandsprojekter (nu Vidensteamet) at etablere et landsdækkende enkeltmandsprojekt på Sølund. Planen var, at amter med meget krævende beboere kunne købe en plads i projektet i



Ukendt kunstner, Sølund

en periode, hvor vedkommende kunne udredes og stabiliseres. Efter denne periode kunne vedkommende så »sluses« tilbage til eget amt i enten en særforanstaltning eller i et almindeligt botilbud. Projektet flyttede i 2001 i helt nye specialindrettede bygninger på Sølund. I Perioden 2000-2002 blev projektet fuldt besat med fem beboere fra forskellige amter.

## Lønudgifter

I perioden 2001 til 2003 er der en gennemsnitlig årlig budgetoverskridelse på ca. 20%. Det skyldes hovedsageligt:

- Langtidssygefravær/arbejdsskader og vikarforbruget
- Indkøring af nye medarbejdere pga. stor medarbejderudskiftning
- Ekstra efteruddannelse
- Ekstra udgifter i forhold til nattjenesten (1 vågen vagt og 1 i rådhedstjeneste)
- Pausepolitik - da beboere er meget krævende, er det nødvendigt med ekstra personalepauser
- Udredning af beboerne. I den forbindelse reduceres beboernes medicinforbrug i samarbejde med psykiateren, hvilket ofte medfører en periode med øget problemskabende adfærd.

Derudover viser undersøgelsen, at der er væ-

sentlige økonomiske fordele ved at samle flere beboere under samme tag. Fire beboere ser i dette tilfælde ud til at være det økonomisk mest rentable med en gennemsnitlig årlig omkostning på 1,8 mio. kr. pr. beboer.

## Medarbejderudskiftning og uddannelse

Omkring to tredjedele af det samlede antal arbejdstimer i Enkeltmandsprojektet varetages af faglærte medarbejdere, og den sidste tredjedel af ufaglærte. Da der er flere fuldtidsansatte faglærte end fuldtidsansatte ufaglærte medarbejdere, er der imidlertid ca. lige mange ansatte af hver gruppe.

Arbejdet i enkeltmandsprojekter kan være hårdt, hvorfor der ofte er stor medarbejderudskiftning. I Enkeltmandsprojektet faldt to tredjedele af medarbejderne fra i løbet af 2001, godt halvdelen i 2002 og en tredjedel i 2003 (inklusive vikarerne). Frafaldet er generelt størst blandt de ufaglærte medarbejdere. Som det fremgår, forbedredes situationen med tiden, hvilket kan hænge sammen med, at der kom flere beboere og dermed flere kolleger til. Det har øget fleksibiliteten i vagtplanen. Derudover har medarbejderne med tiden fået mere erfaring med disse beboere.

## Sygefravær og arbejdsskader

Undersøgelsen viser, at der ikke er mere korttids sygdom i Enkeltmandsprojektet end i Sølunds øvrige afdelinger. Derimod er der væsentligt mere fravær som følge af langtidssygdom i Enkeltmandsprojektet end i de øvrige afdelinger. Det tyder på, at når medarbejderne rammes af langtidssygdom, er det alvorligt og ofte langvarigt.

Arbejdet med beboere med meget problemskabende adfærd indebærer en risiko for, at medarbejderne pådrager sig arbejdsskader. Der er også markant flere medarbejdere i Enkeltmandsprojektet, der rammes af arbejdsskader, end i Sølunds øvrige afdelinger.

Artiklen her præsenterer kun »de tørre facts« og dermed kun en lille del af det samlede billede af Enkeltmandsprojektet. I rapporten kan du læse meget mere - også om det pædagogiske arbejde i Enkeltmandsprojektet.

**Læs hele rapporten på [www.vidensteam.dk](http://www.vidensteam.dk)**

# Indhold

Erfaringer med »Jeg-støttende samtaler« . . . . .	2
Viden, forståelse og kommunikation . . . . .	4
Boganmeldelse: »Fra tilskuer til deltager« . . . . .	6
Enkeltmandsprojekter og ressourceforbrug . . . . .	7

Du er altid velkommen til at kontakte Vidensteamets landsdækkende sekretariat i Skanderborg, der består af:

Specialpædagogisk konsulent **Per Lærkegaard**,  
Vidensteam.dk  
Tlf.nr. 87 93 11 46, mail: pel@solund.aaa.dk  
Formidlingskonsulent **Jens Møller**, Vidensteam.dk  
Tlf.nr. 87 93 11 41, mail: jem@solund.aaa.dk  
Assistent **Dorte Rasmussen**, Vidensteam.dk  
Tlf.nr. 87 93 11 43, mail: dtr@solund.aaa.dk

## Redaktion

Specialpædagogisk konsulent, Per Lærkegaard  
Formidlingskonsulent, Jens Møller

Se også hjemmesiden **www.vidensteam.dk**

K U R S U S

# »Når krybdyrhjernen bider fra sig!«

Vidensteamet indbyder til et kursus om problemskabende adfærd som naturlig reaktion på anderledes perception.

## Baggrund:

Poul er en udviklingshæmmet mand på 45 år, der gennem længere tid har givet personalet »grå hår i hovedet« på grund af sin problemskabende adfærd. Poul har én eller flere dysfunktioner i hjernen, en lav udviklingsalder samt manglende impulskontrol. Han har muligvis en frontallapskade, og har svært ved at bearbejde sanseindtryk.

Poul reagerer ofte som »en bil uden bremser«. Hvad skal personalet stille op?

## Indhold:

I løbet af dagen skal vi se nærmere på, hvordan dysfunktioner i hjernen kan føre til uadærende adfærd.

Kort fortalt handler det om, udviklingshæmmede der:

- reagerer uden at reflektere
- ser og handler
- er og gør

Vi gennemgår neurologiske funktioner og dysfunktioner, og du får nye pædagogiske redskaber med hjem i »rygsækken«.

## Underviser:

Charlotte Jensen, neuropædagog, ansat ved Sølund

## Kursusleder:

Per Lærkegaard, specialpædagogisk konsulent i Vidensteamet

## Tid & sted:

Vidensteamet i Skanderborg d. 26-9-2005  
Hotel Comwell i Roskilde d. 28-9-2005.

## Pris:

1250 kr. inklusiv forplejning

## Tilmelding:

Dorte Rasmussen,  
Vidensteamet:  
Tlf: 87931143  
E-mail:  
dtr@solund.aaa.dk  
www.vidensteam.dk

På **www.vidensteam.dk** kan du finde flere af de målrettede kurser om problemskabende adfærd, som Vidensteamet udbyder i efteråret 2005. Der kan bl.a. nævnes »Når drifterne tager over«, »Psykatri og udviklingshæmning« samt »Konflikthåndtering«.

