



Fortællinger om vold

”... socialarbejdere bliver bedre til at tackle situationer med vold og trusler ved at reflektere over og få nye perspektiver på tidligere oplevelser. Men det handler ikke bare om at lære af sine egne erfaringer – det handler også om at kunne lære af hinandens.”

Læs mere side 21



VidensTema

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

Nr. 3 efterår 2008

Redaktion

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

Vidensteamets adresse

Engtoften 5,
8260 Viby J.
Tlf. 8728 8100

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, 3530-08-123
Region Midtjylland

Næste nummer udkommer forår 2009**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.

Forside:

Billeder af Jakob Kjeldberg

Indholdsfortegnelse

Hvordan kan vi berige hinanden?	3
”Vi beskriver virkeligheden på godt og ondt”	4
Vold og trusler mod personalet – hvor går grænsen?	8
Fortællinger om vold	12
Et problembarn fylder 10 år	15
Udviklingshæmmede med demens.....	19
Lise er ikke bare forvirret	21
Boganmeldelser	24
Kort nyt.....	26
Vidensteamet er	27
Kurser	28

Hvordan kan vi berige hinanden?

Af Niels Christian Grud og
Hanne Marie Kristensen, Vi-
densteamets sekretariat

Vi kan berige hinanden meget mere, end der ellers er tradition for. Det er hovedbudskabet i de to voldsforebyggende projekter, der beskrives i artiklen ”Fortællinger om vold”.

Filosofien bag dem er, at det er pædagogerne, der er eksperter på deres eget område, og at deres erfaringer udgør en vigtig ressource.

At kunne lære af hinandens erfaringer og ikke mindst at kunne lære af egne og andres fejl er et tema, der bliver behandlet i flere af artiklerne i efterårets udgave af VidensTema.

Som det beskrives i den første artikel, bliver der i Tønder såvel som i resten af landet arbejdet målrettet på at minimere antallet af magtanvendelser. Vores ret til selvbestemmelse er dyrebar, og et indgreb i denne ret må altid opfattes som sidste udvej. Det kræver stor erfaring at undgå det, og i praksis lykkes det ikke altid.

I bestræbelserne på at minimere disse indgreb er det nødvendigt, at der er en kultur på arbejdspladsen, hvor man kan tale åbent med hinanden. En kultur, hvor det også er legalt at fejle, og hvor fejl kan drøftes konstruktivt.

På Granbakken Bo- og Aktivitetscenter er medarbejdernes erfaringer ofte dyrekøbte. Som du kan læse i artiklen ”Vold og trusler mod personalet”, kan beboerne her være meget udadreagerende, og medarbejderne risikerer en meget kontant afregning, hvis deres pædagogiske faglighed ikke er i top. På Granbakken registrerer man internt alle episoder med magtanvendelse, vold eller trusler for sammen med kollegaerne at kunne tage ved lære af dem.

Men af og til sker det, at det også bliver relevant at inddrage politiet. I sådanne tilfælde er det pludselig en forsvarsadvokat, der stiller spørgsmålet: ”Kunne det her egentlig ikke have været undgået?”

I artiklen ”Et problembarn fylder 10 år” kan du læse om den handleplan, der stadig formår at skabe forvirring for de, der skal arbejde med den.

De gode målsætninger om blandt andet at sikre en skriftlig dokumentation af, hvad det er, socialarbejderne rent faktisk gør, er ikke altid opnåelige. Ofte drukner de i koordinationsproblemer og begrebsforvirring. Hvem skal udarbejde planen, hvad skal den indeholde, og hvad skal den i grunden til for?

Til slut kan du læse om, hvordan medarbejderne i et midtjysk botilbud har stået med en faglig udfordring af de helt store.

Når udviklingshæmmede rammes af demenssygdomme ændrer den pædagogiske opgave sig pludseligt markant. Og den bliver ved med at ændre sig i takt med, at den demente taber flere og flere af sine færdigheder.

Afdelingslæge ved Center for Oligofrenipsykiatri i Risskov, Ulla Jacobsen, beskriver, hvordan flere udviklingshæmmede lever længere, hvorfor flere også rammes af demenssygdomme.

I historien om ”Lise” giver hun sammen med Lises kontaktpædagog og en afdelingsleder fra botilbuddet et meget virkelighedsnært billede af, hvad situationen kræver. De har gjort sig en mængde erfaringer, der er værd at viderebringe, og som andre måske vil føle sig beriget af.

God læselyst!



Når udviklingshæmmede rammes af demenssygdomme ændrer den pædagogiske opgave sig pludseligt markant. Og den bliver ved med at ændre sig i takt med, at den demente taber flere og flere af sine færdigheder.

Af Gitte Søgaard,
Vidensteamets sekretariat

"Vi beskriver virkeligheden på godt og ondt"

Er indgreb i selvbestemmelsesretten noget, der finder sted i flæng? Nej, tværtimod arbejdes der over hele landet hårdt for at opnå den fornødne viden, så magtanvendelser over for psykisk handicappede og senhjerneskadede med problemskabende adfærd kan begrænses mest muligt. Et vigtigt redskab i dette arbejde er dialog og åbenhed.

Netop dialog og åbenhed er nøgleord i Tønder Kommunes specialtilbud. Her diskuteres emnet på alle niveauer på tværs af forvaltning og tilbud. Det er diskussioner, der er indhyllet i et minefelt af dilemmaer, jura og holdninger, og som optager meget tid. Men det er indsatsen værd.

Resultatet er nemlig en indberetningskultur, de er stolte af, og et samarbejde mellem alle instanser, der skaber den læring, som er så vigtig for at forebygge og begrænse indgreb i selvbestemmelsesretten.

Jeg har derfor været på besøg i Tønder, hvor jeg satte fem fagfolk stævne. De fem var: Ea Pedersen, medarbejder på Ulriksallé og Inger Hahn, områdeleder for Ulriksallé og Lærkely. Henning Løsche, daglig leder af Klosterparken og afdelingsleder fra samme sted, Jytte Poulsen. Samt fagkonsulent i Tønder Kommune, Karen Madsen.

Det blev til en interessant snak om erfaringerne med at skulle forvalte indgreb i brugernes selvbestemmelsesret og om de procedurer, de følger både før og efter en magtanvendelse.

Behov for nuanceret debat

I den seneste tid har medierne omtalt en række eksempler, hvor borgere er blevet behandlet pædagogisk og etisk uforsvarligt. Dækningen af disse historier kan synes

noget unuanceret, og de viser, at der er behov for at sætte fokus på emnet magtanvendelser. Blandt andet på det sammenspil og de modsætninger, der er mellem kontrol og læring. Men især på den virkelighed, der hver eneste dag udfordrer personalet i de specialiserede tilbud.

Den sidste udvej

Overordnet set skal indgreb i selvbestemmelsesretten altid foregå ud fra princippet om "mindsteindgreb" og være den sidste tænkelige udvej for at forhindre, at borgere gør skade på sig selv eller andre.

Der er dog en meget bred vifte af situationer, der kan føre til, at et sådant indgreb alligevel bliver nødvendigt. Og det kræver ofte en del erfaring at kunne forudse, hvornår en situation kan være under opsejling.

"Det kan være de fysiske rammer, der gør, at beboerne er 'for tætte' på hinanden - eksempelvis når de skal gå forbi hinanden på gangene. Det kan også være ændrede rutiner eller en ny medicin. Det kan alt sammen føre til nogle meget voldsomme reaktioner," forklarer Ea Pedersen og fortsætter:

"Det kan også være en borgers indre frustrationer, der resulterer i en destruktiv eller selvdestruktiv adfærd."



Fra venstre: Henning Løsche, Inger Hahn, Ea Pedersen, Karen Madsen og Jytte Poulsen

”Særligt den selvdestruktive adfærd er en kilde til mange af hverdagens dilemmaer,” tilføjer områdeleder Inger Hahn og stiller spørgsmålene:

”Hvornår er personens adfærd selvdestruktiv nok? Hvornår er det omsorgssvigt ikke at gribe ind?”

Dette er en stadig udfordring for de medarbejdere, der dagligt balancerer mellem omsorgssvigt og omsorgspligt.

”Balancen er knivskarp,” konstaterer Henning Løsche.

”Per definition er en magtanvendelse den sidste udvej. Den stående dagsorden er altid, at vi ønsker at nedbringe antallet af magtanvendelser – ambitionen og målet er, at antallet skal være 0!”

At det ikke er et realistisk mål, er der dog enighed om rundt om bordet. Når man arbejder i de specialiserede tilbud, vil der altid være situationer, hvor det er omsorgssvigt ikke at være vedholdende og tage den konflikt med borgeren, der måske følger med.

Alligevel er det et erklæret mål, at al anvendelse af magt i videst mulige omfang skal undgås. Et mål, som ifølge deltagerne i interviewet, er grundlaget for den konstante udvikling og kreativitet, der foregår i praksis. Et mål, der er motiveret af ønsket om at yde borgeren den bedst mulige indsats.

Nødvendigheden af den gode dialog

Hvordan arbejder I med at begrænse antallet af magtanvendelser?

”Gennem åbenhed og dialog,” bliver der svaret hele bordet rundt.

Der er enighed om, at en god dialog er helt afgørende for at kunne begrænse anvendelsen af magt og for at kunne lære af de

episoder, der opstår.

Inden for det specialiserede socialområde i Tønder Kommune foregår dialogen på alle niveauer. Både internt i de forskellige afdelinger, mellem de forskellige niveauer i praksisfeltet og i forhold til forvaltningen og kommunalbestyrelsen.

I denne dialog er der et meget konkret og løbende fokus på de enkelte magtanvendelser, men også på de episoder, der er ”nær ved og næsten.”

Resultatet har blandt andet været en større klarhed og tryghed i specialtilbuddenes personalegrupper. Både i forhold til, hvilke handlemuligheder der er i de forskellige situationer, og i forhold til, hvad der er lovligt og ulovligt.

”Man udstråler en sikkerhed, der faktisk også gør borgeren tryk, når man som personale ved, hvor man står, hvad der er aftalt, og hvilke muligheder man har eller ikke har,” fortæller Ea Pedersen.

Inger Hahn fortsætter: ”Vi hjælpes alle med at skabe en kultur, hvor man snakker om tingene. Hvor man som kollegaer støtter hinanden. En kultur, hvor det er legalt at lave fejl, og hvor ledelsen står bag personalet.”

Denne åbenhed i dialogen betyder helt konkret, at alle indberetninger og tilbagemeldinger konstruktivt kan drøftes på personalets møder. Herefter revideres den enkelte borgers handleplan i forhold til de refleksioner og ideer, der er fremkommet på møderne.

Dialogen er også central i forebyggelsen af ulovlige magtanvendelser. Og i forsøget på at forhindre holdningsskred blandt medarbejderne i forhold til, hvad der skal accepteres, og hvad der er god praksis.



Åbenhed i dialogen betyder helt konkret, at alle indberetninger og tilbagemeldinger konstruktivt kan drøftes på personalets møder.

Klosterparken er...

... et specialtilbud, der har 40 boliger til længerevarende og midlertidige ophold. Målgruppen er borgere fra cirka 40 år og opefter. De har enten en intellektuel/kognitiv forstyrrelse, som demens, hjerneskode eller lettere udviklingshæmning, eller en psykisk lidelse, som depression, skizofreni eller angst.

Ulriksallé og Lærkely er begge...

... botilbud til udviklingshæmmede med særlige behov, der kan have en udadrettede adfærd.

Læs mere på www.toender.dk

Typisk indberetningsproces

Efter en magtanvendelse er processen i grove træk følgende:

- Den involverede medarbejder udfylder et indberetningskema.
- Vidner beretter, hvordan de har oplevet situationen.
- Afdelingslederen og den daglige leder modtager indberetningen.
- Forvaltningen modtager indberetningen. (Ved akut magtanvendelse skal indberetningen afleveres til forvaltningen inden tre dage.)
- Forvaltningen afgør, om magtanvendelsen er lovlig eller ulovlig.
- Forvaltningens fagkonsulent melder skriftligt tilbage på samtlige indberetninger.
- Der følges op med et kommunalt tilsyn.

"Hvis vi ikke kommunikerer, så er der mange af de ting, vi gør, som bliver til vaner - måske dårlige vaner. Men gennem dialog får man ideer fra hinanden og respons på det, man gør," pointerer Ea Pedersen.

Flere gode grunde til at indberette

"I Klosterparken er kulturen sådan, at vi indberetter alt. Også selv om det kan munde ud i en registrering af en ulovlig magtanvendelse," slår Henning Lösche fast.

"Det er så vigtigt at få sat ord på de konkrete episoder. Og vi bruger det til altid at stille os selv spørgsmålet: Hvordan gør vi det bedre næste gang?"

Læring er dog kun en af flere gevinster ved en god indberetningskultur. Henning Lösche påpeger, at...

"... magtindberetningerne er med til at dokumentere arbejdsmiljøet ude i tilbudene. Det er med til at beskrive den kontekst, vi arbejder i, hvad det er for en målgruppe, vi arbejder med, og hvor krævende miljøet faktisk er. Det handler om, at vi beskriver og dokumenterer virkeligheden på godt og ondt!"

I hans øjne er det vigtigt, at der skabes en forståelse i forvaltningen for de udfordringer, som medarbejderne i praksisfeltet dagligt står over for. Men kommunikationen går også den anden vej. Andres blik på en magtindberetning kan være med til at give flere bud på, hvordan tingene kan håndteres anderledes næste gang, en lignende episode opstår.

Den proces, der sættes i gang, når indberetningerne når frem til forvaltningen, betyder også, at der skabes en forbindelse mellem praksis og jura. Der skabes opmærksomhed om de skævheder, der måtte være i samspillet mellem juraen og den virkelige verden.

Derudover kan indberetningerne være med til at vise behovet for ressourcer til eksempelvis efteruddannelse eller indretning af de fysiske rammer. Forhold, der kan have betydning for, om en episode gentager sig i fremtiden.

Indberetningerne kan dermed på flere niveauer være med til at sætte fokus på en virkelighed, der kun sjældent er sort/hvid.

En skrøbelig kultur

Myndighedsafdelingen i Tønder Kommune sætter pris på den gode dialog med praksisfeltet. Og begge parter er meget fokuserede på at bevare dette gode samarbejde.

Men den gode indberetningskultur er skrøbelig, og den er noget, der skal værnes godt om.

Karen Madsen er den, der som fagkonsulent giver tilbagemeldinger til de enkelte tilbud på deres magtindberetninger. Hun er i den sammenhæng meget opmærksom på sin ageren i forhold til praksisfeltet.

"Det nytter ikke noget, at medarbejdere eller ledere ude i praksisfeltet går og gemmer på tingene. Det er vigtigt, at de føler, de kan indberette det, der skal indberettes. Derfor nytter det heller ikke, hvis jeg så går og slår dem i hovedet, når de gør det," konstaterer hun og tilføjer:

"Det er meget vigtigt, at vi er ydmyge over for dette vanskelige emne – både ude i marken, men sandelig også i forvaltningen. For de der står midt i det i det daglige, står altså tit og ofte og får klø."

At tilsynsrollen er overgået fra amterne til den kommunale forvaltning har dog betydet ændringer, der har krævet en vis tilvænnning. Blandt andet de ændringer, der har været i den skriftlige kommunikation om magtindberetningerne.

”Det virkede voldsomt pludselig at få de her breve med store officielle byvåben og i en meget formel tone,” fortæller Jytte Poulsen og tilføjer:

”Vi fik også tilbagemeldinger før, men det var ofte bare i en mail. Og det virkede ikke så voldsomt.”

I hendes øjne er dialogen mellem forvaltningen og praksisfeltet derfor særlig vigtig i denne tid.

”Det er vigtigt, at vi har en fornemmelse af, at forvaltningen er klar over, at vi står med tunge opgaver, og at de har et realistisk billede af, hvad vi laver,” siger hun.

”Men samtidig er det vigtigt at fastholde grænserne,” påpeger Karen Madsen.

”Der skal være balance i tingene. Altså, tilbagemeldingerne skal være positive og anerkendende. Men de skal samtidig være klare og tydelige omkring, hvad juraen siger – om hvad der er lovligt og ulovligt, så medarbejderne ikke er efterladt med nogen som helst tvivl i det spørgsmål.”

Kan vi tåle at blive kigget over skuldrene?

I forlængelse af de historier, der i de senere år har været i medierne, har medarbejderne i Tønder Kommunes specialtilbud oplevet et stadig større behov for at have opbakning. Både fra deres egne ledelser, i forvaltningen og fra politikerne.

”Kan vi tåle at blive kigget over skuldrene?” Det er et spørgsmål, der ifølge Inger Hahn, har fyldt rigtig meget i forhold til arbejdet med de krævende brugere.

Det har medført mange diskussioner. Blandt andet omkring spørgsmål som: Hvornår er der tale om omsorg? Hvordan defineres magt? Hvornår er det, man skal indberette?

Behovet har været stort for at blive bekræftet i, at man nu også træffer de rigtige beslutninger.

Her er Karen Madsen helt klar i mælet. ”Er du i tvivl så indberet det! Der er nemlig ingen facitliste.”

”Jeg har ingen garantier for, at vi ikke hænger på forsiden af Ekstrabladet i morgen. Men vi har snakket med personalet om magtanvendelse, og de har en viden omkring det. Det er hele tiden et selvstændigt tema i forbindelse med tilsynene og i forhold til pædagogikken og vores faglighed. Ja, i forhold til hele vores professionelle stolthed,” forklarer hun.

”Derfor har vi også episoder, der er blevet indberettet, hvor der slet ikke har været tale om magt,” fortæller Jytte Poulsen.

”Det er fordi, vi blandt personalet har så stor opmærksomhed på, at der ikke er noget, der skal skjules.”

Der er ikke nogen låste døre i Tønder Kommunes specialtilbud. Derimod er der en masse energi og lyst til at arbejde med et kompliceret område og dets dilemmaer.

Det er en indsats, der synes at være givet godt ud. Den giver de forskellige aktører en ro og en vished for, at ingen handler i blinde eller står alene med dagligdagens dilemmaer og udfordringer. Ligesom det er med til at styrke sammenspillet mellem kontrol og læring.

Viden om magtanvendelser

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

Socialministeriets hjemmeside:

www.social.dk

Her findes reglerne for området, en vejledningspjece om magtanvendelse og pædagogiske principper, bekendtgørelser m.v.

Vidensteamets hjemmeside:

www.vidensteam.dk

Her er bl.a. direkte links til de forskellige bekendtgørelser.

Tønder Kommunes hjemmeside:

www.toender.dk

Find inspiration i deres vejledninger omkring magtanvendelse og læs nærmere om de forskellige tilbud.

Af Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat

Vold og trusler mod personalet – hvor går grænsen?

Ombudsmandens anbefalinger på området er klare – vold og trusler mod personalet skal anmeldes til politiet. Men de fagfolk, der skal følge anbefalingerne i praksis, finder det ikke altid lige enkelt at vurdere, om en episode er en sag for politiet eller ej.

Ombudsmandens anbefalinger

Sektionschef ved ombudsmandsinstitutionen, Lennart Frandsen, opsummerer sit syn på politianmeldelser således:

- De forskellige tilbud bør have en nedskreven voldspolitik
- Overgreb eller vold mod personalet bør politianmeldes
- Politianmeldelse er en ledelsesopgave
- Anmeldelsen bør dog ikke ske mod den forurettedes vilje
- Find om muligt en forståelse med det lokale politi (denne type af anmeldelser tages ikke altid alvorligt af politiet)
- Husk, at politianmeldelse også er vigtig af hensyn til arbejdsskade-forsikringen
- Forsøg også at få skadevolder til at forstå alvoren i situationen på anden vis

”Den her branche kræver altså, at man er lidt hårdhudet,” siger Karin Juul-Pedersen, der er forstander for Granbakken Bo- og Aktivitetscenter, og tilføjer: ”... men samtidig skal vi heller ikke acceptere at tage på arbejde og få lussinger.”

Dermed bliver den gråzone, som Karin Juul-Pedersen og hendes medarbejdere dagligt må manøvrere i, meget synlig. Vold og trusler er en uundgåelig del af jobbet, når man er ansat på et botilbud med blandt andre domsanbragte psykisk handicappede. Samtidig er der dog også grænser for, hvad medarbejderne skal finde sig i, når de bliver angrebet af en beboer.

”Men hvad skal der til, før vi anmelder det til politiet?” spørger hun og understreger dermed dilemmaet yderligere.

En vanskelig opgave

Jeg er taget på besøg på Granbakken i Allingåbro på Djursland for at tale med forstander Karin Juul-Pedersen og de to afdelingsledere Søren Thøstesen og Frank Nielsen om det at politianmelde beboerne for vold eller trusler mod personale.

De to afdelinger, Gården og Åbrinken, har begge en beboersammensætning, der stiller store krav til såvel medarbejdernes pædagogiske faglighed som deres personlige robusthed.

Beboerne er blandt andet voksne med ADHD, Prader-Willi Syndrom, personer med psykosociale og psykiatriske vanskeligheder, problemskabende og udadreagerende adfærd. Beboerne på Åbrinken har typisk en tilsynsdom, hvor muligheden for at anbringe dem administrativt er blevet udnyttet. På Gården er der derimod også beboere, der har en ren anbringelsesdom.

Beboernes domme er meget forskellige. Det handler om røveri, vold røveri, vold, tyveri og brandstiftelse. Der er domme med vilkår om psykiatrisk behandling iblandt – typisk pga. vold.

”Når nogle af vores beboere på Gården har kontakt til psykiatrien, så er det blandt andet fordi, de intelligensmæssigt ligger lige på kanten af, om de egentlig skal være hos os eller høre under psykiatrien,” fortæller Søren Thøstesen og fortsætter:

”Det gør det til en meget vanskelig pædagogisk opgave. Dels fordi de er udadreagerende, og dels fordi de kan planlægge deres handlinger, hvis de vil.”

Det voldsforebyggende arbejde fylder meget på Granbakken Bo- og Aktivitetscenter. Der foretages eksempelvis en intern registrering af alle episoder med vold, verbale trusler om vold eller magtanvendelser. De bliver drøftet på personalemøderne, så man sammen kan finde ud af, hvad der gik galt,

og om de kunne have været undgået. Personalet står sammen om en voldspolitik, der slår fast, at de ikke accepterer vold og udadreagerende adfærd som udtryksform, og at de løbende vil arbejde på at begrænse den. Men med den beboersammensætning, de har, kan hverken vold eller trusler helt undgås.

En streg i sandet

På Åbrinken har man haft to anmeldelser af vold mod personalet siden foråret 2003. På Gården har man til gengæld allerede haft seks anmeldelser, siden afdelingen blev oprettet for knap et år siden.

Hvorfor skal vold og trusler anmeldes til politiet?

”Når vi anmelder, så er det oftest fordi, der nærmest er tale om deciderede overfald,” slår Gårdens afdelingsleder Søren Thøstesen fast. ”Og det gør vi, fordi vi er nødt til at trække en streg i sandet og sige, at det skal vores medarbejdere ikke finde sig i. Ligesom beboerne også helst skal finde ud af, at den adfærd ikke kan betale sig.”

”Men vi anmelder jo ikke hvad som helst”

Hvad er afgørende for, om I vælger at anmelde en episode?

”Min holdning er i første omgang, at når vi kan se, at beboerens handling var bevidst, så er det passende at få den anmeldt. Men juridisk set er motivet selvfølgelig ikke det afgørende,” siger Søren Thøstesen.

”Men vi anmelder jo ikke hvad som helst, for så kunne vi stort set ikke lave andet,” tilføjer Frank Nielsen, der er afdelingsleder på Åbrinken, og fortsætter:

”Det er en del af det pædagogiske arbejde at sætte grænser, stille krav og være vedholdende. Og når vi gør det, så kommer der en reaktion fra beboeren. Men det er jo en re-

aktion, vi kan forudse, og som vi skal kunne tackle. Vi ved, hvad der måske vil komme, vi ved hvorfor, og vi handler på det.”

Søren Thøstesen tilslutter sig og uddyber: ”Det handler om at stille spørgsmålene: ’Hvad var det egentlig, der skete? Og hvad var optakten til det?’ Det er jo spørgsmål, som medarbejderen også skal kunne svare på i retten.”

Som medarbejder inden for dette felt, er især trusler noget, man må forholde sig til næsten dagligt. I Frank Niensens øjne er det særdeles vigtigt at holde fast i, at det er den konkrete verbale trussel, der skal afgøre, om det er en sag for politiet.

”Det afhænger ikke af, hvad truslen gør ved dig – det afhænger af ordene. Nogle medarbejdere er blevet så hårdhuede, at de måske accepterer mere fra beboerne, end de bør. Og omvendt bliver andre måske for følelsesmæssigt påvirkede. Men man kan ikke politianmelde på baggrund af følelser,” siger han.

Hvornår vælger I ikke at anmelde?

”Når vi vælger ikke at anmelde, så kan det handle om, at der måske er blevet stillet krav til beboeren, som vedkommende måske slet ikke er i stand til at efterkomme. Så er der jo tale om en pædagogiske fremprovokeret konflikt,” svarer Søren Thøstesen.

Frank Nielsen fortæller om en konkret episode, hvor det blev besluttet ikke at anmelde. En af beboerne på Åbrinken har blandt andet brug for massiv støtte til at komme op af sin seng om morgenen. En morgen, hvor han ligger i sin seng og spiller høj musik, forsøger et par af medarbejderne at overtale ham til at stå op. Medarbejderne læner sig ind over sengen, og beboeren slår ud og rammer en af dem i ansigtet.

”Skal man anmelde sådan en situation?” spørger Frank Nielsen retorisk og giver selv



Det voldsforebyggende arbejde fylder meget på Granbakken Bo- og Aktivitetscenter. Der foretages eksempelvis en intern registrering af alle episoder med vold, verbale trusler om vold eller magtanvendelser.



”Det er vigtigt at få forklaret betjentene, at de ansatte på afdelinger som vores faktisk er vant til lidt af hvert. Når vi vælger at anmelde en episode, så er der altså en god grund til det.”

svaret:

”Det synes jeg ikke. For det første kunne vi konstatere, at beboeren ikke havde fået sin medicin. Han var derfor i sin ADHD’s vold. For det andet var han knap nok vågnet, inden medarbejderne begyndte at læne sig ind over ham. Sådan en historie ville ikke holde i retten, men i stedet blive pillet fuldstændig fra hinanden. Medarbejderne burde have fundet en anden måde at være vedholdende i deres forsøg på at få beboeren op af sengen.”

Giver det mening at politianmelde?

Er det rimeligt at politianmelde, hvis adfærden er en del af beboerens handicap?

”Det handler selvfølgelig først og fremmest om at komme beboeren i møde, der hvor han eller hun er – altså, om vores kendskab til beboeren. På Åbrinken har vi en beboer, der jævnligt truer os med alverdens ulykker, men fordi vi kender ham så godt og ved, hvor lille en trussel der reelt ligger i det, så ville vi aldrig anmelde det. Med andre beboere ville vi måske reagere anderledes og anmelde det,” svarer Frank Nielsen.

Hvis en beboer er dømt til anbringelse hos jer pga. en udadreagerende adfærd, er det så ikke omsonst at anmelde yderligere episoder?

”Nej,” svarer de alle tre samstemmigt. ”Og det er der flere grunde til,” siger Karin Juul-Pedersen og fortsætter:

”En anbringelsesdom betyder ikke, at vi kan lade vores medarbejdere stå model til vold og trusler. Men den betyder selvfølgelig, at vi måske er bedre forberedte på lidt af hvert. Derudover bliver en anbringelsesdom årligt taget op i et samråd, hvorfra man laver en anbefaling til statsadvokaten. Hvis en af beboerne har en anbringelsesdom, og der ikke har været yderligere episoder, så kan det jo godt være, at dommen bliver ophævet til en tilsynsdom og måske på et senere tidspunkt falder helt bort.”

”En politianmeldelse kan udgøre en del af dokumentationen for, at dommen måske bør bibeholdes,” pointerer Frank Nielsen.

Er det at politianmelde jeres beboere ikke ødelæggende for de relationer og den tillid, I forsøger at opbygge til dem?

”Nej, tværtimod,” svarer Søren Thøstesen og fortsætter: ”Vores holdning er den, at beboerne skal kunne stole på, at hvis de er voldelige over for os, så har det en konsekvens.”

”Vi er troværdige, og de kan have tillid til os, fordi vi holder, hvad vi lover. Når vi siger, at vi ikke vil acceptere vold og trusler, så er det også sådan, det er,” slår Frank Nielsen fast.

Ledelsens rolle

Hvorfor er det vigtigt, at ledelsen er inddraget i beslutningen?

”Afdelingslederen og jeg skal informeres. Dernæst kontakter jeg Region Midtjylland og informerer dem om, at en medarbejder er blevet forulempet, og at en beboer vil blive anklaget for vold. Det er vigtigt, at de forskellige instanser informerer hinanden om den slags alvorlige sager,” fortæller Karin Juul-Pedersen og fortsætter:

”Men når jeg som forstander og afdelingslederen skal involveres, så handler det også om at kunne tage vare på medarbejderen. Vi hjælper med at vurdere, hvor slemt det faktisk er, og vi tager med på politistationen for at anmelde episoden.”

Søren Thøstesen fortæller, at det eksempelvis er lederens rolle at spille ”djævlens advokat”, når man sammen med medarbejderen skal finde ud af, om episoden skal anmeldes. Hvis en sag havner i retten, skal medarbejderen nemlig være klar til at svare på forsvarerens ofte skarpe spørgsmål.

”Det handler blandt andet om, at hvis der ikke er ”kød nok” på en anmeldelse, så risikerer medarbejderen pludselig selv at blive sat på anklagebænken og få sat spørgsmålstegn ved sin faglighed. Og det er bestemt ikke nogen rar oplevelse,” forklarer han.

Samarbejdet med ordensmagten

Hvordan bliver jeres anmeldelser modtaget af politiet?

”På Gården har vi haft et par episoder, hvor medarbejderne oplevede det som noget meget ubehageligt at anmelde. De følte sig faktisk selv anklaget af politiet, og der blev sået tvivl om, hvorvidt de egentlig havde passet deres arbejde godt nok,” fortæller Søren Thøstesen.

”Ja, de går grundigt til værks.” tilføjer Frank Nielsen. ”Det er vigtigt at få forklaret betjentene, at de ansatte på afdelinger som vores faktisk er vant til lidt af hvert. Når vi vælger at anmelde en episode, så er der altså en god grund til det.”

”Når man kommer sammen med sin leder og laver anmeldelsen, tror jeg, at de tager det mere seriøst, end hvis man kommer alene. Men generelt skal vi bare være meget påpasselige med, at der er hold i de anmeldelser, vi kommer med - ellers bliver de ikke taget alvorligt. Men det er vel egentlig også meget rimeligt,” konkluderer Søren Thøstesen.

Politiet er dog ikke en faktor, der kun skal regnes med, når volden først er sket. Karin Juul-Pedersen fortæller, at de på egnen har en landbetjent, som de også får hjælp af i det voldsforebyggende arbejde. ”Han kigger af og til forbi og taler lidt med beboerne,” fortæller hun.

”Det er dyre lærepenge”

På Granbakken Bo- og Aktivitetscenter politianmelder man ikke bare beboerne i flæng. Det er vigtigt, at personalet accepterer, at det er en barsk arbejdsplads, hvor de risikerer meget kontant afregning fra beboerne, hvis deres pædagogiske faglighed ikke er i top.

”Nogen vil trives her på grund af de faglige udfordringer – andre søger hurtigt væk igen, fordi volden og truslerne rammer dem for hårdt,” siger Frank Nielsen.

Han fortæller, at det dog er meget givende for medarbejderne at se, hvordan det pædagogiske arbejde betyder, at der bliver mindre vold.

”Vi kan se, at når de rammer, vi sætter op for beboerne er tydelige og klare, så falder antallet af de voldelige episoder.”

”Men det kan være dyre lærepenge,” siger Karin Juul-Pedersen. ”Og vi forsøger hele tiden at passe så godt på hinanden som muligt.”

Hvad siger loven?

Når politiet modtager en anmeldelse om vold mod en medarbejder i et botilbud eller en psykiatrisk afdeling behandles den som regel efter Straffelovens § 119 om forbrydelser mod den offentlige myndighed:

§ 119. Den, som med vold eller trussel om vold overfalder nogen, hvem det påhviler at handle i medfør af offentlig tjeneste eller hverv (...) straffes med bøde eller fængsel indtil 8 år.

Hvis det drejer sig om trusler, kan sigtelsen i nogle tilfælde ske efter Straffelovens § 266:

§ 266. Den, som på en måde, der er egnet til hos nogen at fremkalde alvorlig frygt for eget eller andres liv, helbred eller velfærd, truer med at foretage en strafbar handling, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

For at kunne få erstatning fra forsikringen efter en voldsepisode, skal episoden anmeldes til politiet. Hvis volden har været forsætlig, kan man også søge staten om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte, i henhold til voldsofferloven. Det kræver ligeledes politianmeldelse.

Kilde: Dilemma: Vold og trusler skal anmeldes – eller?
Artikel af Karen Pedersen i Nyhedsmagasinet Vold som Udtryksform, september 2005.

Af Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat

Fortællinger om vold

Hvad sker der, når pædagogerne selv udnævnes som eksperter, og det er deres fortællinger fra hverdagen, der udgør materialet i undervisningen? Kan man virkelig lære noget af bare at fortælle hinanden historier?



En af de, der har vendt debatten om øget akademisering til en faglig udfordring er cand.pæd.pæd. Dorthe Iversen.

Dorthe Iversen

Dorthe Christiane Iversen er uddannet socialpædagog med overbygningen cand.pæd.pæd. Hun har siden 1998 været ansat som lektor ved University College Syd, Kolding Pædagoguddannelse og er desuden ansat ved Videnscenter for pædagogik og velfærdsinnovation på University College Syd.

Der foregår en øget akademisering af hele det pædagogiske felt og af de pædagogiske uddannelser især. Det er de fleste efterhånden enige om. Der hvor vandene ofte skilles er, når vi skal tage stilling til, om denne akademisering er af det gode eller af det onde. Fortalerne fremhæver blandt andet, at den pædagogiske praksis vil blive styrket af, at faget trækkes op på et højere akademisk niveau. Kritikkerne har derimod gennem årene udtrykt en del bekymring for, om uddannelserne bliver for teoretiske og virkelighedsfjerne.

En af de, der har vendt denne debat til en faglig udfordring, er cand.pæd.pæd. Dorthe Iversen fra Videnscenter for Pædagogik og Velfærdsinnovation i Kolding.

I en tid, hvor pædagoguddannelserne er blevet højt professionaliserede og videnskabeligt funderede, har hun arbejdet på at udvikle undervisningsmetoder, der anerkender og inddrager pædagogernes egne praksiserfaringer.

Det er metoder, man med fordel selv kan eksperimentere med på sin egen arbejdsplads. "Et fokus på voldsforebyggelse er ikke altid et spørgsmål om at komme på flere kurser," siger hun.

Erfaringslæring

Som lektor på Professionshøjskolen University College Syd, Kolding Pædagoguddannelse er det Dorthe Iversens oplevelse, at praksiserfaringer er en uudnyttet ressource. En ressource, som dog er meget efterspurgt blandt de pædagogstuderende, der ofte

ønsker flere "eksempler fra den virkelige verden" i undervisningen.

Derfor gennemførte hun i 2001 sammen med udviklingskonsulent på Social- og Sundhedsskolen i Fredericia, Inge Larsen, to projekter om voldsforebyggelse, der begge tog udgangspunkt i begrebet "erfaringslæring".

Projekterne "Vold som blind passager" og "Vold på spil" var baseret på ideen om, at socialarbejdere bliver bedre til at tackle situationer med vold og trusler ved at reflektere over og få nye perspektiver på tidligere oplevelser.

Men det handler ikke bare om at lære af sine egne erfaringer – det handler også om at kunne lære af hinandens.

Hovedingrediensen i begge projekter var derfor de fortællinger om vold og trusler, som deltagerne havde med sig fra deres egen hverdag.

"Man kan komme på kurser i at håndtere alle mulige situationer, men her er der nogle metoder, der virkelig anerkender pædagogernes egne erfaringer," siger Dorthe Iversen og tilføjer:

"Undervisning og efteruddannelse er utrolig vigtig, men på mange områder kan vi berige hinanden meget mere, end der er tradition for."

Vi skaber alle fortællinger om os selv

Det er den narrative tilgang, der udgør det teoretiske fundament for at anvende fortæl-

linger som metode. Denne tilgang er blandt andet baseret på ideen om, at vi alle bruger fortællinger til at forstå både os selv og vores omverden. Det er også ofte gennem fortællinger, at vi viser omverdenen, hvem vi er.

”Fortællingen er et redskab, som vi ofte ubevidst bruger til at forklare for os selv, hvordan vi er kommet fra ét sted til et andet i vores tilværelse. Det er også et redskab, vi bruger til at skabe mening, når der pludselig sker noget uventet og meningsløst som for eksempel vold. Så skaber vi en ny fortælling, hvori hændelsen får en forklaring og en mening, fordi vi sætter den ind i en større sammenhæng,” forklarer Dorthe Iversen.

Fortællingen bliver med tiden til en form for tavs viden. En viden, vi bærer med os, og som udgør de briller, vi ser verden igennem. Det er de briller, vi ifølge Dorthe Iversen af og til trænger til at få pudset.

”Problemet med vold og trusler er, at man i den fortælling, man skaber bagefter, alt for let kan komme til at give sig selv rollen som offer eller beskrive sig selv som handlingslammet i situationen. Og hvis det er den fortælling, man har om sig selv, så er man måske dårligt stillet næste gang, man oplever noget lignende,” siger hun.

Fortællermetoden

Projektet ”Vold som blind passager” bestod af et forløb, hvor medarbejdere fra 11 forskellige institutioner mødtes med hinanden fem gange.

I løbet af de fem mødegange blev deltagerne i mindre grupper bedt om at fortælle hinanden om en voldsepisode fra deres arbejdsliv. De blev bedt om at overveje, hvilke faktorer, der kunne have medvirket til, at konflikten opstod, og hvordan de måske kunne have handlet anderledes. Desuden skulle de fortælle om episoden set fra andre synsvinkler – både fra modpartens og fra en mulig tilskuers vinkel.

På det femte og sidste møde reflekterede deltagerne over, hvad de hver især kunne tage med sig hjem til deres respektive institutioner.

”Gennem forløbet fik deltagerne et ”rum”, hvor de trygt kunne fortælle om deres ubehagelige oplevelser. Også om de u hensigtsmæssige valg, de måske traf undervejs. Men det handlede lige så meget om, at der var en bestemt systematik i den måde, fortællingerne blev behandlet på. Både fortælleren og lytterne fik tildelt nogle klare roller, og analysen blev til et fælles projekt,” fortæller Dorthe Iversen.

Hvad var det, deltagerne kunne tage med sig hjem efter at have delt deres fortællinger om vold med hinanden?

”Bare det at blive lyttet til er utroligt væsentlig i den her sammenhæng. Men sammen med de andre i gruppen, fik de også øjnene op for de forskellige handlemuligheder, der altid er i en given situation. De blev bevidste om, at de faktisk traf et eller flere valg undervejs. Det kan godt være, at de ikke valgte alt for heldigt, men der var et valg.”

Det voldsforebyggende aspekt i fortællermetoden ligger netop i denne analyse af valg. Ved at dele fortællinger om både fejlslagne og succesfulde strategier med hinanden, skaber man, ifølge Dorthe Iversen, grobund for at vælge den mest hensigtsmæssige strategi i fremtiden.

Forumspil

I projektet ”Vold på spil” blev fortællingerne omsat til et andet medie. Deltagerne i dette projekt skulle ikke nøjes med at fortælle eller lytte. Her skulle de se og måske endda spille med i hinandens fortællinger, der blev omskrevet til små teaterstykker.

Ideen bag projektet var at tage udgangspunkt i deltagerne egne erfaringer, ideer og ressourcer. At overføre fortællingen til



Når et forumspil er i gang, har tilskuerne mulighed for at ændre stykket undervejs. De kan råbe ”STOP!”, når de har forslag til ændringer, og de kan bytte plads på scenen.

en kropslig oplevelse var også et forsøg på at lade deltagerne komme tættere på de følelser, der ligger bag. Når et forumspil er i gang, har tilskuerne mulighed for at ændre stykket undervejs. De kan råbe ”STOP!”, når de har forslag til ændringer, og de kan bytte plads på scenen.

Hvad kan deltagerne bruge forumspillet til?

”I den virkelige verden kan man ikke bare råbe ”STOP!”, når en situation er ved at løbe løbsk. Her skal strategierne til at tackle den sidde på rygraden, så man kan reagere i løbet af nul komma fem og måske nå at afværge en konflikt. I et forumspil har man sammen med sine kollegaer muligheden for at gennemspille forskellige scenarier og tage scenen om, hvis den fik et uheldigt udfald,” forklarer Dorthe Iversen.

Ifølge hende er det meget vigtigt, at forumspillet ikke er baseret på en tænkt situation.

”Det er fortællingen, der skaber forumspillet. Jo mere virkelighedsnært man kan skrive det, desto bedre virker det. Og så får det deltagerne helt ud på kanten af stolen, når de kan se fortællingen udspille sig foran sig. Pludselig kan de se sig selv i situationen på en anden måde, end hvis de bare havde fået historien fortalt.”

Det kræver ikke et kursus

Både fortællermetoden og forumspillet er metoder til at arbejde med voldsforebyggelse, der kan bruges kollegialt.

I den efterfølgende evaluering af projekterne fokuserede deltagerne på den let tilgængelige systematik i fortællermetoden. Og på den konstruktive og udbytterige dialog mellem fortæller og lytter, der betyder, at almindelige historier om hændelser i hverdagen kan blive til lærerige fortællinger. ”Kan man skabe et ”rum”, hvor medarbejderne trygt kan fortælle hinanden om de her

voldsepisoder, så er især fortællermetoden noget, man sagtens kan eksperimentere med på sin arbejdsplads og få et godt udbytte af. Det behøver man ikke at komme på kursus for,” siger Dorthe Iversen.

Vi definerer selv, hvad vold er

Begge metoder forudsætter, ifølge Dorthe Iversen, at deltagerne på forhånd er enige om, hvad vold egentlig er.

Selv læner hun sig op af Arbejdstilsynets definition af vold som enhver fysisk eller psykisk kontakt eller handling, som den enkelte oplever, krænker hans eller hendes fysiske/psykiske grænser.

”Den definition betyder, at vi altså selv er med til at definere, hvad vold er. Derfor er det særligt vigtigt at fokusere på, hvordan vi kommunikerer med hinanden om vold,” siger hun og uddyber:

”Det, der preller af på en person, preller ikke nødvendigvis af på en anden, og det er meget vigtigt ikke at forklejne andres opfattelse af det, de har været udsat for.”

Hun beskriver det som en dobbelt krænkelser, hvis man efter at have været udsat for vold mødes med manglende forståelse eller anerkendelse blandt sine kollegaer.

Stof til eftertanke

For Dorthe Iversen har arbejdet med de to projekter givet stof til eftertanke.

For det første har det givet anledning til at udvikle forskellige metoder til at inddrage socialarbejderes praksiserfaringer i undervisningen på pædagoguddannelsen.

For det andet har det tydeliggjort, hvor vigtigt det er, at kollegaer fortæller hinanden om de voldsepisoder, de er udsat for. Ikke bare for at ”læsse af”, men også fordi, der er noget at lære i alle disse fortællinger. En læring, der foregår i den åbne dialog mellem fortæller og lytter.

Forumteater

Forumteater er ikke en ny opfindelse, men blev for omkring 30 år siden skabt af den brasilianske skuespiller og sceneinstruktør, Augusto Boal. Ideen var at lave teater, der henvendte sig til samfundets undertrykte.

Læs mere om praksisfortællinger og om fortællinger som voldsforebyggende metode i bogen ”Pædagogiske praksisfortællinger” redigeret af Susanne Idun Mørch, forlaget Academica.

Et problembarn fylder 10 år

Af Hanne Marie Kristensen,
VidensTeamets sekretariat

Efter et helt årti som en obligatorisk del af arbejdet på det socialfaglige område skaber handleplanen stadig almindelig bred forvirring. Hvem skal deltage, hvad skal der stå i den, og hvad skal den i grunden til for?

”Skal vi ikke lige finde ud af, om det overhovedet er den samme plan, vi taler om?” Eller: ”Hos os kalder vi det en indsatsplan, hvad kalder I det?” De to sætninger vil mange medarbejdere inden for det socialfaglige område sikkert kunne nikke genkendende til.

I år fylder den individuelle handleplan for personer med betydelig og varig nedsat funktionsevne 10 år. Men på trods af flere forsøg på at ensrette både selve arbejdet og de begreber, der anvendes, volder det stadig en del besvær.

§ 111-planen før...

I 1998 udgjorde Serviceloven et forsøg på at reformere det sociale område og den sociale lovgivning efter Bistandsloven. Formålet var blandt andet at styrke den individuelle indsats og forbedre den enkelte borgers mulighed for indflydelse på sit eget liv.

§ 111-planen var et vigtigt element i denne reform. De individuelle handleplaner skulle være med til at tydeliggøre målet med indsatsen og sikre borgernes inddragelse og retssikkerhed.

Dengang skulle indsatsen i forhold til personer med nedsat funktionsevne tilrettelægges i et samarbejde mellem både kommune, amt og øvrige aktører på området. At sikre en koordinering af indsatsen var derfor endnu et af handleplanens fornemste formål.

Men som det også var tilfældet på flere andre områder, blev det formelle ansvar for handleplansarbejdet ikke entydigt placeret hos enten amt eller kommune.

Handleplanen eksisterede derfor fra starten under meget vanskelige vilkår. Ikke alene skulle den sikre en koordinering af indsatsen over for borgeren. Selve udarbejdelsen af handleplanen skulle også koordineres mellem meget forskellige aktører.

... den blev til § 141-planen

Med kommunalreformen i 2007 fulgte også en ny Servicelov. Paragraffen fik et nyt nummer, og i den nye Servicelovs § 141 blev forpligtelsen til at tilbyde og udarbejde handleplanen nu placeret udelukkende hos kommunerne.

På trods af denne forenkling, mener Pia Bille, der er udviklingskonsulent i Region Sjælland, at koordineringen af arbejdet mellem de forskellige aktører stadig er en meget stor udfordring.

Dengang kommuner og amter delte ansvaret på området, var de ifølge hende mest optaget af matchningsproblematikken – dvs. hvilke borgere, der kunne tildeles hvilke pladser. Arbejdet med at planlægge indsatsen over for den enkelte borger var overladt til det udførende led.

Efter reformen ligger ansvaret for handleplanerne mere entydigt hos den kommunale

Pia Bille

Pia Bille er uddannet videnskabelig samfundsmæssig planlægger (cand.tech.soc.) og har siden 1989 arbejdet som planlægger på socialområdet i offentlige forvaltninger. Hun er nu ansat på det specialiserede socialområde i Region Sjælland. Derudover har hun siden 2000 været tilknyttet Videnscenter for Socialpsykiatri som konsulent i handleplansarbejde. Aktuelt beskæftiger hun sig med udvikling af e-learning i arbejdet med den pædagogiske plan, den del af handleplansarbejdet, der foregår i det udførende led.

forvaltning. Det udførende led laver de pædagogiske planer, der er en udmøntning af handleplanen i praksis.

”Det stiller langt flere krav til dialogen mellem den kommune, der bestiller opgaven, og f.eks. de enkelte tilbud, der er i det udførende led. Eksempelvis i forhold til, hvilke økonomiske rammer der skal være for opgaveløsningen,” vurderer hun.

Alt det en handleplan *ikke* er

Historien om § 111/141-planen viser, at der fra starten har været et stort behov for at præcisere, hvem der skal deltage i handleplansarbejdet, hvad planens formål er, og hvad den skal indeholde.

På de indledende sider i en evalueringsrapport fra 2001 lavet af Rambøll står der:

”Det viste sig hurtigt, at ”§ 111-plan” var et meget vidt begreb, idet meget forskelligartede dokumenter blev præsenteret for os som § 111-planer.” (Rambøll 2001, side 5)

I 2007 udsendte Kommunernes Landsforening og Socialpædagogernes Landsforbund pjecen ”Rart at vide om handleplaner” for at skabe mere klarhed om handleplansarbejdet. Her tog man blandt andet fat på en ensretning af de begreber, der anvendes.

I pjecen slås det fast, at § 141-handleplanen, ikke må forveksles med de behandlingsplaner, udskrivningsaftaler og koordinationsplaner, der bliver omtalt andre steder i lovgivningen. Men de kan være relevante at inddrage i udarbejdelsen af handleplanen.

§ 141-handleplanen må heller ikke forveksles med de planer, som mange sociale tilbud udarbejder for deres indsats i forhold til den enkelte borger.

Disse planer har fået mange betegnelser – indsatsplaner, delplaner eller pædagogiske planer – men handleplaner er de altså ikke.

De må snarere beskrives som redskaber til at omsætte handleplanen i praksis.

Her er det ifølge Pia Bille også vigtigt at slå fast, at ”... handleplanen i sig selv ikke er et redskab - det er en opgave, der bliver stillet!”

Når handleplanen alligevel ofte bliver beskrevet som et redskab, skyldes det, at den netop bliver forvekslet med de forskellige former for arbejdsplaner, der blot tjener til at udmønte den overordnede handleplan.

”Medarbejderne i et tilbud udfylder eksempelvis et papir med oplysninger om en beboers alder og diagnose. De krydser måske af i et skema til beskrivelse af beboerens funktionsevne, adfærd mm. Det kalder de ofte for en handleplan. Det er det ikke!”

Hvad går opgaven ud på?

Når Pia Bille skal forklare, hvad en handleplan er, beskriver hun den ofte ved at fortælle, hvilke forskellige funktioner, den medarbejder, der varetager opgaven, skal udfylde. Funktionerne kan ifølge hende beskrives under tre hovedoverskrifter.

1) Medarbejderens pædagogiske eller terapeutiske funktion

Et af handleplanens formål er at sikre borgerens inddragelse og medindflydelse på eget liv. I det pædagogiske arbejde ligger derfor blandt andet ansvaret for at støtte den enkelte borger i at formulere sine egne ønsker og finde sine egne potentialer.

”Borgerens ’personlige plan’ er en forudsætning for overhovedet at kunne gennemføre handleplansarbejdet. Det ville være at betragte som et overgreb, hvis planen blev udarbejdet, uden at medarbejderen forsøger at leve sig ind i borgerens situation og at forstå dennes ønsker og drømme,” siger hun.

Serviceovens

§ 141

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde et udarbejdet handleplan, når hjælpen ydes til (...) personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne (...).

Stk. 3.

Handleplanen skal angive

- 1) formålet med indsatsen,
- 2) hvilken indsats der er nødvendig for at opnå formålet,
- 3) den forventede varighed af indsatsen og
- 4) andre særlige forhold vedrørende boform, beskæftigelse, personlig hjælp, behandling, hjælpemidler m.v.

2) Medarbejderens myndighedsfunktion

Inden for det specialiserede socialområde er socialarbejderne ikke fuldt ud underlagt borgerens ønsker eller accept i forhold til den omsorg, der skal ydes. Der er en omsorgspligt, der skal varetages som en integreret del af hele kontakten til borgeren – også i forbindelse med handleplansarbejdet.

”En borger kan i forbindelse med handleplansarbejdet svare nej til et tilbud om en bestemt form for støtte. Her kan det være en del af omsorgsopgaven at forsøge at fastholde borgeren på en dialog om, hvad der skal til, for at støtten vil kunne accepteres.”

3) Medarbejderens koordinerende og kvalitetssikrende funktion

Udarbejdelsen af handleplanen sker blandt andet for at sikre, at der ydes de rigtige indsats i forhold til den enkelte borger. Og den skal sikre, at de rigtige aktører får tildelt de rigtige roller.

Serviceoven indeholder desuden en særskilt paragraf, der handler om opfølgning. Heri står der, at det påhviler borgerens opholdskommune løbende at følge de enkelte sager for at sikre, at de indsats, der ydes, fortsat opfylder deres formål.

”Særligt denne sidste tredjedel af medarbejderens funktioner i forbindelse med handleplansarbejdet gør det meget tydeligt, at både selve udarbejdelsen af planen og ikke mindst kravet om en løbende opfølgning forudsætter, at alle instanser samarbejder om opgaven,” pointerer Pia Bille.

I hendes øjne er de forskellige systemer eller strukturer hos hver enkelt aktør imidlertid ikke altid indrettet efter at skulle samarbejde med andre systemer.

Kommunerne har for eksempel meget forskellige forvaltningsstrukturer, som man skal have et vist kendskab til for at kunne finde den rette indgang.

”Arbejder man i et botilbud kan det være vanskeligt at finde ud af, hvem i kommunen, der er den rette at henvende sig til – afhængigt af, om henvendelsen drejer sig om hjælpemidler, uddannelses- og kulturtilbud eller beskæftigelsesmuligheder,” fortæller hun og fortsætter:

”Ikke desto mindre er netop indgangen til og koordineringen af forskellige typer af tilbud en forudsætning for at kunne medtænke de andre særlige forhold vedrørende boform, beskæftigelse, personlig hjælp, behandling, hjælpemidler mv., som lovgivningen kræver det.”

Derudover påpeger hun, at samarbejdet mellem de forskellige aktører ofte bæres oppe af personlige netværk.

”Det betyder, at hvis blot en enkelt person skifter job, så mister eksempelvis to forvaltninger eller måske en forvaltning og et sygehus pludselig det bindeled, der gjorde samarbejdet mellem dem muligt.”

Et fokus på samarbejdet mellem de forskellige aktører i handleplansarbejdet er derfor en stor nødvendighed for at processen og dermed også resultatet kan opfylde sine formål.

Hvad indeholder den gode handleplan?

Serviceoven dikterer i punktform, hvad en handleplan skal indeholde. Ikke desto mindre er der mange steder problemer med at få udarbejdet handleplaner, der rent faktisk opfylder formålet.

En af årsagerne til dette er ifølge Pia Bille, at det i alle de skemaer, der er udarbejdet for at lette handleplansarbejdet, bliver for let blot at udfylde punkterne. Der er ikke nok fokus på at konkretisere beskrivelser af blandt andet formål og indsats.

Hun opridser tre meget vigtige elementer, der indgår i den gode handleplan.



Handleplanen eksisterede fra starten under meget vanskelige vilkår. Ikke alene skulle den sikre en koordinering af indsatsen over for borgeren. Selve udarbejdelsen af handleplanen skulle også koordineres mellem meget forskellige aktører.

- 1) Den skal for det første indeholde en meget klar formålsbeskrivelse, hvor man forholder sig til alle de forskellige led, der er en del af opgaven overfor borgeren. Altså, en overordnet beskrivelse af formålet med alle de forskellige aktørers arbejde.
- 2) Dernæst skal planen indeholde en tydelig fordeling af roller og ansvar.
- 3) Endeligt skal handleplanen indeholde en klar og detaljeret beskrivelse af de midler, dvs. de konkrete indsatser, der skal sættes i værk for at nå målene.

”Det sker alt for tit, at de forskellige aktører arbejder uden at koordinere indsatserne med hinanden,” mener hun.

”Det er for eksempel ikke nok at skrive, at borgeren skal have støtte til at opnå mere struktur i hverdagen. I stedet skal det beskrives udførligt, hvad man har tænkt sig at gøre for at støtte borgeren i at opnå denne struktur.”

Ikke alle forhindringer skal tromles ned

Implementeringen af handleplansarbejdet har været mødt med visse forbehold i det udførende led. Forbehold, som det ifølge Pia Bille er meget væsentligt at tage alvorligt.

”I det pædagogiske arbejde har det gennem mange år været et ideal at fastholde det komplekse og unikke i hver borgers situation. Dette ideal har været medvirkende til, at mange er vejet tilbage fra at skrive ned og dokumentere, hvad de rent faktisk har gjort,” siger hun og fortsætter:

”Hvad der har været den rigtige behandling af én borger, har man ikke nødvendigvis anset for væsentligt, når man har skullet finde den rigtige behandling af en anden.”

Endnu et forbehold har været, at skrivebordsarbejde er blevet en stadig større del af det pædagogiske arbejde, og at det ofte går ud over pædagogernes tid og kontakt med brugeren.

”Det er mange steder et meget konkret og reelt problem, fordi det blandt andet har betydning ved tilrettelæggelsen af arbejdet - eksempelvis i forbindelse med vagtplanlægningen. Mange vil måske også mene, at brugerens behov er bedre imødekommet ved, at vi bruger tiden sammen med ham eller hende og ikke bag skrivebordet inde på kontoret.”

Det er i Pia Billes øjne meget vigtigt, at disse forbehold overfor handleplansarbejdet ikke bare bliver opfattet som en modstand, der skal tromles ned.

”Argumenterne er meget reelle og indebærer nogle væsentlige dilemmaer, der skal konfronteres konstruktivt.”

For hende er det imidlertid vigtigt at holde fokus på, hvordan skriftligheden og dokumentationen er med til at sikre borgernes retssikkerhed. Det er retssikkerhedsprincippet, der gør det nødvendigt, at dilemmaerne i arbejdet trods alt bliver konfronteret.

”Selvfølgelig vil der ske en udvikling af dette område, og det kan sagtens være, at det, vi i dag kender som handleplaner, på sigt bliver erstattet af noget andet. Det vigtigste må være at fokusere på de perspektiver, vi vil forfølge med de tiltag, vi sætter i gang. Her er retssikkerhedsperspektivet efter min mening det vigtigste.”

Udviklingshæmmede med demens

Flere og flere udviklingshæmmede får aldersrelaterede sygdomme. Afdelingslæge Ulla Jacobsen fra Center for Oligofrenipsykiatri beretter her om udviklingen, og om hvilke udfordringer, det medfører for personalet.

Som følge af bedre levevilkår og bedre lægebehandling er vores gennemsnitlige levealder blevet forøget med ca. 20 år gennem det seneste århundrede. Denne tendens gælder også blandt udviklingshæmmede.

Der er fortsat en betydelig overdødelighed blandt de sværest udviklingshæmmede mennesker. Men for lettere udviklingshæmmede, der ikke har tillægshandicap, og som har nået voksenalderen, nærmer restlevetiden sig den øvrige befolkning.

Med den stigende levealder øges imidlertid også risikoen for, at udviklingshæmmede rammes af aldersrelaterede sygdomme – herunder demens.

Overhyppighed af demenssygdomme

I befolkningen som helhed har ca. 7 % af de, der er ældre end 65 år, en behandlingskrævende demenssygdom, mens det blandt udviklingshæmmede gælder for ca. 22 % (Jens Lund, 1985).

Blandt de udviklingshæmmede er der altså tale om en betydelig overhyppighed.

Personer med Down Syndrom indtager en særstilling i denne statistik. Hos denne gruppe optræder Alzheimers Sygdom langt hyppigere og i en væsentligt tidligere alder. De første symptomer ses ofte i begyndelsen

af 50-års alderen, men kan også optræde hos endnu yngre personer med Down Syndrom

Flere udfordringer for personalet

Demenssygdom medfører en svækkelse af hukommelsen og påvirker evnen til at tænke og vurdere en situation. Sygdommen rammer sproget, og den demente kan blive irriteret, have tendens til at græde, udvise forgrovet social adfærd og miste interessen for aktiviteter, som han/hun tidligere har følt glæde ved.

Det forhold, at en beboer ved en demenssygdom gradvist mister evner og færdigheder, stiller store krav til personalet.

Man skal som pædagog have kendskab til et demensforløb, være fleksibel og have indlevelsessevne. Man skal være forberedt på, at den beboer, som måske i dag er mobil og selvhjulpent og kan udføre småopgaver i boafsnittet, i løbet af nogle år bliver kørestolsbundet og tiltagende plejekrævende.

Desuden skal man være opmærksom på, at "den aktuelle dagsform" kan være svingende. Opgaver, som i går kunne klares selvstændigt, skal vedkommende i dag have hjælp til. Her er det vigtigt, at hjælpen gives, så den opmuntrer og støtter beboeren i at bevare sit selvværd.

Afdelingslæge Ulla Jacobsen, Center for Oligofrenipsykiatri, Aarhus Universitetshospital, Risskov



Demenssygdom medfører en svækkelse af hukommelsen og påvirker evnen til at tænke og vurdere en situation.

- De hyppigste demensformer er blodkarsdemens og Alzheimers Sygdom. Ca. 20 % af alle demente rammes af blodkarsdemens og ca. 60 % af Alzheimers Sygdom.
- Demens er ikke en naturlig følge af at blive gammel, men skyldes sygelige forandringer i hjernen.
- Mange forskellige sygdomme kan være årsag til demens.
- Demens er en fremadskridende lidelse, men forløbet afhænger både af, hvilken sygdom, der er tale om, og hvilke områder i hjernen, der angribes.
- Sygdommen skal have haft en varighed på mindst 6 måneder, før man stiller diagnosen.

Behov for skærmede enheder

Da en dement person som et led i sygdommen også mister orienteringsevnen, er det vigtigt for vedkommendes tryghed, at omgivelserne er overskuelige.

Det er baggrunden for, at man på enkelte bosteder har oprettet skærmede enheder med kun få beboere. På andre bosteder har man erfaring for, at den demente ikke behøver flytte til en speciel skærmet enhed, hvis de fysiske rammer og personalenormeringen giver mulighed for i enkelte konkrete situationer at skærme beboeren for unødige og forvirrende indtryk.

Fokus på det aktuelle funktionsniveau

Afslutningsvist er det vigtigt at pointere, at tilbud, opgaver og aktiviteter altid bør være tilpasset det aktuelle funktionsniveau.

Hvis en dement person bliver stillet overfor krav eller opgaver, som vedkommende ikke magter eller forstår betydningen af, kan han reagere med aggressivitet eller andre former for adfærdsforstyrrelser. Det samme forhold gør sig også gældende, hvis boligforholdene er for uoverskuelige og personalenormeringen utilstrækkelig.

Lise er ikke bare forvirret

Af Camilla Gade,
Vidensteamets sekretariat

Lise holder fødselsdag. Hun bliver 54. Hun har en stor familie, og de plejer at holde nogle store fester. I år er de samlet i Lises bofællesskab og har bestilt mad udefra. Det er lidt af en satsning, for det er ikke sikkert, Lise selv magter at sidde med ved bordet. Men netop i dag er en god dag. Lise kan sidde op i kørestolen og nyde at blive fejret. Sådan er det ikke altid.

Case

Lise bor i et botilbud i en midtjysk kommune. Hun har Down Syndrom og har boet samme sted i mange år. Hun har altid været meget selvstændig og selvhjulpen i sin dagligdag. Hun har også altid været lidt af en ener og haft sine helt egne meninger om tingene. Hun har passet sit arbejde på beskæftigelsestilbuddet i byen og har selv kunnet tage bussen på familiebesøg.

For ca. to år siden begyndte hun at ændre sig. Hukommelsen svigtede, ting blev væk, og hun mistede orienteringen, når hun var væk fra de faste rammer. Et af de tydeligste tegn var, at det blev sværere for hende at komme af sted på arbejde.

Afdelingslederen for Lises botilbud fortæller: "Det begyndte med, at hun ikke ville stå op om morgenen - hvad hun ellers altid har gjort som et klokkeværk. Det tog længere og længere tid, og hun var meget svær at få i gang. Til sidst kom hun ikke på arbejde, før tilbuddet lukkede."

En barsk diagnose

Alligevel gik der lidt tid, inden diagnosen demens kunne stilles. Afdelingslederen fortæller, at det var svært at acceptere, at Lise kunne være dement: "Vi prøvede at finde nogle undskyldninger, for vi syntes jo, det var for barskt." Lises kontaktpædagog

uddyber: "Jeg tror da nok, at vi inderst inde havde en fornemmelse af at, der var et eller andet helt galt her. Men der var ikke rigtig nogle af os, der satte ord på. I starten slog vi det lidt hen og tænkte, at nej, det må være noget andet."

For at afklare, hvad Lises symptomer kunne skyldes, blev der foretaget en grundig fysisk udredning. Der blev bl.a. kontrolleret for B12 vitaminmangel og grå stær. Men der var intet i de fysiske undersøgelser, der kunne forklare forandringerne i Lises adfærd og praktiske færdigheder.

Afdelingslederen kontaktede afdelingslæge Ulla Jacobsen, Center for Oligofrenipsykiatri ved psykiatrisk hospital i Risskov. Ulla har stor viden om og erfaring med mennesker med Down Syndrom og Alzheimers Sygdom. Netop personer med Down Syndrom er særligt udsatte for Alzheimers Sygdom, fordi de har et ekstra kromosom nr. 21.

Sygdomsforløbet

Lises sygdomsforløb er præget af, at hun gradvist mister flere og flere færdigheder. I den første fase begynder symptomerne at blive synlige. Foruden hukommelsestab er en udadsøgende adfærd det mest markante. Lise har svært ved at orientere sig og søger ud af dørene. Diagnosen Alzheimers Sygdom stilles, og Lise begynder et behandlingsforløb med et demensmiddel.



For ca. to år siden begyndte Lise at ændre sig. Hukommelsen svigtede, ting blev væk, og hun mistede orienteringen, når hun var væk fra de faste rammer. Et af de tydeligste tegn var, at det blev sværere for hende at komme af sted på arbejde.

Virkningen er dog ikke så god, og man stopper igen.

I den næste fase bliver hun meget mere konfus og forvirret. Samtidig får hun voldsomme hallucinationer om dyr, der kravler på hende. Derfor startes en behandling med et psykosemiddel, som får hallucinationerne til at forsvinde. Lise mister dog stadigt flere af sine daglige færdigheder. Hun holder op med at gå i bad, har brug for hjælp til påklædning og kan ikke længere løse de praktiske opgaver i bofællesskabet.

I den seneste fase er Lise derfor begyndt at tage et nyt præparat for fremskreden Alzheimers. Dette har tilsyneladende en positiv effekt. Tabet af færdigheder stopper, og Lise får det også bedre psykisk.

Det ændrer dog ikke på, at Lise i dag er plejepatient. Situationen er endog forværret af, at Lise nu lider af epileptiske anfald med voldsomme kramper.

Vi vender for en stund tilbage til Lises fødselsdag. Det er en god dag. Der er flag på bordet, glade familiemedlemmer, og Lise har overskud til at drille sin lillebror. Men Lises tilstand er meget svingende. Hun kan være meget afkræftet og have åndedrætsbesvær om morgenen, for om eftermiddagen at sidde og grine med de andre beboere i fællesstuen. Kontaktpædagogen beskriver Lises sygdom som "uden regler". Det er meget uforudsigeligt, hvor meget Lise kan overkomme i løbet af en dag.

Lise før og nu

Alzheimers har ikke kun ændret Lises færdigheder, men også hendes adfærd og personlighed. Før var Lise en meget selvstændig og egenrådig dame, der holdt folk meget på afstand. Nu er Lise tværtimod åbenlyst glad for den nære sociale kontakt i bofællesskabet.

Dette skifte i personlighed har også betydning for gruppedynamikken i bofællesskabet. De andre beboere havde i starten svært ved at acceptere, at Lise eksempelvis ikke kan deltage i de praktiske gøremål. Men i dag er hun blevet en slags lillesøster for de andre. Afdelingslederen forklarer: "I dag er der en enorm omsorg. Noget af det, der er sket i den gruppe, er faktisk også, at de andre har udviklet sig følelsesmæssigt."

Også i forhold til kommunikation har Lise ændret sig. Fra at kunne mestre et rimeligt og forståeligt sprog, er Lises verbale kommunikation nu reduceret til ordet "mor" og uforståelige sætninger. Afdelingslæge Ulla Jacobsen forklarer, at ekspressiv afasi er meget udbredt ved Alzheimers, og at det muligvis kan forklare Lises problemer. "Hun har en idé om, hvad det er, hun gerne vil sige, men det er noget helt andet, der kommer ud af munden på hende."

Lise bliver boende

Som Lises situation forværres, bliver hun mere og mere plejekrævende, og spørgsmålet om, hvorvidt Lise kan blive boende i bofællesskabet, er blevet aktuelt. Personalet på afdelingen har valgt den mere besværlige vej: Lise skal blive i bofællesskabet.

Pædagogerne og familien er overbeviste om, at Lise er mest tryk i sit eget hjem. Kontaktpædagogen fortæller: "Jeg er fuldstændig 100 % sikker på, at hun er tryk. Det kan godt være, hun ikke kan genkende os mere, men der er igen tvivl om, at hun er tryk ved den måde, vi er omkring hende på."

Et eksempel på, at Lise godt kan mærke forskel på, hvem der hjælper hende, er en episode, hvor to nære familiemedlemmer - i god mening - vil hjælpe Lise over i kørestolen. De følger præcis samme fremgangsmåde, som det daglige personale. Men alligevel går det helt galt. Da Lise kommer op at sidde, bryder hun grædende sammen.

Hun er tydeligvis skræmt af, at det ikke er dem, der plejer at hjælpe hende op. Selvom hun naturligvis kender de to familiemedlemmer godt, er hun ikke tryk ved at lade dem hjælpe sig. ”Det var ikke kendte hænder, der hjalp hende,” fortæller hendes kontaktpædagog.

Afdelingslæge Ulla Jacobsen forklarer, at Lise pga. de svigtende færdigheder og evne til at kommunikere kræver, at man kender hende godt. Derfor kunne det være problematisk at flytte hende til eksempelvis et plejehjem for ældre.

Men beslutningen om lade hende blive boende har ikke været uden omkostninger – hverken for økonomien eller personalet. Kontaktpersonen nævner også, at der er en vis risiko ved ikke at flytte Lise på plejehjem, hvor der er vågen nattevagt: ”De kommer fra hjemmeplejen og kigger til hende én gang om natten. Men det er da frustrerende for os at gå hjem om aftenen og ikke vide, om hun får en krampe i løbet af natten. Til gengæld får hun så meget andet godt ved at være her, at vi stadigvæk synes, det er det bedste tilbud til hende.”

Udfordringer for personalet

For personalet i bofællesskabet har Lises tiltagende demens været en stor udfordring. Der er brug for opkvalificering af pædagogerne, når de skal løfte opgaven med en dement udviklingshæmmed. Opgaven er pludselig en plejeopgave, og der skal bruges en meget anderledes pædagogik. Pædagogikken i forhold til Lise handler nu primært om at aflæse hendes ofte svage signaler og støtte op om hendes behov, som kan skifte fra det ene øjeblik til det andet.

Afdelingslederen er ked af at indrømme det, men det er dyrt at have Lise boende i bofællesskabet. Eksempelvis skal der tilkaldes ekstra medarbejdere til at være hos Lise, når de andre beboere skal på udflugt eller lignende. Hun slår dog også fast, at kommu-

nen har været meget hjælpsom både med hjælpemidler, ekspertise og hjælp til plejeopgaverne. Alligevel er personalet presset.

Lises kontaktpædagog fortæller, at arbejdet med Lise og de andre beboere er krævende, når der kun er én på arbejde ad gangen. Det kan kun fungere, ”fordi folk virkelig VIL det her!”

Arbejdet med Lise er også givende, bl.a. fordi det netop er en faglig udfordring. Medarbejderne er enige om, at: ”Hvis man skal være her som medarbejder, skal man også kunne se, at det er spændende at arbejde med en person, der forandrer sig på den måde. Man skal ikke være her, fordi man synes, det er synd - det kan vi ikke bruge til noget.”

Lises fødselsdag er slut. Gæsterne er taget hjem. Kagen er spist, og bordet ryddet. Kontaktpædagogen hjælper Lise i seng. I nat kommer hjemmeplejen og vender hende og tjekker, om alt er i orden. Lige som de plejer. Samme hjem, samme hænder. Dét er en god dag for Lise.

Lise er ikke beboerens rigtige navn. Sted, personale og beboer er anonymiseret af hensyn til beboeren. Navnene er kendt af redaktionen.



Afdelingslæge Ulla Jacobsen forklarer, at Lise pga. de svigtende færdigheder og evne til at kommunikere kræver, at man kender hende godt. Derfor kunne det være problematisk at flytte hende til eksempelvis et plejehjem for ældre.

Af Camilla Gade,
Vidensteamets sekretariat



Bogen sætter fokus på mennesker, der lider af borderline eller psykopati.



Bogen henvender sig bredt til alle inden for det socialpædagogiske felt eller andre med interesse for de aktuelle strømninger og problemstillinger inden for socialpædagogikken.

Boganmeldelser

Livet tæt på – at være pårørende til et menneske med borderline eller psykopati

Bogen sætter fokus på mennesker, der lider af borderline eller psykopati. Bogen bryder lidt af et samfundsmæssigt tabu, for man skifter måske ikke just med, at man lever med en psykopatisk mand eller en ustabil datter med borderline.

På overfladen lever disse mennesker et helt normalt liv. Der kan derfor gå lang tid, inden tegnene på borderline eller psykopati bliver opfanget. Sygdommens karakter og følger-virkninger kan dog være meget alvorlige, og det er derfor vigtigt, at også fagfolk i det offentlige system er opmærksom på symptomerne. Men hvad er det nu lige, borderline og psykopati egentlig handler om?

Bogen besvarer dette spørgsmål med et interessant mix af personlige fortællinger, interviews og beskrivelser af diagnoser. De personlige fortællinger fra pårørende er gribende beretninger om vold og misbrug, selvmordsforsøg, ekstreme humørsvingninger, manipulation og udnyttelse. Men også om kærlighed, afmagt, accept og kampen for at bevare troen på bedring. I slutningen af bogen er samlet en praktisk og anvendelig liste af gode råd til pårørende og fagfolk. Flere af oplysningerne er meget tankevækkende. Eksempelvis kan psykopater være eksperter i at fordreje sandheden og dermed besværliggøre eller direkte sabotere en sagsbehandling. Borderline patienter kan være meget udadreagerende og/eller udvise selvskadende adfærd. Her er det dog vigtigt at bemærke, at den problemskabende adfærd oftest bunder i barndomstraumer og en følelsesmæssig frustration frem for vrede eller bevidst uvilje.

Bogens forfatter er Pia Skadhede, som er socialrådgiver og underviser. Desuden bidrager to overlæger med mere faktuelle og

faglige beskrivelser af diagnoser og redegørelser for behandlingsmuligheder.

Bogen henvender sig både til pårørende og til fagfolk. Den synes relevant både som et udvidet opslagsværk og som mere dybdegående læsning for behandlere, men også for de fleste fagfolk. Bogens pointe er netop, at man i mødet med mennesker i det offentlige system med fordel kan være opmærksom på tegnene på borderline eller psykopati. Det er mere udbredt, end man skulle tro.

"Livet tæt på" af Pia Skadhede. Psykiatridens Forlag, 2008. 192 sider. Pris 175 kr.

Aktuelle udfordringer i socialpædagogikken

Hvad sker der inden for socialpædagogikken netop nu? Denne bog består af en samling artikler, der kommer med hver sit bud på de aktuelle udfordringer for socialpædagogikken.

Artiklerne omhandler eksempelvis områdets samfundsmæssige funktion og forskningen inden for feltet. En af forfatterne ser på vidensgrundlag og etik for socialpædagoger. I andre artikler sættes der fokus på dokumentation. Disse artikler kredser om forskellige dokumentationsformer og metoder samt om, hvordan man overvinder medarbejdernes modstand mod dokumentation. Eksempelvis beskriver en enkelt forfatter meget udførligt, hvordan praksisfortællinger kan anvendes som metode til dokumentation. Her bruges et eksempel fra et botilbud til voksne med varigt nedsat funktionsevne. Endelig er der to artikler, der omhandler anbringelser af børn og unge. Her tager den ene artikel udgangspunkt i et udviklingsprojekt om tidlige anbringelser, mens den anden artikel ser på formålet med anbringelser af unge på døgninstitutioner.

Et fællestræk ved forfatterne er, at de alle er mestre i socialpædagogik fra Danmarks Pædagogiske Universitets-skole. Artik-

lerne er skrevet ud fra deres afsluttende projekter, og der ligger meget omfattende undersøgelser til grund for dem alle. Bogen kan derfor ses som en "genvej" til helt ny forskning på området.

Bogen henvender sig bredt til alle inden for det socialpædagogiske felt eller andre med interesse for de aktuelle strømninger og problemstillinger inden for socialpædagogikken. Artikelformen betyder, at man selv kan vælge de temaer ud, der har ens særlige interesse.

Aktuelle udfordringer i socialpædagogikken" af Inge Bryderup (red.). Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag, 2008. 242 sider. Pris: 188 kr.

Kommunikationskultur – samtaler i pædagogisk arbejde

En ny bog sætter den professionelle samtale inden for det pædagogiske arbejde under lup. Bogen søger målrettet at besvare spørgsmålet: Hvordan kan den professionelle forbedre sin kommunikative bevidsthed og sine kompetencer?

Bogen griber problemstillingen an både på det teoretiske og det praktiske plan. Teoretiske oplæg suppleres med eksempler fra det pædagogiske arbejde og sluttet af med konkrete øvelser til læseren selv. Man kan beskrive bogen som en "how to" bog og et godt arbejdsredskab, der lægger op til, at man lærer, mens man læser. Bogen gennemgår systematisk alle faser af den professionelle samtale. Fra den professionelle kontekst, over kunsten at lytte og til, hvordan man tackler den konfronterende samtale (og meget, meget mere). Et vigtigt element i en bedre forståelse af kommunikationskultur er praksisfortællinger, som introduceres grundigt i bogens sidste del.

Bogen henvender sig umiddelbart til pædagoger, der gerne vil arbejde med at forbedre sine kommunikationsevner. Men bogens redskaber er også relevante for andre professioner, der har mennesker som genstandsfelt, eller som arbejder tværfagligt. Bogen er desuden suppleret af en hjemmeside med det formål at samle praksisfortællinger og dele viden. På siden er der debatforum, forfatterens blog samt information om praksisfortællinger. Hjemmesiden hedder: www.praksisfortællinger.academica.dk.

Forfatteren Susanne Idun Mørch er uddannet cand.psych og arbejder som lektor ved VIA University College Pædagoguddannelsen i Århus.

"Kommunikationskultur – samtaler i pædagogisk arbejde" af Susanne Idun Mørch, forlaget Academica, 2008. 200 sider. Pris 250 kr.



Bogen griber problemstillingen an både på det teoretiske og det praktiske plan. Teoretiske oplæg suppleres med eksempler fra det pædagogiske arbejde og sluttet af med konkrete øvelser til læseren selv.

Af Camilla Gade,
Vidensteamets sekretariat

Kort nyt

Nyt kursus:

Værktøjer for nye medarbejdere

Som ny medarbejder inden for socialområdet kan man pludselig stå i situationer, hvor brugerne reagerer på en måde, der er helt uforudsigelig eller uforståelig for én. Dette gælder måske især inden for arbejdet med udviklingshæmmede og senhjerne-skadede med problemskabende adfærd. Et helt nyt kursus fra Vidensteamet henvender sig til nye medarbejdere og søger at give kursusedtagerne grundlæggende viden og færdigheder inden for områderne: Det kan nytte-pædagogik, neuropædagogik, kognitiv pædagogik og konflikthåndtering.

Kurset giver deltagerne helt konkrete værktøjer, som de kan arbejde videre med og anvende i deres arbejde. Underviser på kurset er Gaia Inge Nedergaard, autoriseret klinisk psykolog og arbejds- og organisationspsykolog.

Kurset afholdes over to dage d. 22. og 23. april 2009 på Scandic i Århus. Tilmelding foregår via vidensteamets hjemmeside: www.vidensteam.dk.

Evaluerings af VISO

Efter en lidt langsom start for VISO (Den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation), er antallet af henvendelser fra landets kommuner nu mere end fordoblet i det første halvår af 2008 set i forhold til samme periode sidste år.

Så langt så godt. Men hvordan er VISOs rådgivning til borgere og kommunale sagsbehandlere? Og er disse to grupper tilfredse med VISO? Dette er fokusområderne i en netop igangsat evaluering af VISOs arbejde.

Det er Velfærdministeriet og Undervisningsministeriet, der har iværksat evalueringen, hvis resultater forventes offentliggjort i starten af 2009.

For yderligere oplysninger om VISOs arbejde henvises til hjemmesiden: www.servicestyrelsen.dk.

Stor international konference om autisme

I februar 2009 afholdes en ny forskerkonference om autisme. På "Meeting of Minds" konferencen får professionelle, patienter med autisme og deres pårørende mulighed for at udveksle viden om og erfaringer med autisme. Konferencen afholdes d. 26.-28. februar 2009 i Herning Messecenter, men allerede nu efterlyser organisationen bidrag i form af ny viden og input fra researchere og professionelle til brug på konferencen. Man kan bidrage til konferencen ved at indsende et resumé på maks. 200 ord til arrangørerne senest d. 1. december 2008.

Tilmelding og indsendelse af bidrag sker via hjemmesiden: www.meetingofminds.dk.

Nyt temanummer på vej

Vidensteamets sekretariat har i efteråret 2008 igangsat et projekt om dokumentation i praksis. Formålet er at viderefremde forskellige praksis eksempler og erfaringer med dokumentationsarbejdet generelt. I forbindelse med projektet vil sekretariatets praktikant Camilla Gade og formidlingskonsulent Hanne Marie Kristensen besøge døgntilbud for psykisk handicappede og senhjerneskadede rundt i hele landet. Projektet resulterer i en artikelsamling, der udkommer omkring jul.

Vidensteamet er...

Formand: Janne Spiegelhauer

Voksensocialchef
Voksensocialområdet
Region Midtjylland

Anette Löwert

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 Hjerneskerådgivningen
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

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
Kommunernes Landsforening

Ruth Kastrup

Fagkonsulent
Handicap- og Psykiatridelingen
Odense Kommune

Vibeke Madsen

Konsulent
Handicapsekretariatet
Aalborg Kommune

NN

Århus Kommune



1-dags kurser

Psykatri og udviklingshæmning I

Tid og sted:

3. februar 2009 i Århus

17. februar 2009 i Roskilde

Underviser:

Psykater Finn Gerholt

Psykatri og udviklingshæmning II

Tid og sted:

3. marts 2009 i Roskilde

Underviser:

Psykater Finn Gerholt

Sorg

Tid og sted:

2. marts 2009 i Århus

4. marts 2009 i Roskilde

Underviser:

Psykolog Tove Svendsen

At være drevet til vanvid

Tid og sted:

10. marts 2009 i Roskilde

18. marts 2009 i Århus

Underviser:

Psykolog Peter Rodney

Low arousal

Tid og sted:

24. marts 2009 i Roskilde

25. marts 2009 i Århus

Underviser:

Psykolog Bo Hejlskov Jørgensen

Neuropædagogiske redskaber

Tid og sted:

27. april 2009 i Århus

Underviser:

Neuropædagog og psykolog Susanne Ebbesen

Livskvalitet for senhjærskadede med problemskabende adfærd

Tid og sted:

13. maj 2009 i Roskilde

Underviser:

Neuropædagog Bente Juul

2-dages kurser

Udviklende dialoger

Tid og sted:

26. & 27. februar 2009 i Århus

Underviser:

Psykolog Tove Svendsen

Værktøjskursus for nye medarbejdere

Tid og sted:

22. & 23. april 2009 i Århus

Underviser:

Psykolog Gaia Inge Nedergaard

At overvinde forstyrrende tanker og følelser - For mellemledere

Tid og sted:

28. & 29. april 2009 i Århus

Underviser:

Psykolog John Zeuthen

At overvinde forstyrrende tanker og følelser - For medarbejdere

Tid og sted:

5. & 6. maj 2009 i Roskilde

Underviser:

Psykolog John Zeuthen

Workshop

Afdelingslederen som kulturskaber

Tid og sted:

12. & 13. marts samt 19. juni 2009 i Århus

Underviser:

Psykolog Unnur Mjöll Dónaldsdóttir

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