

Metodebevidsthed og refleksion

For halvandet år siden oprettedes team 3 og 6 på boenheden Svalevej i Assentoft. To teams for beboere med særlige behov. Afdelingsleder Elisabeth Moth besluttede fra starten, at her skulle arbejdes med metoden eksternalisering, den anerkendende tilgang og med medarbejdernes refleksion. I dag er det lykket at nedbringe beboernes problemskabende adfærd.

Af Janni Pilgaard Nielsen, Vidensteamets sekretariat

Metoden "eksternalisering"

Elisabeth Moth valgte fra starten, at metoden eksternalisering skulle implementeres i afdelingerne. Eksternalisering er en tilgang, hvor man betragter hjerneskaden som adskilt fra personligheden. Man ser på personen, som en der har et problem, frem for at personen er et problem. På den måde bliver hjerneskaden noget beboeren og pædagogen i fællesskab kan arbejde med.

Elisabeth Moth fortæller, at det i første omgang er vigtigt, at personalet har denne tilgang til beboerne. Der arbejdes dog også på, at beboerne skal lære at betragte deres hjerneskade som noget uden for sig selv og ikke som en del af deres identitet. Det er svært, og det kræver en god relation mellem medarbejder og beboer at arbejde eksternaliserende.

At tilgangen bruges i hverdagen ses ved, at medarbejderne taler både med hinanden og med beboerne om, hvad hjerneskaden gør ved den enkelte. På den måde udbredes opfattelsen af, at det ikke er personen, der er noget galt med, men at det er hjerneskaden, der er problemet.

Den anerkendende tilgang

I tråd med eksternalisering valgte Elisabeth Moth og resten af personalet at benytte den anerkendende tilgang på Svalevej. Ideen bag den anerkendende tilgang er, at man ikke tager stilling til, om beboeren har ret eller uret, men istedet til hvem han er, og hvordan han har det lige nu.

Elisabeth Moth fortæller: Når vi spørger en hjerneskadet, om han har sovet godt, skal der mod til at svare nej. Derfor er det ikke så mærkeligt, hvis han siger ja og bagefter kaster en kop efter dig. Et bedre spørgsmål ville have været: Hvordan har du sovet? For det giver åbne muligheder for at svare. Medarbejderen skal stille beboeren spørgsmål, så det sikres, at det er beboerens mening, der kommer frem og ikke medarbejderens.

Personalet hjælper med at sætte ord på følelser

Elisabeth Moth lægger meget vægt på, at personalet hjælper beboerne med at sætte ord på deres følelser. Beboernes hjerneskade gør det svært for dem at forstå følelser, både egne og andres. Som personale skal man være i stand til at se bag om den aktuelle konflikt og se på, hvad det egentlig handler

om. På den måde kompenserer personalet for beboerens hjerneskade.

Et eksempel kan være en beboer, der nægter at tage sin insulin. Her skal personalet spørge ind til, hvad der er det virkelige problem. Vil han ikke tage insulin, fordi det er en vikar, der er på arbejde i dag? Eller er det fordi morgenmaden var dårlig, eller han har sovet dårligt? Som regel ender det med, at medarbejderen finder ud af, at det ikke var det at tage insulin, der var problemet. Det handler ofte om, at beboeren værger sig mod at blive sat i en situation, han ikke kan overskue.



Team 3 & 6 på Svalevej i Assentoft

Spejling af følelser

I de to teams for beboere med udadreagerende adfærd benyttes metoden spejling meget bevidst. Spejling betyder, at man viser den udadreagerende de samme følelser, som han eller hun selv udviser. Hun forklarer: Hvis en person er meget vred, står pædagogen og ser lige så vred ud og siger: du er godt nok vred. Det kan godt være, at pædagogen også skal sparke lidt til et bord. Det kan se sjovt ud, men det hjælper beboeren at få sat ord på det emotionelle.

Spejling indebærer, at man lader personene leve følelserne ud. I team 3 og 6 er der plads til at blive vred. I stedet for at forsøge at ændre beboerens reaktion, så er spejling en metode, hvor man lader beboeren være i de følelser, han nu engang har lige nu.

Beboeren mødes af en medarbejder, som ikke tager stilling til, om beboerens følelser er "rigtige" eller "forkerte". Herved afvæbnes potentielle konflikter. I situationen kan det være svært at se, om beboeren lærer noget: Jeg ved ikke, om man kan snakke om aktiv læring, men hvis man går ud fra, at kroppen husker følelser, så husker den måske også på sigt følelsen af at blive mødt og accepteret samt følelsen af, at det ikke er nødvendigt at blive så vred for at blive hørt, forklarer Elisabeth Moth.

Refleksion over de daglige situationer

Grundstenen i team 3 og 6 er medarbejdernes refleksion over deres arbejde og de metoder, de bruger. Det er vigtigt både for at støtte det konsekvente arbejde med metoderne, og for at personalet kan føle sig trygge.

På personalemøder tales der derfor om, hvornår den enkelte medarbejder føler angst. Vi tager runder, hvor jeg spørger helt konkret: Hvornår bliver du bange? forklarer afdelingsleder Elisabeth Moth. Det kan være meget svært at være bevidst om sit arbejde, når man står midt i den praktiske pædagogik. Derfor er refleksionen på personalemøderne meget vigtig.

Personalet bruger logbøger til refleksion

Elisabeth Moth har fået indført, at alle medarbejdere i team 3 og 6 har en logbog, hvor de hver dag skriver om gode og dårlige situationer med beboerne. På personalemøder har de logbøgerne med, og Elisabeth Moth spørger ind til episoderne. Har du noget fra din logbog? Hvad gjorde situationen ved dig? Hvorfor tror du, det hjalp? Hvorfor var det godt? På den måde reflekteres der hele tiden over hverdagens episoder. Det styrker både personalets arbejdsglæde og kvaliteten i arbejdet med beboerne. Vi har et rum til, at man kan fortælle om sine fejl og reflektere. Det er rigtig vigtigt. Specielt når man arbejder med udadreagerende, fastslår Elisabeth Moth.

Den problemskabende adfærd er reduceret

Beboernes problemskabende adfærd i team 3 og 6 på Svalevej er reduceret kraftigt i løbet af det sidste halvandet år. Vi er meget konsekvente med at bruge metoderne, og det har den virkning, at vi har færre og færre indberetninger, og at der er ting på handleplanerne, der ikke længere er et problem, forklarer Elisabeth Moth. Resultaterne i team 3 og 6 synes at være et eksempel på, at det nytter at arbejde bevidst med metoder og medarbejderrefleksion.

Boligerne Svalevej

- **Botilbuddet Svalevej i Assentoft ved Randers er en boenhed for voksne senhjerneskedede**
- **Beboerne har kognitive og fysiske problematikker**
- **Boenheden har eksisteret siden 2002**
- **# Der er 34 lejligheder, inddelt i 6 teams**
- **Team 3 og team 6 har i alt 13 pladser, der er forbeholdt beboere med problemskabende adfærd. Beboerne har fortrinsvis udadreagerende adfærd**

Kontakt:

**Boligerne Svalevej
Svalevej 5-6
Assentoft
8900 Randers
Tlf. 87951500**