

Forandringer der mærkes

Et paradigmeskift i arbejdet med voksne udviklingshæmmede uden verbalt sprog. Sådan lyder den korte version af Agerbækhusets status over det voldsforebyggende arbejde de sidste 13 år.

Af Jørgen Møller Christiansen, arbejdspsykolog, CASA og Inger Lynggaard, viceforstander, Agerbækhuset

Agerbækhuset, et af Roskilde Amts botilbud for voksne udviklingshæmmede, har haft det voldsforebyggende arbejde på dagsordenen i mange år. Forekomsten af vold er blevet kortlagt i flere omgange, senest i 2004. Vold i arbejdsmiljøet er stadig et problem, men volden er reduceret betydeligt gennem årene. Agerbækhuset har lavet voldsanalyser og arbejdet med udviklingsplaner, formuleret en voldspolitik og etableret kollegial psykisk førstehjælp, den såkaldte ambulancetjeneste. Det forebyggende arbejde er indtænkt i den pædagogiske praksis, i modtagelsen af nyansatte, og i det hele taget i etikken og værdigrundlaget på botilbuddet.

Fra 1991 til 2004 er tilfældene af vold mod medarbejdere gradvis reduceret med omkring 30 pct. Indberetninger af magtanvendelser faldt fra 77 til 15. Personaleudskiftningen blev mindre, og beboernes samlede medicinforbrug faldt. Der er en klar fornemmelse af, at indsatsen nytter, og det dokumenteres. I 2004 viste en opfølgende kortlægning, at der stadig kan spores fremgang. Hvordan det er opnået, vil vi illustrere ud fra den konkrete indsats i et af husene i Agerbækhuset.

Hverdagen er ændret

I huset bor syv beboere med betydelig, varig udviklingshæmning og kontaktforstyrrelser. I 1991 var der 54 episoder af vold i huset; i 2004 var der stort set ingen hændelser i undersøgelsesperioden. Der er dagligt behov for at håndtere konflikter, men egentlig vold er der langt imellem. Når det indtræffer, tages episoden op – også de mindre betydelige – og personalet drøfter og analyserer i fællesskab, hvad man kan lære af det hændte.

I perioden 1991-2004 var der en vis udskiftning af beboere, men risikoen for udadreagerende adfærd er så at sige den samme. Fem ud af de syv beboere kan være udadreagerende, og de to øvrige kan være igangsættende. Alligevel er konflikterne og volden betydeligt reduceret. Det er opnået ved, at personalet har arbejdet bevidst og målrettet i et forløb over to-tre år. Der er sat ind på mange felter med en kombination af flere initiativer, hvor vigtige indsatsområder har været:

Fokus på den enkelte beboer

Tidligere tænkte man beboerne som en gruppe og mindre på den enkeltes behov. Dagligdagen var strukturelt meget stram. Og strukturen var vigtig. Holdningen og fokus er i dag skiftet. Nu er det den enkelte beboers behov, der er anvisningsgivende, også i forhold til strukturen. Før som nu er målet: *Vi vil det bedste for beboeren*. Men der har været et paradigmeskift:

Før: Jeg kommer med min dagsorden, og jeg synes, at du skal flytte dig herfra og dertil. Du skal udvikle dig i det, du kan.

Nu: Du er, som du er, og det har du ret til at være. Jeg skal se dit initiativ, og det skal være mit udgangspunkt.

Eksempler på skiftet: Før tog man alle eller mange beboere med på gåtur sammen: Fællesskabet og de fælles oplevelser var vigtige, men at have mange med gav ofte problemer og konflikter. I dag splitter man gruppen

op for eksempel ud fra, hvem der kan have glæde af hinanden. Konfliktniveauet er mindsket, og beboernes oplevelser bliver ikke mindre, tværtimod.

Der er sket et skift i forståelsen af beboerne. Som en socialpædagog siger: *"Hvis NN vil et eller andet, så er det vigtigt for hende. I dag vil jeg hellere være afventende og støttende, selv om det tager tid, eller jeg ikke synes, det er vigtigt. Hvis jeg alene bestemmer, så har vi konflikten. Beboeren har fået medbestemmelse, og tankegangen er: Det er den, jeg er sammen med, der selv bestemmer, så godt hun kan. Der er mange ting, hun kan, og det får hun så i høj grad lov til."*

Fælles uddannelse og tid til refleksion

Personalegruppen har været gennem et fælles internt kursusforløb i "Det kan nytte". Kurset satte fokus på udviklingshæmmedes udviklingsniveau, følelser og egen kraft og på magtfri pædagogik. Der er arbejdet meget med at skabe et rum, hvor hele personalegruppen kan være, byde ind med noget, og lære af hinanden. Det uddannelsesmæssige har høj prioritet. Det har været en øvelse at skabe tid til team-drøftelser, da det praktiske og driften som bekendt hele tiden trænger sig på og kan komme til at tage al tiden og overskygge beboerens oplevelse og pædagogikken. Ændringen er ikke kommet i kraft af et bedre vikarbudget eller tildeling af flere timer. Tværtimod. Det er sket gennem en prioritering og ved at tænke arbejdsplanen på en ny måde. På møderne er det, der handler om administration og drift, adskilt fra det uddannelsesmæssige. Personalet har arbejdet med mødeformen og prioritering af dagsordenen. Når en beboer har det dårligt, er det her, man sætter ind først. Og man er meget bevidst om, hvordan de økonomiske ressourcer skal anvendes – og sikrer, at der også "gemmes lidt til natten", som lederen udtrykker det.

Personalet sætter rammerne

Det er skabt en fælles bevidsthed om og forståelse af, at det er personalet, der sætter rammerne. Som lederen udtrykker det: *"Vi skal kunne bistå og hjælpe beboerne, men vi er også nødt til at skabe et strukturelt felt, ellers bliver det det rene kaos"*. Der er ikke tale om en helt anden struktur, men et skift fra en mere stram til en mere indfølelse struktur. Fra en ydre til en mere indre styring. Skiftet har været svært for personalet, de oplevede starten kaotisk, og i perioder var der en tendens til at klamre sig til den gamle, velkendte struktur. Men efterhånden erfarer man nytten af skiftet. Medarbejderne forsøger aktuelt at indarbejde det mål, at beboerne skal have en halv times individuelt tilbud, når de om eftermiddagen kommer hjem fra eksternt dagtilbud. En medarbejder går fra med beboeren og laver for eksempel motoriske øvelser, giver massage, eller læser/ser bøger med beboeren. Filosofien er: Hvis den enkelte beboer bliver tilgodeset en halv til en hel time, kan han eller hun bedre klare at passe og beskæftige sig selv. Tiltaget har givet den gevinst, at konfliktniveauet er mindsket. Tidligere oplevede medarbejderne hyppigt, at hvis beboerne ikke fik den ønskede personalekontakt, så blev de udadreagerende over for de andre, og så kom de voldelige konflikter. Personalet frygtede på undersøgelsestidspunktet, at det bliver vanskeligt at opfylde målet, da Agerbækhus på ny skal gennemføre en større økonomisk besparelse.

Udviklingsbeskrivelser

Personalet har brugt meget tid på i fællesskab at udfærdige udviklingsbeskrivelser med specifik viden om hver enkelt beboers udviklingsniveau. Det har givet viden om og forståelse af, hvorfor beboeren gør, som han eller hun gør, og hvordan personalet skal møde og etablere meningsfuldt samspil med vedkommende. Og skabt større viden om, hvornår personalet skal gå ind og tage ansvar.

Åbenhed, dialog og læring

Der er arbejdet intensivt med voldelige episoder, dilemmaer og tilspidsede situationer, hvor personalet i en åben og fælles dialog har drøftet, om det kunne være undgået, og om man kunne have gjort noget anderledes. Når personalet har grebet ind i beboerens selvbestemmelsesret ved at bruge fysisk magtanvendelse, drøfter man også det, og i fællesskab udrages, hvad der kan læres af det hændte, så man næste gang kan være bedre på forkant med situationen. En socialpædagog fortæller: *"Hvis jeg føler mig sikker og signalerer til beboeren: Vi skal nok klare det – så går det. Beboerne aflæser straks, hvis jeg er usikker, nervøs eller uden jordforbindelse – så bliver de også nervøse og reagerer"*.

Personalegruppen er enige om, at de i dagligdagen er blevet bedre til at gå ind og give hinanden feedback, anvisninger og råd, uden det tages fortrydeligt op.

Samarbejdet

Personalet har trænet i samarbejdet og har haft konsulentstøtte udefra. Der er arbejdet ud fra filosofien: Man kan ikke melde sig ud af samarbejdet og tro, at man kan få pædagogikken til at fungere. Et velfungerende samarbejde er en af forudsætningerne for, at opgaven med beboerne kan løftes, og den pædagogiske faglighed udvikles.

Fælles forståelse

Tidligere havde personalet ikke helt en fælles forståelse af den daglige pædagogiske praksis for eksempel det at intervenere i konflikter. Ved at sætte ord på beboerens handlinger, ved fælles refleksion og træning er der skabt en fælles holdning til og forståelse af, hvad der bør gøres.

Overlevering ved personale-skifte

Der er afsat tid, så de medarbejdere, der møder ind, når at drøfte med de kolleger, der går hjem, hvordan beboerne har haft det, og om der er noget specielt, der skal fokuseres på i de kommende timer.

I tilknytning til overleveringen har personalet desuden arbejdet med at forenkle informationsbøgerne, så man nu hurtigt kan gå ind og se under "meget vigtigt", for eksempel om en beboer har haft epileptiske anfald, været "oppe at køre" eller ikke sovet ordentligt. Man har desuden oparbejdet en fælles forståelse af, hvad informationen betyder.

Indkøring af nye medarbejdere

Indkøringsperioden for nye medarbejdere er sat væsentligt op. En nyansat fortæller: *"Den er ikke lang nok endnu, men kulturen i huset er, at jeg altid kan spørge, og der er altid plads til at spørge om alting"*. Man er bevidst om og prøver at undgå, at nyansatte er alene med beboerne. Hvis det er nødvendigt på grund af ressourcerne, så har nyansatte den sikkerhed, hvis situationen tilspidser sig, at de kan ringe til en af de "gamle" medarbejdere derhjemme, som så vil komme så hurtigt som muligt.

Processen og fremtiden

Lederen sammenfatter processen sådan: *"I starten – for tre år siden – var vi på fuldt blus. Det viste sig at være for meget. Så satte vi tempoet ned, men nu har vi været på slowmotion i lidt for lang tid."* Næste målsætning bliver svær: *"Vi skal udvikle og være bedre til at leve i det nye – men det skal ske samtidig med, at vi skal gennemføre en besparelse på 10 pct. Let bliver det ikke."*

Hvem: Agerbækhuse i Køge, botilbud for voksne udviklingshæmmede.

Hvad: Status over det voldsforebyggende arbejde de seneste 13 år.

Artiklen bygger på rapporten *"Udadreagerende beboeradfærd på Agerbækhuse – i dag og for mere end 10 år siden"*. Rapporten er udarbejdet af arbejdspsykolog Jørgen Møller Christiansen, Center for Alternativ Samfundsanalyse, CASA, som led i Projekt PARIS.

Kontakt: Viceforstander Inger Lynggaard, Agerbækhuse, tlf. 5666 2011, ahil@ra.dk, hvis du for eksempel er interesseret i at få tilsendt en sammenfatning af rapporten.