



ARBEJDSLIV

Fra 350 til nul magtanvendelser

Farvel til tilfældige metoder – og ind med en fælles pædagogisk tilgang. I Bo og Naboskab Vordingborg-Møn afdækker man metodisk hver borgers funktionsniveau. Det har sendt magtanvendelser og sygefravær til tælling og styrket arbejdsmiljøet

AF TINA LØVBOM PETERSEN / FOTO: HANNE LOOP

SOCIALPÆDAGOGEN NR. 16-2017 / 1. DECEMBER 2017



– Vi er gået helt væk fra det, jeg kalder bolchepædagogik. Før var vores pædagogik præget af, at man som medarbejder hev det værktøj op af rygsækken, som man selv mente virkede bedst. Men i dag arbejder vi ud fra en fælles faglig referenceramme, og det gør en kæmpe forskel.

Sådan fortæller Birgit Hansen, leder af Bo og Naboskab Vordingborg-Møn – et botilbud til voksne psykisk og fysisk udviklingshæmmede, der består af både døgnboliger, aktivitets- og samværs-tilbud samt støtte i borgerens eget hjem.

Tallene taler da også for sig selv. Efter at have indført en fælles faglig metode baseret på et screenings-værk-tøj, der afdækker den enkelte borgers funktionsniveau (se boks), er antallet af magtanvendelser faldet fra 350 om året til 0. Samtidig er medarbejdernes sygefravær gået fra at ligge på op mod 6 pct. til i dag at ligge på under 2 pct.

– Før kunne ingen rigtig svare på, hvad det var for en metode, de brugte i arbejdet. I dag anvender samtlige medarbejdere det samme værktøj. Det at have en fælles forståelsesramme at arbejde ud fra, giver en fantastisk ro i hverdagen både for medarbejdere og borgerne – fordi vi nu forstår borgerne og deres behov meget bedre, siger Birgit Hansen.

Når man kan forstå borgeren, er det meget lettere at kommunikere på den måde, der rammer rigtigt. Og det er det, der er kernen i det screenings-værktøj, vi har indført i hele organisationen

Michael Wulff, teamleder, Bo og Naboskab Vordingborg-Møn

Fokus på borgerens kompetencer

Den fælles pædagogiske metode, der er indført på Bo og Naboskab Vordingborg-Møn, bygger på et screeningsværktøj udviklet af neuropsykolog Susanne Freltofte. Det handler kort og godt om at udrede den enkelte borgers hjernemæssige udvikling og kompetencer. Og for at sikre medarbejderne den nødvendige støtte til at lave screeningerne i hverdagen har man uddannet i alt 24 medarbejdere som frontløbere.

En af dem er socialpædagog og teamleder Michael Wulff.

– Når man kan forstå borgeren, er det meget lettere at kommunikere på den måde, der rammer rigtigt. Og det er det, der er kernen i det screenings-værktøj, vi har indført i hele organisationen. Når vi screener en borger, gennemgår alle involverede medarbejdere en lang række forskellige spørgsmål, der tilsammen giver os et fuldstændigt billede af den pågældende borger, siger han.

Det kan fx være spørgsmål som: Kan borgeren indgå i sociale fællesskaber? Fungerer borgeren bedst i én til én-situationer? Blander borgeren fantasi og virkelighed? Forstår borgeren bedre, når du viser en fremgangsmåde frem for at forklare den med ord?

– Det er ganske enkle spørgsmål, som alle medarbejdere omkring en borger kan svare på. Og når vi gennemgår sådan et skema for hver borger, får vi et helt klart billede af, hvor borgeren er udviklingsmæssigt – og ikke mindst hvor udviklet hjernen er. Derfra kan vi lave en profil og en handleplan, der matcher den pågældende borger. Det giver os en rød tråd i det, vi laver, og sikrer, at vi møder borgeren langt mere ligeværdigt end før, siger Michael Wulff.

Tag fx en borger, som altid har fået at vide, at han skal lære selv at binde sine snørebånd. Når en screening viser, at hans motorik er så dårligt udviklet, at han reelt ikke kan binde de snørebånd, så har vi jo forklaringen på, hvorfor han hele tiden bliver frustreret

Michael Wulff, teamleder, Bo og Naboskab Vordingborg-Møn

Sæt ikke barren for højt

Når medarbejderne screener en borger, fokuserer de overordnet på elementer som, hvorvidt personen har kontaktsvaghed (hvordan de reagerer på andre menneskers følelsesmæssige signaler), om der er tendens til hypo- eller hyperarousal (siger noget om hjernens parathed i forhold til at modtage sanseindtryk) – og hvordan personens to hjernehalvdele og pandelappen fungerer.

Men selvom det lyder som neuropsykologi på højeste niveau, så er styrken ved metoden netop, at alle kan være med, forsikrer Michael Wulff.

– Tag fx en borger, som altid har fået at vide, at han skal lære selv at binde sine snøreband. Når en screening viser, at hans motorik er så dårligt udviklet, at han reelt ikke kan binde de snøreband, så har vi jo forklaringen på, hvorfor han hele tiden bliver frustreret. Han bliver bedt om at gøre noget, han ikke kan. Når vi ved det, kan vi jo sætte barren lige præcis der, hvor borgeren kan være med og opleve det som en succes, siger han og tilføjer, at kollegerne i forbindelse med en screening ofte får øjnene op for egenskaber hos borgeren, de slet ikke havde fået øje på.

– Hvis jeg fx spørger kollegerne, om 'Lars' kan stable tre klodser oven på hinanden, er det umiddelbare svar måske nej – for det har vi aldrig set ham gøre. Men når jeg så spørger, om de nogensinde har set ham stable mælkekartoner oven på hinanden, når der skal lægges varer ind i køleskabet, så er det pludselig et ja. På den måde afdækker vi i fællesskab nye sider af hans motoriske evner.

Det handler med andre ord om at forstå hver enkelt borger bedre og hele tiden være på forkant med, hvornår man fx får puttet for mange aktiviteter eller stimulationer på, fortæller Michael Wulff.

– Jo bedre, vi forstår borgeren og ved, hvordan vedkommendes hjerne er skruet sammen, jo mere kan vi ramme rigtigt i den måde, vi kommunikerer på. Med vores grundige screeninger opnår vi, at borgerne pludselig føler sig forstået på en helt anden måde – og af den vej kan vi minimere udadreagerende adfærd og magtanvendelser, som tidligere var en stor del af arbejdet hos os.

I dag har vi ingen magtanvendelser, fordi vi sjældent kommer i situationer, hvor en magtanvendelse kan blive nødvendig. Og det handler først og fremmest om, at vi har fået løftet det faglige niveau hos alle.

Birgit Hansen, leder, Bo og Naboskab Vordingborg-Møn

Frontløbere og mentale førstehjælpere

Det har taget mange år at indføre den nye måde at arbejde på, siden de første frontløbere startede på deres treårige uddannelse i 2011. Men i dag er der ifølge Birgit Hansen ingen tvivl blandt medarbejdere om, at den fælles metodiske tilgang til borgerne har betydet et gevaldigt fagligt løft – og har givet et bedre arbejdsmiljø.

– I dag har vi ingen magtanvendelser, fordi vi sjældent kommer i situationer, hvor en magtanvendelse kan blive nødvendig. Og det handler først og fremmest om, at vi har fået løftet det faglige niveau hos alle. Når det faglige niveau højnes, får borgerne en anden adfærd – og så bliver det pludselig meget sjovere at komme på arbejde. Det kan vi måle på et markant lavere sygefravær og mindre personalegennemstrømning end før, så vi i dag har langt færre vikarer, der render ind og ud af døren hele tiden, siger hun.

Som leder har hun sideløbende med et fagligt løft af medarbejderne også sat ind omkring netop sygefraværet, som i mange år har ligget højt. Bl.a. ved at indføre såkaldt mental førstehjælp som et redskab til at skabe et bedre arbejdsmiljø.

– Mental førstehjælp handler om at give medarbejderne et sted, hvor de anonymt kan komme for at give slip og smide frustrationerne fra sig, hvis de har brug for det. Vi har uddannet otte mentale førstehjælpere – og de er rustet til at hjælpe kolleger med at afhjælpe følelsesmæssigt ubehag og dermed lære at håndtere svære og udfordrende situationer i hverdagen, fortæller Birgit Hansen. v

HVAD GÅR SCREENINGSVÆRKTØJET UD PÅ?

Ud fra et omfattende spørgeskema gennemgår en personalegruppe hver borger for at finde ud af på hvilke felter, personen har sine største vanskeligheder og største styrker.

Formålet med at lade fagpersoner screene fx udviklingshæmmede mennesker er, at de har førstehåndskendskabet til, hvad personen kan og ikke kan i hverdagen. Det er de fælles iagttagelser og erfaringer, screeningen tager afsæt i.

En screening kan bl.a. afdække den udviklingshæmmedes funktionsniveau, hvilke færdigheder vedkommende har, og hvilket alderstrin det svarer til. Den kommer også ind på, hvornår personen fungerer godt og mindre godt i hverdagen.

En screening er ikke en facitliste, men svarene er med til at skabe en sammenhængende forestilling om borgerens stærke og svage sider – og dermed stærke og svage hjernefunktioner.

Screeningsværktøjet er udviklet af den danske neuropsykolog Susanne Freltofte.

Denne artikel er en del af temaet/temaerne: Arbejdsmiljø, Socialpædagogisk praksis