

# Kroppens og hjertets sprog

*Afdækning af non-verbale kommunikationsstrategier i arbejdet med sprogligt svage udviklingshæmmede.*

*Aktivering af pædagogers tavse viden.*

*Af*

*Dorthe Møller Johnsen, cand. mag. i Kognitiv Semiotik  
Formidlingskonsulent*

## Indholdsfortegnelse

<i>Baggrund for undersøgelsen</i>	3
<i>Formål</i>	3
<i>Metode</i>	4
<b>Projektforløb</b>	4
Fase 1: Observation	4
Fase 2: Enkeltinterviews	4
Fase 3: Temadage	5
Fase 4: Rapport om projektet	5
<b>Aktivering af viden:</b>	5
<b>Indsamling af data – observation af praksis</b>	5
<b>Hvordan kan man lave sit eget dokumentations- og udviklingsprojekt?</b>	6
Observatørens rolle	6
<i>Gentle Teaching</i>	7
<b>Kommunikation med krop og hjerte</b>	7
Kroppen	8
Hjertet	8
<i>Beboerne i projektet:</i>	9
”Sara”	9
Saras kommunikationsmåder	9
Personalets kommunikationsstrategier	10
<b>Eksempler på kommunikation i de daglige gøremål</b>	11
Om morgenen	11
Kontaktø med Sara	12
”Knud”	15
Knuds kommunikation med personalet	15
<b>Eksempler på kommunikation under daglige gøremål</b>	18
Om morgenen	18
”Kontaktø”	20
<i>Dilemmaer:</i>	20
Drømmen om en udelukkende positiv hverdag	20
Skabelse af relationen – teori og praksis	21
<i>Udgangspunktet for en tilpasset kommunikation</i>	24
<i>Temadage med hele personalegruppen</i>	24
<i>Konklusion</i>	26
<i>Litteraturforslag</i>	28
<i>Bilag</i>	289

## Baggrund for undersøgelsen

På bosteder for udviklingshæmmede er der beboere med meget lidt eller intet verbalsprog.

Personalet stilles her over for en særlig udfordring i forhold til at opfylde disse beboeres behov for kommunikation og interaktion, for hvordan kommunikerer vi uden sprog?

Frustration over ikke at blive forstået eller ikke at kunne forstå det, der sker omkring én, kan føre til udadreagerende og / eller selvskadende adfærd. Der kan også være beboere, der bliver 'glemt', hvis man ikke er opmærksom på deres kommunikation og understøtter deres muligheder for at udtrykke sig og blive forstået. Det er i kommunikationen og relationen med andre, at mange beboere finder livets største glæder, og det er her, der kan ske udvikling. Hvis man er så afhængig af andre, som mange udviklingshæmmede er, er vigtigheden af en velfungerende kommunikation afgørende. Kommunikation og relationsdannelse er derfor det vigtigste pædagogiske arbejde overhovedet. Personalet må finde andre kommunikationsstrategier end verbalsproget i arbejdet med denne gruppe. Når verbalsproget mangler, må de benytte sig af de mere grundlæggende midler som kropssprog og stemmeføring til at kommunikere og skabe relation. Det er midler, der også bruges til at understøtte den verbale kommunikation. Det handler derfor om at blive bevidst om, hvordan og hvor meget man faktisk kan kommunikere på dette meget grundlæggende niveau. Her kommer kropssprog, mimik og vokalisering som udtryksmiddel, og indlevelse til at opfatte betydning, til at spille en meget væsentlig rolle. Det betyder, at kommunikationen med disse beboere i høj grad kommer til at foregå på et meget emotionelt, umiddelbart og personligt niveau, frem for et betydningsniveau båret af ord.

## Formål

Det er projektets formål at dokumentere og afdække, hvordan man kan kommunikere og skabe relationer med sprogligt svage beboere. Herunder skal projektet undersøge, hvordan personalet oplever og håndterer den svære kommunikation i hverdagen, for derigennem at afdække problemer og dilemmaer, som personalet kan stå med, og hvordan de arbejder med dem.

Et vigtigt mål med projektet er således at *aktivere pædagogernes skjulte viden*, som de besidder i kraft af deres erfaringer, om hvordan de kommunikerer med beboerne, og dernæst formidle denne praksisviden. Dels som en bevidstgørelse for den enkelte om egen praksis, dels som en fælles viden

internt i medarbejdergruppen. Sidst men ikke mindst er det målet, i form af nærværende rapport, at inspirere andre boenheder, institutioner og dagtilbud, der har non-verbale borgere som målgruppe. Samtidig kan rapporten selv tjene som en anvisning på, hvordan man med enkle midler kan lave et stykke pædagogisk udviklingsarbejde i sin egen boenhed eller dagtilbud.

## **Metode**

Projektet er en kvalitativ og meget praksisnær undersøgelse af, hvordan det pædagogiske personale i en boenhed kommunikerer med to konkrete beboere i forskellige situationer samt deres refleksion over deres praksis.

## **Projektforløb**

Projektets forløb falder i følgende 4 overordnede faser: observation, enkeltinterviews, temadage og formidling.

### **Fase 1: Observation**

Personalets kommunikationsstrategier og dilemmaer søges undersøgt ved at observere praksis, for derigennem at få en mere direkte forståelse af de metoder og problemstillinger, som personalet arbejder med. Det sker gennem videooptagelser af kommunikative situationer mellem personale og beboere. I nærværende undersøgelse er 2 beboere blevet fulgt og i alt 7 pædagoger er blevet videofilmet i samspil med de 2 beboere.

### **Fase 2: Enkeltinterviews**

Videomaterialet bliver gennemgået sammen med den enkelte pædagog og har dannet grundlag for interviews under gennemgangen. Her har de kunnet kommentere, det de ser og fortælle om, hvordan de kommunikerer med deres non-verbale og sprogsvage beboere.

Det er en tryghed for pædagogen at have set videooptagelserne med sig selv under enkeltinterviewet inden resten af personalegruppen skal se dem på de efterfølgende temadage, så de ved hvad der kommer og har haft mulighed for at vælge klip fra, som man ikke har lyst til at andre skal se. Der er dog ikke nogen, der benyttede sig af den mulighed.

**Fase 3: Temadage**

Der afholdes en temadag om hver af de 2 beboer. Alle pædagogerne i boenheden samles til temadagen, hvor man i fællesskab ser udvalgte videoklip af samspillet og kommunikationen med beboeren og diskuterer den.

**Fase 4: Rapport om projektet**

Sideløbende med og efter de 3 faser opsamles erfaringerne og sammenskrives til nærværende rapport.

***Aktivering af viden:***

Bevidstgørelsen af egen praksis fremkommer når pædagogerne sætter ord på den kommunikation, de ser sig selv indgå i i videoklippene. De har her kunnet træde et skridt tilbage og se på deres egen praksis. På temadagene får de mulighed for at træde endnu et skridt tilbage, når de ser eksempler på kollegernes interaktion med beboeren og forholder det til deres egen. Den indsamlede praksisviden formidles i denne rapport.

***Indsamling af data – observation af praksis***

Under observationen og videooptagelserne er 2 beboere uden verbalsprog blevet fulgt. Bostedet, beboere og personale er anonymiseret i beskrivelsen.

Observationerne foregår når personalet interagerer med beboerne som under opvågning/morgenmad, morgentoilette og ved spisning. Kommunikation og relationsdannelse er en vigtig del af disse praktiske gøremål. Personalet skal her være særligt åbent for beboernes udtryk for at kunne følge deres intentioner og behov og mærke deres grænser.

Der er også lavet observationer af 'kontaktøer'<sup>1</sup>, hvor kontakten er én til én og hvor der ikke er noget praktisk formål med aktiviteten. Her er fokus på samværet og relationen mellem beboer og personale. De 7 medarbejdere, der er blevet videofilmet i projektet, er alle uddannede pædagoger og de har kendt de konkrete beboere i flere år.

De citater der indgår i rapporten er medarbejderkommentarer dels fra enkeltinterviews, dels fra temadagene.

---

<sup>1</sup> En kontaktø er karakteriseret ved en kort, dagligt tilbagevendende aktivitet, der også skaber en "ø" af genkendelse. De observerede "kontaktøer" er ikke dagligt tilbagevendende og er længere end kontaktøer normalt vil være (Se i øvrigt bilag 1 for mere viden om kontaktøer).

### **Hvordan kan man lave sit eget dokumentations- og udviklingsprojekt?**

Projektet var i udgangspunktet en dokumentation af, hvordan en personalegruppe kommunikerer med og relaterer til beboere uden verbalsprog. For personalegruppen har det samtidigt været et udviklingsprojekt, hvor der er blevet sat fokus på to beboere, og hvordan personalet kommunikerer med dem. Viden om forskellige kommunikationsformer, også i det private rum i lejlighederne, mellem beboeren og medarbejderen er blevet formidlet til resten af personalegruppen og er blevet diskuteret.

Denne form vil forholdsvis let kunne kopieres i andre boformer eller aktivitetscentres medarbejdergrupper:

Man kan selv sætte et kamera op og filme sin egen praksis, eller lade en kollega filme. Derefter udvælges klip som man ser i fællesskab i personalegruppen, fx til et udvidet personalemøde eller en temadag. Her diskuteres praksis med fokus på kommunikationen og relationen med beboeren. Det betyder, at man får et ydre blik på ens egen praksis og kommunikation, man inspireres af hinanden, og nye medarbejdere får et større kendskab til beboeren, som gør relationsdannelsen med beboeren nemmere, fordi man føler sig mere tryk ved beboeren og ved, hvad der er muligt.

Til temadagen kan det være givtigt at have en ekstern erfaren person med til at kommenterer på det set med nye øjne.

### **Observatørens rolle**

Som observatør skal man helst være en flue på væggen og fylde så lidt som muligt for ikke at forstyrre den situation man skal observere. I realiteten er det næsten umuligt. Man bliver meget nemt en del af situationen, et distraherende element, som forstyrrer den relation mellem beboer og personale, som man gerne vil observere. Det er dog en fordel ikke at kommentere det, medarbejderen gør under optagelserne eller begynde at interagere med beboeren. Det er ikke kun beboeren der kan blive forstyrret af observatøren. Pædagogen, der bliver filmet, bliver også ofte påvirket af, at der er en anden tilstede, som filmer det, der sker. Man vil gerne vise et stykke pædagogisk arbejde, der er så godt som muligt, og derfor kommer man måske til at "overgøre" i forhold til hvad man plejer. Man bliver måske længere i relationen end ellers med risiko for, at beboeren bliver for træt, og evt. begynder at selvskade.

En anden ting, man som observatør skal være forberedt på, er, at man godt kan komme til at overvære situationer som er svære at rumme, fordi beboeren fx begynder at selvskade. Hvis man alligevel optager disse situationer, kan der være rigtig god læring i at se, hvordan man kan takle disse situationer og hjælpe beboeren ud på den anden side. Det giver også et mere realistisk billede af hverdagen.

## **Gentle Teaching**

Undersøgelsen af personalets kommunikationsstrategier foregår på en boform, hvor Gentle Teaching er det værdigrundlag, som menneskesynet og den pædagogiske tilgang til beboerne bygger på. Gentle Teaching bygge på ligeværd, tryghed og kærlig omsorg.

I Gentle Teaching er det grundlæggende, at beboeren føler sig tryk og holdt af. Det er basale menneskelige behov og forudsætninger for et godt liv. Beboeren skal mødes på hans betingelser, og føle sig accepteret, som han er. Han skal også have størst mulig indflydelse på sit eget liv. Han har ret til at sige fra, hvis der er noget, han ikke vil, og hans behov skal søges opfyldt.

Det er derfor vigtigt, at personalet kan give udtryk for omsorg, kærlighed og accept overfor beboeren, for at han kan føle sig elsket og værdsat, ligesom det er vigtigt både at kunne aflæse de behov beboeren har og at kunne forstå, når han siger fra over for noget.

Gentle Teaching er således udgangspunktet for personalets kommunikation og skabelse af relationer med beboerne. Projektet bliver derfor også en synliggørelse af, hvordan Gentle Teaching kan praktiseres (se i øvrigt bilag 2 for en kort intro til Gentle Teaching).

## ***Kommunikation med krop og hjerte***

Projektets titel er *Kroppens og hjertets sprog*, fordi kroppen og den kærlige indlevelse er blandt de grundlæggende midler, som næsten alle har til rådighed for at kommunikere og forstå hinanden – midler som ligger ud over verbalsproget. Det gælder såvel for den erfarne sprogbruger som det lille barn, men også i høj grad for personen med udviklingshæmning. Kommunikation med krop og hjerte er grundlæggende i Gentle Teaching: I Gentle Teaching siger man at hjertet, ordene (*måden vi taler på*), øjnene og hænderne er de vigtigste redskaber i det pædagogiske arbejde.

## **Kroppen**

Kroppen udgør fundamentet for erfaring, viden, kommunikation og følelsesmæssige og sociale processer. Man kan sige, at viden og forståelse er forankret i kroppen, fordi vi erfarer verden gennem handlinger og sansninger. Der ligger således en masse implicit viden fra tidligere erfaringer i individets krop og den situation, han indgår i, som bruges i kommunikationen. Kroppen udtrykker intentioner og følelser, og gennem kroppen sanses den andens intentioner og følelser med grundlag i egen erfaring og implicit viden. Det, der udtrykkes med stemmen, med hænderne, med øjnene opfattes direkte og intuitivt af den anden. Kroppen og dens sansninger kan derfor være en genvej til kommunikation, forståelse og læring, der går udenom en eksplicit, reflekteret viden. Bevidsthed herom kan være meget anvendeligt i kommunikationen og skabelsen af relationer med personer med udviklingshæmning.

## **Hjertet**

I arbejdet med mennesker, må man have hjertet med. Grundlaget for at få kommunikationen til at lykkes er, at man er i stand til at skabe en god og tryk relation, hvor man gensidigt viser forståelse og respekt for hinanden. Indlevelse og opmærksomhed er forudsætning for at kunne aflæse de signaler, den anden udtrykker gennem sin krop og mimik.

Man skal kunne vise kærlig omsorg i arbejdet med udviklingshæmmede. Først når beboeren føler sig forstået og værdsat, som han er, kan man begynde at arbejde med skabelsen af det gode liv og en eventuel udvikling.

Kroppen og hjertet er hinandens forudsætninger i kommunikationen.

Men kroppen kan også være en sladrehanke: Munden kan sige et, men hvis kroppen udtrykker noget andet, er det ofte kroppens budskab der opfattes. Nogle beboere er særligt modtagelige for det kropslige udtryk og stemninger. Beboeren kan derfor opfatte stemninger og intentioner hos personale og andre beboere uden at være i stand til at forstå dem i sammenhængen. Det kræver at personalet er klare og ægte i deres udtryk og intentioner. Projektet peger på vigtigheden af, at man går ind i relationen med beboeren med sin egen personlighed, fordi en påtaget og falsk attitude kan blive opfattet af beboeren. Det kræver meget af personalet at de på én gang skal være professionelle, ægte og personligt involverede.



## Beboerne i projektet:

### **”Sara”**

Sara blev hjerneskadet under fødslen og har været på institution det meste af sit liv. Hun er 44 år. Hendes udviklingsalder er ca. 9 mdr. Fysisk er hun i stand til at læne sig frem og gribe fat i ting og manipulere dem. Tidligere kunne hun også skubbe sig rundt i sin kørestol med fødderne og således selv bestemme, hvor og hvem hun ville være sammen med, men af frygt for at hun knækker for meget sammen i ryggen, sidder hun nu mere fast i sin kørestol og kan ikke bruge benene på samme måde.

Sara får i dag sondemad gennem maven, da hun har haft store problemer med at ville spise og fremtvang opkast. Måltidet var tidligere så konfliktfyldt, at det var ødelæggende for hendes velbefindende i øvrigt, og hun var ved at dø af sult. Derfor valgte man denne løsning.

Når Sara i dag får sondemad 5 gange dagligt, foregår det over mindst 20 minutter, hvor personalet langsomt giver hende maden, for at hun ikke skal få opkast. Hvor måltidet før var konfliktfyldt, er det nu en fredelig hyggestund, hvor der er god tid til at have intens kontakt med Sara.

### **Saras kommunikationsmåder**

Når Sara er sammen med en medarbejder kan hun have intens kontakt med vedkommende gennem blik og vokalisering, og hun tager selv initiativ til fysisk kontakt.

Hun skeler, så derfor kan det være svært for personalet at have oplevelsen af den intense øjenkontakt, men der er ingen tvivl om, at hun ser godt (hun rækker fx pludselig ud efter en genstand og griber fat i den) og at hun opsøger øjenkontakten og kigger på personalet.

Hun har forskellige lyde, der kan udtrykke enten ubehag eller tilfredshed. Hun bruger lydene, især de tilfredse, i interaktionen, som spontan tilfredshedsytring over samværet og som svar / udveksling med personalets lyde.

Hun giver knus ved at lægge armen om halsen på personen tæt ved og trække hende tæt ind til sig. Hun berører gerne blidt den andens ansigt med hænderne, eller holder sin hånd op til personalets mund for at blive pustet i hånden. I den fysiske interaktion kan den blide berøring pludselig blive til en klappen på personalets ansigt eller hånd. Denne klappen opstår i det intense samvær og er en del af hendes måde at interagere på. Der går typisk 10 minutter fra at personalet sætter sig sammen med

hende, fx for at give hende sondemad, til at hun for alvor begynder at interagere med knus og lyde. Det tager tid inden relationen for alvor etableres.

Hun er også meget optaget af forskelligt legetøj, både visuelt men i lige så høj grad, hvis det er noget, der samtidig knitrer eller fx et spejl hun trommer på med fingerspidserne. Hun virker således meget optaget af den lyd, hun selv kan frembringe. Derimod kontakter hun ikke personalet, fx med blikket, for at dele opmærksomhed om noget tredje. Den måde, hvorpå hun bruger genstande i interaktionen, kan fx være, at hun i stedet for at berøre personalet med hånden, berører dem med den genstand hun har hånden, eller bevæger genstanden mellem sig og personalet.

Sara tager selv pauser fra den intense kontakt, ved at vende sig væk, når hun har brug for det. Hun genoptager selv kontakten igen efter pausen ved at vende sig tilbage igen. Ved gennemsyn af videooptagelserne blev det tydeligt for personalet, hvor god hun er til at tage disse pauser selv, og at hun faktisk opsøger kontakten på eget initiativ og er opmærksom på det, som personalet gør, fx når de ikke er så opmærksomme på hende, fordi de er i gang med praktiske gøremål:

*”Det, der overraskede mig, er alle de gange, hun egentlig inviterer til samspil, hvor jeg faktisk ikke opdager det, fordi jeg er optaget af praktiske ting.”*

### **Personalets kommunikationsstrategier**

Personalet taler en del til Sara og sætter ofte ord på det, de er i gang med, det de vil gøre, hvordan de tror, hun har det etc. Sara har sandsynligvis ikke et ret stort passivt ordforråd. Derfor handler personalets tale i mindre grad om at formidle den bogstavelige mening i det, der bliver sagt, men vokaliseringen af processen kan være med til at forberede, at der skal ske noget, bekræfte det igangværende eller spejle en stemning.

*”Jeg hvisker meget til hende og spejler hendes sindsstemning med stemmen. Det er jo den der stille snak, som Sara gerne vil have.”*

Med stemmen kan personalet formidle en emotionel betydning til Sara. Personalet gentager Saras positive lyde som et svar til hendes lyd, og taler beroligende og trøstende, når hun giver udtryk for ubehag med lyd. Personalet taler blidt og i et lyst stemmeleje, som når man taler til et lille barn. En anden måde at formidle den kærlige omsorg er gennem kærlig berøring: at æ og stryge hende over kinden eller håret. Sara nyder den kropslige kontakt. Det ses også ved, at hun selv tager initiativ til at give knus, og gerne vil være tæt sammen kind mod kind. Med en udviklingsalder på 9 mdr. er det det kropslige nærvær, hun har brug for, for at føle sig tryk og elsket.

Også ansigtsudtryk og øjnene spiller en væsentlig rolle i kontakten. Personalet ser kærligt, glade og smilende på hende og har meget af tiden øjenkontakt med hende og er opmærksomme på hendes ansigtsudtryk.

Det personalet giver er den moderlige omsorg, der passer til et barn på omkring den udviklingsalder som Sara har, nemlig 9 mdr. Ligeledes er kommunikationen også tilpasset hendes udviklingsalder, hvor imitation og tur-tagning i kommunikationen er det bærende.

Kommunikationen med Sara er, hvad man kan kalde, en ”protokonversation”. Det vil sige, at den har konversationens struktur med turtagning: din tur, min tur, din tur, min tur. Man venter og giver plads til at den anden svarer, og man svarer på den andens ”spørgsmål”<sup>2</sup>. Betydningen i kommunikationen formidles af strukturen i kommunikationen, af stemmeleje, bevægelse og berøring.

Medarbejderen stiller spørgsmål til Sara, der i den præverbale udgave kan bestå af opfordrende lyde. Når medarbejderne giver plads til Saras ytringer i kommunikationen og svarer på dem, formidler de deres anerkendelse af hende som en person med intentioner og meninger. Stemmen, bevægelser og berøringer formidler det følelsesmæssige niveau, som er et meget fremtrædende betydningsniveau for Sara, med den udviklingsalder hun har: Her igennem kan der formidles en stemning af omsorg, hygge og glæde og, i den anden ende af følelsesregisteret, en anerkendelse af ubehaget og frustrationen.

## ***Eksempler på kommunikation i de daglige gøremål***

### **Om morgenen**

Når den medarbejder, der tager sig af Sara, går ind til hende, forberedes Sara på, at der er nogen på vej ved en let banken på døren eller væggen, og der tændes et blidt lys. Sara er som regel vågen, mere eller mindre, nogen gange så meget, at hun har trukket sig op og kigger ud over kanten af sengen og tydeligvis venter på, at personalet skal komme.

De forskellige medarbejdere har forskellige måder at skabe en behagelig stemning på om morgenen. Én tænder for Bamse og Kylling som en underlægningsmusik, som hun går og nynner til indimellem, at hun snakker med Sara.

<sup>2</sup> Dette er også blandt de grundlæggende principper i Marte Meo metoden.

*”Jeg bilder mig jo ind, at Sara og jeg har Bamse og Kylling sammen, det er med til at fortælle hende, at det er hende og mig. Om morgenen så er den på, kun om morgenen.”*

Denne medarbejder bruger således musikken som et tegn på, at det er hende, der kommer og skaber dermed et ”rum”, hvor Sara ved, hvad hun kan forvente.

En anden medarbejder finder noget legetøj med lyd, lys og musik, som Sara kigger på og interagerer med. Når denne medarbejder går for at give Sara en pause inden morgenbadet, giver hun hende noget ekstra legetøj, som hun kan lege med imens og som et signal til, at nu går hun, men også at hun kommer tilbage igen.

Grundlæggende skal personalet have den samme tilgang til beboeren, men forskelligheden er med til at give variation i hverdagen og skabe forskellige relationer til forskellige medarbejdere.

### **Kontaktø med Sara**

Sara får som sagt meget kontakt med fuld opmærksomhed, når hun får sondemad. Her har hun personalet indenfor rækkevidde i 20-30 minutter fem gange om dagen, hvor hun kan interagere med personalet med legetøj og give dem knusere, og hvor tiden er der til, at hun kan nå at ”varme op”.

Men hun får også rigtig meget ud af at være én til én med en medarbejder i aktiviteter, der ikke handler om mad og praktiske gøremål, såkaldte kontaktøer (se bilag 2).

En konkret beskrivelse af en kontaktø med Sara:

Én af de erfarne medarbejdere laver under observatørens tilstedeværelse en aktivitet med Sara, tilpasset hendes udviklingsalder, dvs. 9 mdr. Denne udviklingsalder er blandt andet karakteriseret ved en høj grad af imitation af andre. Den aktuelle aktivitet går ud på at skabe en situation, hvor hun kan imitere Sara:

Medarbejderen lægger sig på en gulvmadrass sammen med Sara. Sara ligger på siden og medarbejderen lægger sig på siden med front mod Sara. Medarbejderen har taget nogle papirservietter med, som hun giver til Sara, så både hun og Sara har servietter i hænderne. Sara har ofte legetøj eller andet i hænderne, som hun interagerer med. Det aktiverer hende at have noget i hænderne. Medarbejderen imiterer Saras bevægelser, som her består af knitren med papirservietter og langsomme elegante bevægelser med armene. Senere kommer der lyde og fysisk kontakt med medarbejderen i form af klappen og berøring af medarbejderens ansigt. Medarbejderen imiterer så vidt muligt Saras bevægelser simultant.

Medarbejderen reflekterer således over aktiviteten, da hun ser optagelser af den:

*”Det der stille (Sara bevæger hænderne med servietterne i nærmest balletagtige fine bevægelser, mens hun knitrer med servietterne), det siger også noget om, hvor Sara er: det skal være det der stille, hun er det der meget stille. Det er noget, jeg rigtig godt kan lide at gøre sammen med hende (imitere hende). Jeg har oplevet at vække hende på den måde. At hun har været enormt træt inden, og så bliver hun bare helt klar.*

*Man kan gå ind og aktivere hende på den måde ved at imitere hende.*

*Det er meget bevidst, at jeg vælger noget ligesom hende, at jeg imiterer hendes verden. Jeg tror hun opfatter imitationen som rar og positiv at være i: hun rækker ud efter mig, og der kommer ikke nogen negative lyde. Det her handler kun om Sara, det handler kun om hende, så der er total opmærksomhed.”*

Når Sara imiteres, må man forestille sig, at hun får en oplevelse af at blive fulgt, at kunne styre medarbejderen, og det fanger og forøger hendes opmærksomhed. For at personalet kan imitere hende, er de også nødt til at give hende den totale opmærksomhed, og det kan hun selvfølgelig mærke og hun nyder tydeligt den fulde opmærksomhed, hun får fra medarbejderen i imitationen. Det giver hende en fornemmelse af at være betydningsfuld

Undervejs kommer medarbejderen med opfordrende lyde til Sara og efter en tid i imitationssituationen svarer Sara også med positive lyde.

Medarbejderen opbygger med imitationen en ramme, hvor protokonversationen kan udfolde sig, ligesom moderen gør med sit lille barn. At det er som en moder-barn interaktion er medarbejderen også bevidst om:

*”Det er den moderlige omsorg – det er meget mothering vi har gang i her.”*

Samtidig kan der også være en bevidstgørelse for medarbejderen i at gå ind i relationen på Saras betingelser:

*”Der er også noget sundt for personalet i at gøre det der (imitere Saras bevægelser), for så kan man mærke, hvordan det er at være i den verden. Jeg mærker det på min egen krop, hvordan det er at være Sara, med bevægelser etc. Men man skal have roen til det.”*

Da medarbejderen har været i gang i ca. 20 min. prøver hun at afslutte aktiviteten, dels fordi Sara har vendt sig væk, og dels fordi kontakten har været så intens, at også medarbejderen har brug for en pause. Men idet hun er ved at rejse sig fra madrassen vender Sara tilbage og opfordrer til mere kontakt.

*”Der tænkte jeg, at hun havde fået nok – men det har hun så ikke – hun vil mere.*

*Hun har slet ikke lyst til at stoppe igen, det er fantastisk at se, hun har slet ikke lyst til at slippe kontakten. Det er der, hun er rent udviklingsmæssigt (i imitationen og den nære kontakt og opmærksomhed), det er der, vi kan give hende noget.”*

Derefter varer aktiviteten endnu 10 min. inden medarbejderen 'får lov' til at gå. I det tidsrum holder Sara flere pauser, men når medarbejderen prøver at trække sig, vender hun straks tilbage fra pausen.

*"Hun trænger ind i mellem til at holde pauser fra aktiviteten, det har vi andre også - det er meget intenst. Men der er ingen tvivl om, at hun er bevidst om, at jeg er der stadigvæk. (Vender sig mod medarbejderen, når hun vil trække sig).*

*Det er en sund naturlig kommunikation, at hun viser, at nu har hun lige brug for en lille pause. Det er helt utrolig tydeligt. Jeg har ikke før tænkt over, hvor tydelig hun er med pauser. Hun tager dem bare. Og det er jo godt."*

Senere vender medarbejderen tilbage med sondemad, og her sidder Sara nærmest helt op på madrassen og er tydeligvis meget vågen og opmærksom. Aktiviteten og kontakten har tydeligvis aktiveret hende, og hun er straks klar til mere leg.

Eksemplet med kontaktøen med Sara viser, at når man tilpasser aktiviteten til beboerens udviklingsalder, er det muligt at skabe en relation og en kommunikation, der giver mening og glæde for både medarbejderen og beboeren. Sara får meget ud af at blive mødt, hvor hun er: i imitationen, legen, stemningen og den fysiske kontakt. Ligeledes får medarbejderen en mening og en glæde ind i sit arbejde, fordi hun her er i en kontakt med beboeren, hvor de udveksler, og hvor hun også får noget tilbage. Udvekslingen har en mening i sig selv for dem begge, som de kan dele: at være sammen om "noget".

På temadagen med Sara blev der brugt en del tid på at diskutere grænser og intimitet. Det kom sig af, at nogen af medarbejderne syntes, at det var meget grænseoverskridende, at medarbejderen lagde sig ned på madrassen ved siden af Sara for at imitere hende, og de gav udtryk for, at de ikke selv ville kunne gøre noget tilsvarende. Det, følte de, var for intimt, selv om man egentlig ikke er mere i nærkontakt med Sara her, end når hun giver én et knus, mens hun sidder i kørestolen. Her blev det klart, at grænserne er forskellige, og at opbyggelse af relationen er vigtig. For de fleste er det heller ikke den første uge som ny medarbejder, at man kan gå ind og lave en kontaktø, der på den måde opfylder Saras behov.

Det spiller også ind, at Sara fysisk er en voksen kvinde, men udviklingsmæssigt kun er 9 mdr. Det kan derfor værre forvirrende, om det er intimitetsgrænsen, man ville have i forhold til en voksen kvinde eller til et 9 mdr. gammelt barn, man forholder sig til.



**”Knud”**

Knud har fysisk og psykisk udviklingshæmning og spastisk lammelse i arme og ben. Hans sociale og følelsesmæssige udvikling er knap 3 år. Hans måde at opfatte, forstå og reagere på svarer til en på knap 2 ½ år. Han har ikke noget verbalsprog, men den impressive sprogopfattelse ligger langt over 1 år (jf. handleplan for ”Knud”). Der er sket en stor udvikling for Knud de sidste 4-5 år, hvor han i stigende grad har fået mere ”magt” over sit liv. Denne udvikling er dels sket i forbindelse med en omlægning af hans medicin, der fik ham ud af den ”klokke”, han før har befundet sig i, dels er personalet blevet mere opmærksomme på hans kommunikative evner.

**Knuds kommunikation med personalet**

Øjnene er Knuds vigtigste kommunikationsmiddel. Hans blik er meget intenst. Han er i stand til at etablere kontakt til andre gennem sit blik, blot ved kigge på dem.

*”Der var en situation, hvor vi havde et arrangement med dem fra det andet hus, hvor de havde en ny medarbejder med, og han blev bare ved med at kigge på hende fra den anden ende af bordet, så hun til sidst var nødt til at komme hen til ham og snakke med ham... Er det ikke fantastisk, at vi har en beboer, der har så lidt talesprog, der i den grad inviterer til kommunikation?”*

Derudover bruger han også bevægelse med hovedet og hånden i kommunikationen. Hvis han fx ikke vil have mad drejer han lige hovedet lidt væk eller skubber skeen væk med hånden.

Hvis der er noget han vil have, kigger han på det og tager nogen gange personalets hånd og bevæger den i retning af den ønskede genstand. Knud er således i stand til at etablere delt opmærksomhed omkring en genstand med andre, kommunikere behov og vælge til og fra.

Knud er meget opmærksom på stemninger og ansigtsudtryk og sidder tit med et skælmsk grin om munden, når han fx er med i et fællesskab omkring et bord og i situationer, hvor han føler, han har personalets opmærksomhed. Han kan godt lide at blive kildet, og griner ofte når man gør det.

Knud har også humor. Et eksempel er følgende situation: Egentlig er det tiden, hvor han skal lægges i seng, men han er i mellemtiden selv kørt hen til sin sandkasse og sidder der og leger, da medarbejderen kommer ind til ham. Knud afviser opfordringen til at få sit aftentoilette ved at blive siddende. Medarbejderen opfordrer ham en gang til, til at give hende hånden og følge med, men han bliver stadig siddende ved sandkassen med skovlen og kigger på hende med sit skælmske smil. Medarbejderen accepterer det og siger med smil og humor i stemmen, at hun godt kan se, at det ikke lige var det han havde tænkt sig, og at hun vist godt kan glemme alt om at få ham i seng nu.

Måden hun siger det på er vigtig for situationen. Hun har tydeligt givet udtryk for, at hun havde tænkt sig noget andet, men at hun også accepterer, at han ikke lige er parat til at komme i seng nu, og at situationen er lidt sjov. Knud griner og medarbejderen griner sammen med ham. Han har forstået at han har gjort noget uventet, der gør, at medarbejderen må ændre sine planer, men at det er ok og sjovt. Han nyder tydeligvis også, at han selv får lov til at bestemme.

*”Det er ikke engang fordi han synes det er særlig sjovt at sidde og lege i sandet, det er det I har sammen - det er det han udfordrer nu - ikke fordi han er en uartig dreng, men fordi han synes, det er rigtig sjovt, at han har narret dig. Det er ligesom et lille barn, der gemmer sig inden moren skal putte det.”*

*”Det er medarbejderens reaktion, han reagerer på.... Han har humor – han har den og han får lov til at bruge den.”*

Situationen er også et billede på, at Knud kan og får lov til at bestemme og styre mange ting i sit liv. Det er i forlængelse af en sommerskole<sup>3</sup> for nogle år siden, at personalet er blevet meget mere opmærksomhed på Knuds evner til at kommunikere, hvad han ønsker, og der arbejdes derfor meget med at forstå hans ønsker og give Knud mulighed for at bestemme mere over sin hverdag. Det har givet ham mulighed for i langt højere grad at 'styre' personalet, fx i forhold til hvad og hvordan han gerne vil spise.

Man kan sige at Knud var 'nemmere' tidligere: han spiste det, han fik serveret. Men personalet ser det som et stort fremskridt, at han nu tager mere kontrol over sit liv:

*”Jeg synes han er blevet tydeligere med tiden. Når han oplever, at vi forstår ham, kan det også bedre betale sig. Han har fundet ud af, at han kan styre os, og at han kan sige til og fra. Jeg har oplevet, at han har været helt færdig af grin over at kunne styre mig. Sommerskolen er et fantastisk koncept... han kræver mere sin ret nu, og det synes jeg er rigtig godt.”*

*”Jeg kan huske, da jeg startede, der gav vi ham bare maden. Så blev vi meget bevidste om, at han kunne og skulle have lov til at vælge, og så havde vi fx billeder med tre forskellige slags drikke, som han kunne vælge imellem. Nu er han kommet dertil, at vi tager noget med hen til bordet, og hvis det ikke er det, han vil have, så giver han udtryk for det, og så henter vi noget andet til ham. Det er en kæmpe udvikling, og det er tre år vi snakker om fra, at vi bare skovlede noget ind og han ikke blev respekteret. Som det er nu, giver vi ham også noget andet mad, hvis han ikke vil have det han får tilbudt. Det er egentlig en stor udvikling over så kort tid.”*

Den udvikling, der er sket, har sit udgangspunkt i, at personalet har udviklet deres syn på Knud. Det har givet ham mulighed for at udfolde sit potentiale.

<sup>3</sup> En uge hvor personale og beboer er på kursus sammen, hvor fokus er på samspil og på at få personalet til at se beboerens kommunikative potentiale



Hvordan det typisk foregår, når Knud selv vælger til og fra, illustrerer følgende situation:

Knud skal have aftensmad. Han sidder i kørestolen og medarbejderen sidder overfor. Han sidder og hænger lidt, men da medarbejderen henvender sig glad, smilende og opfordrende til ham og siger: ”Knud, det er karbonader og gulerødder og ærter, og kartoffelmos”, retter han sig op og kigger glad og skælnskt på medarbejderen. Hun tilbyder ham en skefuld mad, men han skubber tydeligt og bestemt skeen væk med fingeren. Medarbejderen tager skeen væk, idet hun siger ”okay” og tilbyder ham straks igen, idet hun spørgende siger ”men nu?”. Knud skubber straks skeen væk igen, mens han storsmiler og kigger skælnsk og bestemt på hende. Hun prøver igen nogle gange, med samme smilende og bestemte afvisning fra Knud. Hun ser hele tiden smilende på Knud, og anerkender hans afvisning af maden, spørger til om han ikke er blevet sulten, siger det er okay etc., og til sidst lægger hun skeen. Hun tager så glasset med juice for at tilbyde ham det at drikke og for at se, om det er det, han vil starte med. Men det skubber han også væk med fingeren.

*”Jeg har ikke gættet rigtig endnu. ”Du har nogle andre ønsker Knud. Du kører mig rundt i manegen her.” Det er det, jeg godt kan li, at han siger fra. Det gør han meget mere på den måde der, og man kan se, at han har det enormt godt med det.”*

Efter endnu et par forsøg med skiftevis karbonade og juice, hvor han smilende og bestemt har afvist maden, afviser han det med et lidt mere alvorligt udtryk i ansigtet. Medarbejderen sidder afventende lidt og kigger på Knud, der kigger tilbage og kigger væk med et skælnsk og ligeså afventende et udtryk. Så giver medarbejderen udtryk for, at hun er kommet i tanke om noget og Knud lyser op i et lydløst grin, da hun rejser sig og går og lidt efter kommer tilbage med kakaomælk. Han kigger tilfreds og opmærksomt på, at hun hælder kakaoen op, men da hun tilbyder ham den, afviser han også det. Medarbejderen accepterer og siger, at det er okay. Derefter tager han hendes hånd og skubber den i retning af tallerkenen, og da hun igen tilbyder ham maden, accepterer han det.

*”Der er så meget læring i, hvordan han spiser her. Det er et rigtig godt eksempel på, hvad det handler om. Næ, næ! Tålmodighed! Vi må lige hele vejen rundt for at finde ud af det. Det er i hans tempo – han skal være klar! Det er en klassiker!”*

Han er først klar til at spise når det han vil drikke er parat og valgt.

Denne lille seance viser igen en række af Knuds kommunikative evner: han kan vælge til og fra, skabe en intens og humorfyldt udveksling med medarbejderen, og han kan give udtryk for, hvad

han gerne vil. Medarbejderen er accepterende og åben for at finde ud af, hvad han ønsker og møder ham smilende og humorfyldt. Hun giver rum og mulighed for at vælge. Og Knud nyder tydeligvis at få mulighed for at vælge og til selv at kunne bestemme og styre. Det er givetvis vigtigere for ham, at han kan styre og vælge, end om han får kakao eller juice at drikke.

Den udvikling, der er sket over de 3-5 år, er i lige så høj grad en udvikling, der er sket med personalet i deres samspil med Knud. Knud har fået mulighed for at udvikle sig og vise mere af sig selv, fordi personalet er blevet mere opmærksomt på, hvad han kan, og dermed hvad de skal tilbyde ham.

Hvis Knud til gengæld ikke føler han bliver forstået, kan han begynde at selvskade ved at bide sig i hånden eller slå sig selv. På den måde er han også meget tydelig, når han siger fra, men problemet for personalet kan her være at finde ud af, hvad det er, der får ham til at selvskade og få ham til at stoppe igen.

Den kommunikation Knud har med personalet er langt mere udviklet end Saras protokonservation. Han er i stand til at skabe en kommunikation med meget mere betydning. Han har et stort passivt ordforråd. Når personalet kommunikerer med Knud, har de en klar formodning om, at han forstår meget af det, de siger til ham, og han er på sin side i stand til at formidle betydning til dem – uden ord.

## ***Eksempler på kommunikation under daglige gøremål***

### **Om morgenen**

Knud er en langsom vågner og sover gerne længe. Hvis han bliver vækket for tidligt, kan han begynde at selvskade. Om vinteren tænder personalet en dagslyslampe hos ham i god tid, inden de går ind til ham, så han stille kan vågne op.

Knud skal have kaffe med mælk eller kakao om morgenen. Det er han rigtig glad for. Han bliver også tilbudt øllebrød og nogen gange yoghurt, men afviser oftest ved at dreje hovedet væk, ikke åbne munden eller skubbe skeen væk med hånden. Kun sommetider accepterer han morgenmad – hvilket også er afhængig af, hvem der giver ham den. Her spiller den personlige relation i høj grad ind.

Knud har brug for tid, inden han går i gang med at drikke kaffe. Først skal gardinet måske rulles op, så han kan se ud. Personalet snakker fx om det der sker udenfor, dyrene, folk der går forbi på stien eller noget andet, som Knud har sin opmærksomhed rettet mod. Personalet skal have etableret en tilfredsstillende relation med Knud. Først derefter kan de gå i gang med at give ham hans kaffe, ellers afviser han det.

*”Den rigtige kontakt er vigtig for ham. Der skal skabes en relation, hvor man er nærværende på den rigtige måde. Det er meget typisk, at han efter en kop eller to begynder at grine. Næsten altid, når jeg giver ham morgenmad, så opnår jeg den kontakt på et tidspunkt.”*

Tilgangene er forskellige: Én medarbejder har en muse-kilde-leg sammen med Knud, der får ham til at grine. Man kan også inddrage et stykke legetøj i etableringen af kontakten: Fx animere hans yndlingsbamse eller interagere med perlekæden, som han elsker bevæge og kigge på, sammen med ham. Dvs., at de helst skal have noget sammen, inden han accepterer at drikke kaffe.

Hvis han vil have mere kaffe, kigger han efter den, og får tilbudt mere. Når han ikke vil have mere eller vil vente lidt, ser han væk eller åbner ikke munden. Så venter personalet og prøver igen at tilbyde ham noget, når han vender sin opmærksomhed mod dem igen, eller de forsøger måske at tune sig ind på, hvad der har hans opmærksomhed.

Det kan godt være et dilemma, om man skal give Knud hans favoritlegetøj om morgenen eller ej. Det kan være en hjælp til at skabe relationen med ham, fordi man her møder ham, hvor hans interesse er. På den anden side kan legetøjet også være en skarp konkurrent til kommunikationen og til spisningen, da han kan blive så optaget af det, at al hans opmærksomhed er rettet mod det.

En medarbejder kommenterer en morgenseance, hvor hun netop går ind og deltager i legen med dagens favoritlegetøj, perlekæden, og hvor hun erkender, at det ikke ligefrem fremmer spisningen, men at de har en hyggelig stund sammen, og det er det vigtigste:

*”Man kan også se det som om, at han får en masse opmærksomhed...Jeg har ingen ambition om, at han skal spise. Jeg synes ikke, jeg bliver en bedre pædagog af, at han får noget at spise lige her. Det kommer ti fold tilbage igen i løbet af dagen, at man har givet ham den opmærksomhed.”*

Her er det igen relationen til beboeren, der kommer i første række. Det er i den gode relation at livskvaliteten for beboeren ligger.

**”Kontaktø”**

Også Knud bliver tilbudt én-til-én kontakt i en kontaktø mens observatøren er tilstede. Under observationen læser medarbejderen ”Peter Pedal ved stranden” højt for Knud. Det er en bog Knud kender og har fået læst højt mange gange:

De sætter sig til rette: Knud i kørestolen og medarbejderen i en stol ved siden af. Medarbejderen holder bogen, læser og vender siderne. Knud følger opmærksomt læsningen.

Medarbejderen læser med indlevende intonation og stiller spørgsmål til tegningerne og udpeger ting. Hun fortæller, hvordan hun aflæser Knud i fht. om han er færdig med en side eller ej:

*”Du kan se han følger med i det her.*

*Jeg lader mig styre af, hvilken side han ser på, og så læser jeg den. (Hun læser derfor fx side 3 før side 2). Når jeg fornemmer han er klar..., der kigger han lige op, og det tager jeg som et tegn på at han er klar..., og så bladrer jeg.*

*Han er væk i historien der. Han lever sig ind i historien – men han skal også lige se, hvad du tænker om historien (Knud kigger over på observatøren) – om du også er med!”*

*”Han har også humor – (griner af bogen). Jeg tror Knud forstår mere end vi lige tror, så jeg tror han faktisk forstår historien. Man kan godt blive lidt overrasket over, hvad Knud kan forstå engang imellem.”*

Under læsningen er det meget tydelig at Knud forstår en hel del af det læste: Han følger opmærksomt med og han griner på de rigtige steder fx når Peter Pedal har bragt sig i en uheldig situation, eller når Peter Pedal bliver drillet af fuglene, der snupper hans mad, når han vender ryggen til.

**Dilemmaer:*****Drømmen om en udelukkende positiv hverdag***

Filosofien i Gentle Teaching er at skabe det gode liv for beboerne gennem kærlig omsorg, ligeværdigt anerkende samvær og ved at møde beboeren hvor han eller hun er. Men selv om personalet gør deres bedste, kan man ikke undgå at beboerne også indimellem har en dårlig dag eller oplever noget ubehageligt og frustrerende. Det er generelle menneskelige vilkår. Man kan heller ikke mærke de gode dage, hvis man ikke har oplevet de dårlige. Drømmen om at skabe en udelukkende positiv hverdag for beboerne er således en utopi. Spørgsmålet er så, hvordan man kan støtte beboeren og skabe rum for, at han eller hun også kan rumme og give udtryk for frustration og ubehag. Med udgangspunkt i Gentle Teaching skal man møde beboeren, hvor han er, altså også i hans ubehag og frustration og anerkende den:

Hvis Knud oplever, at han bliver forstyrret i noget, han er i gang med, eller føler, at han ikke bliver forstået, begynder han nogen gange at selvskade ved at bide sig i hånden eller slå sig i hovedet. Personalet anerkender her hans frustration ved at sige, at det er OK, at han siger fra, eller at de godt kan se, at det er ubehageligt, det han oplever, og så rører de måske blidt ved det sted, han har bidt sig.

Sara har det meget svært i forhold til indre kropslige fornemmelser ind imellem, når hun får sondemad. Det giver hun udtryk for gennem utilfredse lyde og nogen gange ved at stikke en finger i halsen for at kaste op. Ligeledes bryder hun sig ikke om badet, især den lyd, som fremkommer, når vandet rammer badebåren. Også dette giver hun udtryk for med utilfredse lyde. I sådanne tilfælde, hvor Sara giver udtryk for ubehag, anerkender personalet hendes ubehag og trøster hende. Det kan ske som en vekselvirkning mellem at gentage de lyde, hun bruger, når hun udtrykker ubehag (som anerkendelse og forståelse af hendes tilstand) og en trøstende kalden.

En pædagog beskriver, hvad det er hun gør i en konkret situation, hvor Sara, efter en ellers rigtig god og lang interaktion giver udtryk for ubehag og stikker en finger i halsen gentagende gange, således:

*”Der gentager jeg hendes lyde. Det er en måde at vise, at jeg accepterer at hun ikke har det godt, at jeg hører det. Man kan ikke tilrettelægge en hverdag, hvor hun altid har det godt. Der er mange personer der har det svært med det her. Den her afmagtsfølelse...men det er vigtigt, at jeg rører ved hende, så hun kan mærke, at jeg er der. Det er ikke kontakten hun afviser, hun er glad for at jeg er der. Når man ikke har det godt, er det ikke godt at være forladt. Det er jo en afmagtssituation man kan stå i her som personale. Og det tager jo tid at få situationen vendt. Men hun vil gerne kontakten ind midt i det her.”*

### **Skabelse af relationen – teori og praksis**

Relationen mellem medarbejder og beboer er det bærende i arbejdet og kommunikationen.

Som det ses med Knud, er det nødvendigt først at skabe en relation, inden han fx vil spise.

Det tager lang tid at blive accepteret af Knud. I starten – de første par måneder – går det typisk rigtig godt for nye medarbejdere: Knud er imødekommende og overbærende overfor deres manglende rutine. Han investerer i deres samvær! Men efter den første gode tid, er det som om han

mister tålmodigheden med dem og derfra er det hårdt arbejde at skabe en god relation til Knud. Flere erfarne medarbejdere fortæller, at det tog dem et år, inden de følte sig helt accepteret af ham.

*”Det tager meget tid med Knud at komme ind i kontakten med ham Det er hårdt arbejde at komme ind i den rigtige kontakt, det kræver tid og opmærksomhed. Det tog mig et helt år før jeg synes jeg havde den.”*

På temadagen blev personalet spurgt, hvordan man så arbejder med at blive accepteret og få skabt relationen til Knud, og hvordan man lærer den nonverbale kommunikation? Om det udelukkende er intuition og erfaring, eller om man har noget teori med fra seminariet, som man bruger? En umiddelbar kommentar fra en af personalet var:

*”Der er ikke meget teori om nonverbal kommunikation fra uddannelsen. Jeg tror det handler enormt meget om empati og intuition i situationen og så stille og roligt at lære beboeren at kende og selvfølge at blive lært op af kollegerne.”*

Det er således i boenheden, i arbejdet med beboerne at personalet umiddelbart oplever, at de tilegner sig viden og kunnen i forhold til kommunikation:

*” Vi har jo en basisviden om, hvor han er rent udviklingsmæssigt, og hvad man kan forvente. Men den kommer ikke fra vores seminarieviden, den kommer herfra. Vi har selvfølgelig noget viden med og vi har en Kuno Beller test, men i det daglige er det ved at møde den enkelte. Det er det, der batter.”*

Men selv om det daglige møde med beboeren står i forgrunden er arbejdet stadig teoretisk funderet:

*”Vi har jo besluttet os for at vi vil bruge Gentle Teaching på boformen. Og hvad er så Gentle Teaching? Det er en filosofi, eller en relationspædagogik. Vi siger hele tiden, også når nye skal sættes ind i arbejdet, at relationen er det vigtigste. Så i virkeligheden er der den teori ind over, at relationen er det vigtigste. Det er basis, det er den teori, vi kører efter. Deri ligger der jo også, at man skal bruge sig selv og sin egen personlighed. Du har selv din måde at være sammen med beboeren og møde beboeren, hvor han er, men det er jo også det videoklippene viser – vi har selv vores måder.”*

*”Min uddannelse er gennemsyret af Daniel Sterns udviklingsteori, jeg har skrevet bachelor, hvor jeg har brugt hans tilknytningsteorier (relateringsdomæner) og hele rig systemet<sup>4</sup> som en metode til at forstå beboerne. Jeg tror det er en implementeret viden, som jeg trækker frem, når jeg reflekterer over mit arbejde. Jeg bruger det også, når jeg snakker Gentle Teaching sammen med nye medarbejdere.”*

---

<sup>4</sup> Begreb fra Daniel Stern...



Det pædagogiske arbejde med kommunikation og relationsdannelse sker i en stadig vekselvirkning mellem praksis i det personlige møde med beboeren, og en faglig refleksion:

*”Man har mere noget praksis, som man finder noget teori til end omvendt: ”Nå det var det det handlede om det der” kan man efterrationalisere og så foregår det meget ubevidst. Det ligger på rygraden, og måden man møder dem på, det handler også om, hvad man selv har mødt hele livet. Og hvad man er åben for – ens personlighed, hvor går ens grænser. Det er udtryk for, at der er forskellige grænser, forskellige relationer. Men kommunikationsmæssigt så har vi også et fælles fodslag i Gentle Teaching, hvor vi snakker om at vores øjne, vores hænder og vores stemme er de væsentligste redskaber. Det er overordnet og grundlæggende.”*

*”Vi har nogle timer, hvor vi mødes og undrer os og reflekterer og snakker Gentle Teaching, om hvad vi gør og hvorfor. Jeg tror egentlig mere, det er en bevidstgørelse af det, vi gør. Mange unge vikarer har ikke andet med sig end deres egen opdragelse, de har ikke noget teori, og et sødt eksempel er, at de ikke kan forstå at en beboer kan få lov til at vælge franskbrød før rugbrød! Og sådan gør vi andre også på trods af, at vi har vores uddannelse, vi tager også vores opdragelse med os ind i det, og man kan tage sig selv i at tænke: ”Det holder ikke en meter fagligt, det her”.”*

Balancen mellem hvad der er det væsentligste, teorien eller det personlige møde, er til stadighed en diskussion:

*”Teorier er på en eller anden måde kun overordnede forklaringer, og når alt kommer til alt, er det i mødet mellem to mennesker, at tingene sker, og her kan jeg citere Stern: ”Barnets menneskelige relationer i samspillet med andre er omdrejningspunktet for udvikling” Jeg har i min oplæring på Boformen og i min seminarietid lært, at man taler om de ting, man gør sammen/ gør ved den anden...: ” Nu tænder jeg bruseren, Nu vasker jeg din hånd, osv. osv. Alligevel ser jeg mig selv på videoen bade Sara uden at sovse det ind i sprog, det er noget jeg er holdt op med, da jeg lærte Sara at kende. Her bagefter ved jeg, at lyde, bevægelser og øjenkontakt er rigelig kommunikation for Sara. Faktisk så siger Stern også, at når barnet får sprog fattiggøres kommunikationen, fordi vi ikke længere bruger kropssproget så meget. Men helt underkende teoriernes betydning for arbejdet vil jeg ikke. F.x. vender Knud hovedet bort, når han har brug for en pause i samspillet. Så tænker jeg hver ofte på Sterns beskrivelse af hvordan barnet ikke føler sig respekteret og ”helt kan miste sig selv” , jeg kan heller ikke undgå at lægge mærke til nye personer, der ikke ser Knuds små tilkendegivelser og dermed laver mentale ”overgreb” på Knud. Vi taler ofte om at Knud er utrolig imødekommende overfor nyt personale, men efter et stykke tid ikke gider dem. Det tror jeg sker, når de nye lige begynder at få lidt rutine og ikke er nærværende nok overfor Knud (fx ved snak med kolleger under måltider og lignende).”*

Konklusionen vil nok være, at begge dele er vigtige: den teoretiske viden kvalificerer det pædagogiske arbejde og gør, at man efterfølgende kan reflektere over ens egen og hinandens praksis og blive dygtigere. Men i selve mødet med beboeren skal teorien kun være baggrundstæppe, for ellers kan man ikke være tilstede i relationen. Her er personligheden det bærende.

Sammenfattende kan man sige, at en meget stor del af læringen også i forhold til, hvordan man skaber relationen, foregår ved at man oplæres af de andre medarbejdere og ser, hvordan de kommunikerer med den enkelte. Så gennem arbejdet, gennem erfaring, og ved at man investerer sig selv og sin personlighed, kan man skabe relationen og efterhånden lære den enkelte beboers ”sprog” og udtryksmåder. Der er ingen mirakuløse genveje. Relationsdannelse tager tid, med nogle beboere længere tid end med andre. Den teoretiske viden skabes også i arbejdet med beboerne og gennem refleksion og erfaringsudveksling med kolleger og med Gentle Teaching som værdigrundlag.

## Udgangspunktet for en tilpasset kommunikation

Når man skal kommunikere med personer med udviklingshæmning, som måske heller ikke har noget verbalsprog, er det meget vigtigt, at man har en god idé om hvilket udviklingstrin personen befinder sig på for at kunne tilpasse kommunikationen til personen, og møde ham på hans udviklingstrin. Det er sjældent hensigtsmæssigt at kommunikere med en person, hverken på for højt eller for lavt niveau. Derfor er det godt at få lavet fx en Kuno Beller test, der kan være med til at give en fornemmelse af personens udviklingsalder på forskellige områder.

Hvis man ikke er klar over, at Knud har et udviklingstrin, hvor han er i stand til at vælge, overser man måske den evne, og han får derfor ikke lejlighed til selv at bestemme ting i sit liv, som han åbenlyst har stor glæde af. Ligeledes, hvis man ikke i forhold til Sara overvejer hvad en udviklingsalder på 9 mdr. betyder for hendes evne til at kommunikere, kan det være, at man bruger en masse ord og overser, at den måde, man kan formidle betydning og mening til hende, er gennem intonation, kærtegn og ved fx at imitere hende. Er man bevidst om, at Saras udviklingsalder er omkring 9 mdr., er det måske ikke længere så grænseoverskridende at lægge sig på gulvmadrassen ved siden af hende og imitere hende og hendes verden.

## Temadage med hele personalegruppen

Temadagene med personalet foregik ved at personalegruppen sammen så videooptagelserne sammen med observatøren og Marte Meo-terapeuten Karen Hansen. Karen Hansen skulle ikke lave Marte Meo analyser af optagelserne, men var med pga. hendes store erfaring som Marte Meo-terapeut med at se videoer og fordi det er interessant at have en med udefra, der ikke kender beboerne og personalet.

Under fremvisningen stoppedes videoen, når nogen havde bemærkninger til det set.



Temadagene med personalegruppen var overvejende en positiv oplevelse for personalet. Det grænseoverskridende ved at blive filmet og bagefter blive kigget over skulderen af hele personalegruppen, viste sig ikke at være så udtalt. Personalet, der var blevet filmet, havde også på forhånd gennemgået og kommenteret materialet i enkeltinterviews med observatøren. De vidste derfor, hvad de kunne forvente.

Medarbejderen er ved morgen- og aftentoylette og kontaktør meget alene med beboerne inde i deres lejligheder. Det er derfor et meget ”privat” rum at lade andre få indblik i, dels i form af observanden, der filmer, og personalegruppen, der får vist videoklippene. De er dog vant til ved indkøring af nyt personale at blive kigget over skuldrene af de nye medarbejdere. Men der er også meget læring i at se på hinandens praksis og kommentere det og blive inspireret. Også nye medarbejdere følte de fik god inspiration til arbejdet ved at se på de andre mere erfarne kollegaer. Personalegruppen diskuterede dog også, at det ikke er muligt at gå ind og gøre ”det samme som” den erfarne kollega, når man kommer som ny, da det ikke kun handler om det, der gøres, men at relationen først og fremmest er det, der betyder noget. Og en relation skal oftest bygges op over meget lang tid. Desuden er relationen personlig, hvilket betyder, at det den ene ikke kan, måske lykkes for en anden. Men gennem videoptagelser med kolleger kan man blive inspireret, man kan komme til at lære en beboer bedre at kende, så man føler sig mere tryk ved hans reaktioner, og man kan få synliggjort sider af beboerens evner og ressourcer, som man ikke var klar over, han havde, og selv understøtte dem efterfølgende.

På temadagen med Knud, blev der vist 3 forskellige medarbejdere i samme situation med Knud: Opvågning og morgenmad ved sengen. Noget af det, som medarbejderne var meget optagede af, var hvor forskellige situationerne var på trods af, at rammen var den samme. Alle tre medarbejdere mødte Knud med respekt, anerkendelse, opmærksomhed, smil og varme, og alle havde gode relationer til Knud. De var alle erfarne medarbejdere, som har kendt Knud gennem flere (4-6) år. Alligevel var det tydeligt at stemningen og relationen var forskellig. Alle tre mødte Knud med deres egen personlighed:

*”Vi møder vores beboere, som vi gerne selv ville have det, og det tror jeg ikke er noget dårligt udgangspunkt..”*

*”Det handler også om at være sig selv og være tro mod sig selv ... vi er nødt til at have vores egen personlighed med, ellers bliver det noget kunstigt noget, og så vil det ikke være en ægte person, de møder. Det, der går igen her, er at det er en positiv kontakt og en positiv stemning, og så bliver relationen skabt der.”*

*”Det er vigtigt, vi som personalegruppe er enige om, at det er i orden at have hver sin personlighed og tilgang, og det er bare ikke alle steder, det er accepteret... Man er jo også forskellig fra en dag til en anden dag.”*

Medarbejdernes personlighed kommer meget mere til udtryk i samspillet med Knud end med Sara.

Sara har en lavere udviklingsalder, og har en mere ens kontakt til forskelligt personale:

*”Forskelligheden kommer tydeligere frem ved Knud. Sara er nemmere at tyde end Knud lige umiddelbart er, hun er nemmere at få en relation til, hun er mere åben.”*

*”Jeg tror Sara er mere ens i hendes måde at være over for os på. Derfor er vores måde at være over for hende også mere ens. Hun har nok ikke så mange udtryksmåder som Knud har. Man kunne også mærke, at der er mere energi i det i forhold til Knud. Det afspejler jo også Knud og Sara. Knud er også svær at komme ind på livet af, der går der lang tid, inden man opnår noget, der ligner fortrolighed.”*

Sara's åbenhed kan også ses som resultatet af at hun har været på institution meget af sit liv. Hun har ikke de samme grænser over for fremmede og er ikke så ”kritisk”, som Knud er. Knud har også været på institution det meste af sit liv, men da han har et højere kognitivt niveau, kan han bedre vælge til og fra.

Gennem deltagelse i projektet er personalegruppen blevet opmærksomme på mulighederne ved videooptagelser, og har fået mere mod på at bruge videooptagelser, også når der er problemer i relationen til en beboer. De har allerede i et par år haft et videokamera, indkøbt af én i personalegruppen, der gerne ville bruge videooptagelser, men den er ikke blevet brugt så meget, da der har været en vis modstand mod at blive filmet. Personalegruppen har nu konkrete planer om at filme to andre beboere.

## Konklusion

Under projektet er det blevet dokumenteret, at det i denne boenhed, hvor man arbejder med udviklingshæmmede ud fra et værdigrundlag, der bygger på Gentle Teaching, hvor relationen til beboeren er i centrum, og hvor man går ind og bruger basale menneskelige kommunikative midler, er muligt at skabe en kommunikation, der er menings- og betydningsfuld for både medarbejdere og beboere på meget forskellige udviklingsaldrer. Det spændende er, at medarbejderne først og

fremmest bruger deres egen personlighed og intuition i kommunikationen og relationen med beboerne. De har teoretisk viden og deres faglighed med sig i baghovedet, men i nuet, i interaktionen med beboeren bruger de deres opbyggede erfaring og kendskabet til beboeren intuitivt. I nuet er det mødet med beboeren, der er det vigtigste. Personlighed, ægthed og kærlig omsorg og *medlevelse* er medarbejderens væsentligste redskaber i kommunikationen og relationsopbygningen med beboeren.

Når man som leder søger at udvikle personalets faglige viden, er det derfor lige så vigtigt også at tage hånd om medarbejdernes personlige udvikling, for det er med personligheden at medarbejderen møder beboeren.

Som udgangspunkt for kommunikationen og det pædagogiske arbejde er viden om beboeren også vigtig.

Det er vigtigt at kende beboerens *livshistorie*, da adfæren kan hænge sammen med beboerens tidligere erfaringer. Det er også vigtigt at vide noget om beboerens *udviklingsalder* på forskellige områder, fx ved at man har fået lavet en Kuno Beller test. Kender man beboerens udviklingsalder kan man bedre tilpasse kommunikationen hertil og dermed have de rigtige forventninger til beboerens kommunikative og ikke mindst kognitive kompetencer.

Formen, hvor medarbejderne kommenterer egne og kollegers praksis på baggrund af videooptagelser, har vist sig at være givtig i forhold til at medarbejdernes viden aktiveres, formuleres og formidles, samt til at skabe refleksion over egen og andres praksis. Konkrete tilbagemeldinger fra boenheden er desuden at de gennem projektet har fået mere fokus på især Sara, og viden om, hvilke aktiviteter man kan tilbyde hende, og hvordan man kan interagere med hende, er blevet formidlet i medarbejdergruppen.

I forhold til Knud har personalet været overraskede over, hvor rummelig han egentlig er. At han er i stand til indgå i og forholde sig til pædagogernes forskellige personligheder og tilgange. Måske giver det ham en større livskvalitet at møde forskellige personligheder og få sine egne sociale kompetencer udfordret.

Selv om der kun bliver fokuseret på en eller to beboere i et projekt, vil bevidstgørelsen og refleksionen over egen og andres praksis, sandsynligvis også have en afsmittende effekt i forhold til, hvordan man kommunikerer og forstår de andre beboere i en boenhed.

## Litteraturforslag

Følgende er en liste over relevant litteratur i forhold til udviklingsbeskrivelse, kommunikation og relationsdannelse:

### **Tilknytningsteori og udviklingsbeskrivelser:**

Diderichsen, Agnete og Thyssen, Sven, 1991, *Omsorg og udvikling – omsorg, opdragelse og småbørns udvikling*, DPU

Weltzer, Hans, 1989, *Kuno Bellers udviklingsbeskrivelser af småbørn – et pædagogisk hjælpemiddel*, Dansk psykologisk forlag

Freltofte, Susanne, 2002, *Udviklingsalder hos voksne udviklingshæmmede*  
Forlaget Bakkedal ApS

### **Kommunikation:**

Lorentzen, Per, 2006, *Fra tilskuer til deltager*, Universitetsforlaget i Norge

### **Marte Meo:**

Sørensen, Jytte Birk, 1998, *Ser man det. Marte Meo-metoden i et udviklingspsykologisk perspektiv*, Dafolo forlag

## Bilag

### **Bilag 1: Kontaktø:**

#### ***"I orkanens øje" - Udarbejdet af Niels Dujardin, Mobilityinstruktør, Sølund kursusafdeling 1988***

Lidt om Kontakt-øen

Et væsentligt problem for mange beboere er centreret omkring:

- **Overskuelighed.**
- **Forudsigelighed**
- **Stimulus-beskyttelse.**
- **Kontakt.**

**Overskuelighedsproblemet** har ofte sin meget direkte årsag i fejlperception. Og når en fejlperception kombineres med et forstandshandicap, er der tale om en yderligere forstærkning af perceptionsproblematikken. Hvis man ikke kan opfange, hvad der foregår omkring en, giver det et overskuelighedsproblem. Når man ikke kan 'afkode situationen omkring sig, kan man heller ikke, se, hvad den fører herimod og munder ud i - deraf **forudsigelighedsproblemet**.

Perceptionsforstyrrelser betyder ofte, at der er brug for en vis **stimulus-beskyttelse**. Hvis man hele tiden udsættes for et stimulusbombardement ind i et perceptionshandicap, kan det virke vældig forvirrende og rende. Endelig er det et problem at komme i -, fastholde - og udvikle noget i forbindelse med **kontakt med** andre mennesker, når man er perceptionsforstyrret.

### **KONTAKT ØEN:**

**Kontakt-øen** er benævnelsen på et pædagogisk middel, der omfatter **flere gange daglig korttids-kontakt med en medarbejder** i et forløb, der ligger **på skema** og foregår i en **fysisk isoleret** situation, og som indbefatter en **kontakt fremmede aktivitet**.

Når "Ø"-billedet bruges, hænger det sammen med, at vi må forestille os, at mange af vore beboere – med svære ' perceptionsforstyrrelser ofte oplever at drive rundt som en planke i et hav af skvulpende kaos. Når man er i sådan en situation, er det vigtigt for ens tryghed og fornemmelsen af stabilitet, at være oppe på det faste, tørre land med forudsigelige mellemrum. Når det betyder noget, at kontakt-Øerne ligger på skema, hænger det sammen med, at Ø-situationen **så bliver forudsigelig**. Dette betyder igen, at den handicappede gennem forudsigeligheden på en måde hele tiden har "landkending" at fiksere bevidstheden på midt i perceptionsturbulensen. (De fleste vidtgående psykisk handicappede kan indlære den slags repetitionsmønstre).

### PERCEPTIONSFORSTYRRELSEN OG DENS VIRKNINGER.

Et af de handicapforhold, der er mest fremtrædende hos sværere udviklingshæmmede, er **perceptionshandicappet**. Det er vel ikke det, vi - som medarbejdere - går sådan direkte og lægger mærke til. Men verden set med den udviklingshæmmedes øjne (og psyke) er meget ramponeret på grund af perceptionshandicappet. Man kan ikke eller dårligt percipere tidsforhold, visuelle forhold, auditive forhold, taktil-sensoriske forhold o.s.v. i forskellige styrkegrader og kombinationer. På denne perceptuelle baggrund bliver virkelighedsoplevelsen temmelig turbulent med al sin uoverskuelighed og uforudsigelighed. Den handicappede lever på det bølgende kaos-ocean, hvor bølgerne er fuldstændig "kinesiske" **fænomener** uden mening, mål og med, der kommer og går i en uendelig, uforudsigelig strøm. Kommunikationen (mellem medarbejderne) lyder som støj iblandet

den evindelige ghettoaster. Social - og funktionsbestemt trafik er uforståelig og absurd, berøring er truende eller i sig selv ubehagelig, især når den er ledsaget et par "kinesiske gloser". Alt dette gælder selvfølgelig ikke for samtlige beboere på én gang, men meget af det gælder utvivlsomt for et flertal af beboerne.

En del beboere forsøger - sandsynligvis - at finde fikspunkter i den **perceptuelle orkan** ved forskellige former for det vi kalder - bizar adfærd:

Selvfixering, selvstimulering, ritualisering, som da må betragtes som tilflugtsadfærd - som et forsøg på at finde noget konstant **at være i** - noget, hvortil man kan fæstne opmærksomheden og derved holde den borte fra den ofte angstfremkaldende kaos-oplevelse. Også voldsaffekt og selvskadende adfærd vil ofte kunne føres tilbage til perceptionsforstyrrelsens kaos-verden.

Ved disse adfærdstyper påkaldes ofte en ekstrem opmærksomhed fra personalets side inklusiv den fornemmelse af sikkerhed, det giver. Når det optræder i en lidt mere mild udgave, kan vi opleve, at beboeren strejfer rundt og laver små forstyrrelser her og der og alle vegne - går ind på de andres værelser og flytter rundt på deres ting, hiver en potteplante ned, vender stolene med benene opad o.s.v. - Også det giver personale "kontakt", foruden at det kan være glimrende afledningsmidler i sig selv.

Der kan sagtens være andre grunde end - lige kaos-oplevelse - til at beboere gør den slags ting, men ud fra hvad vi efterhånden ved om hjerneskade-baseret fejlperception, har vi lov at gå ud, fra, at dét forhold meget ofte er årsagen til besynderlige reaktioner samt problem- og bizar-adfærd.

## **RITUALISERING OG AKTIVITET:**

Som alle andre sociale begivenheder har kontakt-Øen også:

- 1) - en start.
- 2) - et forløb.
- 3) en afslutning.

**Start:** For en del beboere, vil et start-ritual være en god støtte. Man kan f.eks.. kalde ind til kontakt-Ø-forløbet via et fast signalord og derefter starte på en standardiseret måde - f.eks.. ved en kort start-sang, tænde et lys eller lign.

**Forløb:** Selve forløbet kan bestå af, at man blot er sammen og f.eks.. hører et, stykke musik. Man kan også udføre en meget enkel aktivitet, som man ved beboeren sætter pris på - en putte-i-på-skift-leg eller en håndmassage, eller hvad der nu er relevant i forhold til beboerens behovs- og interesse-katalog.

**Afslutning:** Denne kan i princippet være ligesom starten, nemlig rituel. Til allersidst skal beboeren have at vide, hvad der nu skal ske,.. og hvornår vi ses igen (f.eks.. efter formiddagskaffen -(ikke så meget med kl.. det og det).

De fleste beboere vil inden for kort tid lære/huske kontakt-Ø mønstret, og når det er sket, kan det som nævnt være en meget. stærk støtte for den "kaos-ramte" - og også for den kontakthungrende beboet.

Kontakt-Ø-midlet koster meget lidt i ressourcer og kan give et temmelig optimalt resultat - et resultat, der omfatter bedre livskvalitet. for beboeren, mindre problemadfærd og mere positiv kontakt. Det kan meget vel være, at et længere forløb med kontakt-Ø'er vil betyde, at beboeren bliver bedre til sociale relationer i det hele taget. En anden effekt kan være, at pædagogen kan bruge sin tid til andet end blot hele tiden at skulle gribe ind i problemadfærd, (hvilket såmænd bare forstærker den).

## Bilag 2: GENTLE TEACHING

### *Udarbejdet af Lone Laursen, pædagog, Landsbyen Sølund*

Er en form for relationspædagogik, som igennem teori og praksis er udviklet af en amerikansk psykolog; John McGee, gennem de sidste 20 år.  
( siden 1985 ).

Gentle Teaching er et **menneskesyn** – en måde at se det andet menneske på.

Vi kan ikke altid være **ligestillede** med andre mennesker,  
for vi har ikke **lige vilkår**, men vi kan bestræbe os på at møde det andet menneske  
**ligeværdigt**, og give den anden størst mulig indflydelse på eget liv.

Det er ikke kun beboere og pædagoger imellem der skal være ligeværd, men **mellem alle mennesker**.

### **RELATION:**

*I samværet med beboeren er det vigtigste relationen – at udvikle relationen og senere bevare den gode relation (at have relation til en anden er at have et forhold til en anden )*

Når vi skriver, at relationen er det vigtigste, mener vi det helt bogstaveligt – det er vigtigere at have et godt forhold til beboeren, end det er at beboeren spiser/får børstet tænder/får medicin/kommer i bad ect...

Netop derfor er det vigtigt, at du ikke føler, at du kun er en ”god pædagog”, når du kan få beboeren til en af de ovenstående ting. Det er fint at acceptere, at i dag vil beboeren, ikke dette, lige nu, sammen med mig. Prøv igen lidt senere, måske lykkes det en anden dag.

” Jeg vil gerne have relation til xxx  
– ikke magt over xxx”

Hver gang vi vil noget med en beboer, er det vigtigt at give sig tid til at møde beboeren – (ikke bare køre beboeren hen til bordet og straks begynde at putte mad i munden på beboeren) – det handler ikke så meget om at spise, mere om at være sammen!

### **MAGT**

I Gentle Teaching er selvbestemmelsesretten et meget vigtigt element, det at have størst mulig indflydelse på sit eget liv er en vigtig vej til tryghed for beboeren.

- jeg har lov til ikke at ville



- jeg har betydning

Niels bestemmer selv, om han vil sove til middag. Anne bestemmer selv, om hun vil med på AC.  
Erik bestemmer selv, hvad han spiser osv. osv.

Lidt om selvbestemmelsesretten i Danmark:

## §

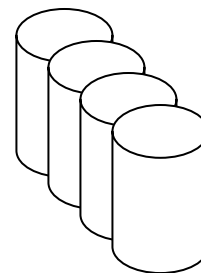
### ***Selvbestemmelsesret og Magt***

I Danmark har alle voksne mennesker selvbestemmelsesret, derfor er det ulovligt at anvende magt over andre mennesker, medmindre de pågældende udsætter sig selv eller andre for at lide væsentlig personskade.

Når vi arbejder med voksne med betydeligt og varigt nedsat psykisk og fysisk funktionsniveau, har vi omsorgspligt overfor beboeren. Dette kan i ganske særlige tilfælde betyde, at man er nødt til at anvende magt for at undgå omsorgssvigt – når det er gjort, skal det indberettes for at undgå unødvendige magtanvendelser.



## DE FIRE SØJLER



I GT taler man om fire ”søjler”, vi vil arbejde hen imod. Målet er at skabe en følelse af **samhørighed og fællesskab**:

### **TRYGHED**

Det er vigtigt, at beboeren føler sig tryk ved medarbejderen. ( ”hun passer på mig”)

### **FØLE SIG ØNSKET OG ELSKET**

Der tales om betingelsesløs kærlighed, det kan jo blot betyde, at vi ikke kun holder af beboeren, når hans ”adfærd” er ”rigtig” – vi accepterer ham som han er.

### **EVNEN TIL AT HOLDE AF ANDRE**

Det er vigtigt at lægge mærke til, når vores beboere giver udtryk for kærlighed til personale eller deres medbeboere og give plads til den kærlighed.

### **OPNÅ EN FØLELSE AF SAMHØRIGHED**

Vi vil forsøge at skabe et fællesskab:

”vi har noget godt sammen” – ”du hører til”

### **VORES REDSKABER**

### **HJERTET:**

Vores menneskesyn, følelser, holdninger og værdier.

- At vi tror på, at det andet menneske er lige så meget værd som os selv.

Tænk over forskellen mellem disse to måder at forstå beboeren på:

”Han er vanskelig” (og skal tilpasses)

”Han har det vanskelig” (og skal støttes)

## ORDENE:

Måden vi taler på; betoningen, indfølelsen

- Vi viser vores forståelse af det andet menneske, ved at være verbalt beroligende, kærlige, forstående eller opmuntrende m.m.
- Undlad at sige ”NEJ”, prøv at om dirigere.

Eks: Lise vil tage Rikkes mad ” kunne du godt tænke dig Rikkes mad? Kom så laver jeg noget til dig!”

- Undlad at sige SKAL, der er jo ikke noget beboeren skal, prøv i stedet at animere, hvis det er vigtigt.

Eks: der er ikke noget galt i at sige: ” vi skal lige ud på wc” (almindelig tale) – men når Rikke ikke vil have sin medicin må vi ikke sige: ”det skal du” (en ordre)

## ØJNENE:

Vi ser det andet menneske med venlige øjne....

- ”Øjnene er sjælens spejl”

## HÆNDERNE:

Vi skaber tryghed gennem berøring.

- Nyere undersøgelser har vist, at børn der rører ved hinanden, (f.eks. gennem gensidig massage) ikke mobber hinanden.
- Bare det at blive holdt om giver en større følelse af at blive forstået, end mange ord vil kunne gøre det.

## MOTHERING

I Gentle teaching tales der meget om mothering, det er den kontakt en mor har med sit lille barn.

Forestil dig en moder, der står med sit ulykkelige barn på puslebordet

Hvad gør hun?

Medfølelse lyde, kærlige blide hænder, øjne der afspejler barnets ulykke – kærlighed.

Hvis hun grinede eller blev irriteret, ville barnet ikke føle sig forstået og trøstet.

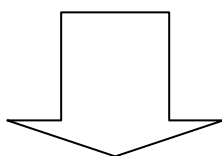
Vores mål/ønske er, at vi møder beboerne med samme indføling.

## IMITATION SOM SAMSPILSSKABER:

*Imitation er en rigtig god metode til at skabe samspil med beboerne. Det at vi gør det samme eller siger de samme lyde, giver beboerne en følelse af at blive forstået. Det er i samspillet, vi lærer hinanden at kende.*

## KONSEKVENNS:

Vores beboeres udviklingsalder betyder at de rent udviklingsmæssigt ikke forstår, at deres egne handlinger har en konsekvens. Det betyder f.eks. at Simon ikke forstår, hvorfor man skubber ham væk, når han skyder med bussemænd. Prøv at se det som den leg det er, han vil bare lege. Han kan ikke lære at lade være!



Det er ikke vores opgave at opdrage beboerne, de er voksne og skal respekteres som voksne!

**DEN GODE STEMNING:**

Når vi er stressede og irriterede går det lige over i beboerne. Det er derfor af stor betydning, at vi kan ryste det af os, før vi kommer ind af døren til beboerne.

- Forestil dig, hvordan det ville være at skulle finde sig i, at der kom et irriteret menneske ind i dit hjem, som vil bade og spise med dig.

Hvis vi er vrede på kollegaer, må vi få snakket om det (med den det handler om), så vi ikke spreder den dårlige stemning. Hvis vi har haft et skænderi med manden derhjemme eller en syg pårørende eller lign., er det en god ide' lige at sige, hvorfor man er lidt fraværende eller lignende. Det kan være en god ide' at det er den medarbejder med mest overskud, der tager sig af de beboere der er særligt følsomme overfor medarbejdernes tilstand/stemninger.

I Trine Schierff og Else Wisbechs materiale fra Gentle Teaching undervisningen, har vi fundet nedenstående forslag til, hvad vi som personale må ophøre med og fortsætte med:

At ophøre med

- *At råbe – skælde ud – irettesætte*
- *At sige ”nej”*
- *At fastholde, tvinge, fixere.*
- *At anvende magt*
- *At isolere*
- *At ignorere. At forhindre*

Fortsæt med at give

- *Beboerne det de vil ha'*
- *Beboerne det de har brug for – også det de ikke ved de har brug for*