

Start november 2005, slut oktober 2006.

PROJEKT

*Er det muligt at udvikle nye pædagogiske tiltag,
med fokus på at nedbringe magtanvendelser?*

*Udarbejdet af:
Ole Korsgaard*

Hanne Lillie

Fjordbo afd. Thyholm

Jane Elkjær

Indholdsfortegnelse:

Projektbeskrivelse	side 3
Beskrivelse af projektarbejdet	side 6
1. Skærmningsstrategi	side 6
2. Ting der går i stykker	side 7
3. Kingstrup	side 8
4. Kommunikationsstrategi	side 10
5. Kendskab til NN	side 11
6. Implementering	side 12
7. Magtanvendelser	side 13
8 Projektgruppens konklusion	side 14
Bilag	side 16

Projektbeskrivelse:

Indledning:

En typisk situation kan beskrives således:

Hvis ting går i stykker for NN, opstår der ofte situationer der kan være svære at tackle, da NN ikke forstår at man ikke bare kan lave tingene her og nu.

Hvis NN går for længe alene, opstår der problemer omkring ham, nogle gange går det ud over medbeboere i form af slag, skub, spark eller hive i øret, andre gange er det ting NN ødelægger. I ubevogtede øjeblikke kan NN "stjæle" hvis han ser noget han kan bruge.

På døgninstitutionen er udadreagerende adfærd en del af hverdagen. Dette er en stor belastning for såvel beboer som personale, og derfor også den del personalegruppen og ledelsen arbejder konstruktivt på at forbedre. Helt at fjerne udadreagerende adfærd er nok for meget at tro på, men en reducere vil altid være til det bedre.

Målet er at skabe et miljø hvor det er muligt at arbejde med pædagogiske tiltag der skal reducere magtanvendelser, og gøre personalet i stand til at handle, på en i situationen, hensigtsmæssig måde.

Baggrund:

I marts 2003 flyttede NN ind på Fjordbo, en døgninstitution der er oprettet til 5 beboer, der alle kan have en udadreagerende adfærd. Det store problem omkring NN er at han er 1,90 cm, vejer 100 kilo og dermed har nemt ved at flytte andre.

Samspillet med NN foregår altid på hans præmisser, men samtidig er han en god igangsætter. NN adfærd skaber oftest problemer for ham, da han ofte overskrider andres grænser.

Ret hurtigt efter NN flyttede ind, blev der i den ene ende af haven bygget et skur, hvor NN har alt sit værktøj, og alt hvad han nu fik af rare mennesker omkring ham. For knap et år siden, besluttede vi at rydde op i NN skur og på hans værelse, da for megen rod omkring ham også skaber rod i hans hoved.

I de tre år NN har boet på Fjordbo, har vi prøvet flere tiltag, med mere eller mindre succes.

En optælling af fysisk magtanvendelser og interne registreringer viser: 2003 var der 3 magtanvendelser og 29 interne registreringer, 2004 var der 11 magtanvendelser og 21 interne registreringer, 2005 var der 9 magtanvendelser og 14 interne registreringer.

Serviceoven foreskriver, at fysiske magtanvendelser og andre indgreb i selvbestemmelsesretten skal begrænses til det absolut nødvendige.

I oktober 2005 besluttede ledelsen så, at der nu skulle sætte massivt ind for at løse eller afhjælpe problematikkerne omkring NN og den voldsomme udadreagerende adfærd. Der blev nedsat en styregruppe, en projektgruppe og konsulenter fra amtet trådte til med hver deres ekspertise.

Problemformulering:

Projektet tager sit udgangspunkt i at muligheden for at nedbringe magtanvendelser er til stede, hvis vi som personalegruppe udvikler os fagligt og arbejder målrettet på at forstå årsagerne til magtanvendelserne.

Er det muligt at udvikle nye pædagogiske tiltag, med fokus på at nedbringe magtanvendelser.

Projektgruppen skal være med til at sikre et miljø, hvor vi har det samme mål, og hvor vejen dertil kan være forskellig. Går man langt uden om de aftaler der er lavet, er det for at sikre at situationen ikke tilspidises, og erfaringen tages med i rygsækken.

Projekt mål:

At få nedbragt antallet af magtanvendelser.

Delmål/Metode:

1. "Skærmningsstrategi"

Hvorfor:

NN har svært ved at fungere i sociale sammenhænge med flere personer ad gangen, og kan ikke styre sine impulser, hvilket kan resultere i overgreb på øvrige beboer.

Skærmningen skal gerne resultere i, at NN får en hverdag hvor konflikterne minimeres.

Hvordan:

Tre personaler beskriver en skærmningssituation, ud fra et registreringsskema.

Projektgruppen besøger Kingstrup, en tilsvarende institution, for at få en skærmningsstrategi med retur.

Projektgruppen udarbejder skærmningsstrategi

Formidling:

Løbende formidling på personalemøder

2. "Ting der går i stykker"

Hvorfor:

Fordi vi har oplevet voldelig adfærd, som har medført magtanvendelser og interne registreringer, samt at det fylder utrolig meget i personalegruppen, at man ikke har haft strategier til at tackle situationerne.

Hvordan:

Fire personaler beskriver en situation med "ting der går i stykker", ud fra et registreringsskema.

Projektgruppen udarbejder strategier

Formidling:

Løbende formidling på personalemøder.

3. Kingstrup

Hvorfor:

Da Kingstrup arbejder med frontallapskader og ud fra det vi havde læst om dem, mener vi de kunne byde ind med en skærmningsstrategi i forhold til vores projekt.

Det var for at give projektgruppen indblik i, at også andre arbejder med samme problematik som os.

Hvordan:

Projektgruppen arrangerer et besøg, med rundvisning og debat med forstanderen på Kingstrup.

Formidling:

Personalemøder

4. Kommunikationsstrategi

Hvorfor:

Fordi vi tror på, at med den rette kommunikation i forhold til NN, kan det dæmpe den aggressive adfærd NN udviser.

Hvordan:

Kan vi eksternt hente hjælp til aggressionshæmmende kommunikationsteknikker

Kan vi i projektgruppen, på baggrund af vores erfaringer, udvikle kommunikationsteknikker der kan afhjælpe den udadreagerende adfærd.

Udarbejdelse af kommunikationsstrategier

Formidling:

Kendskab til NN.

Hvorfor:

For ikke at sætte NN i situationer han ikke magter, ud fra den frontallapskade han har, er det vigtigt med et stort kendskab til hans nuværende færdigheder og hans nærmeste udviklingszone.

Hvordan:

ADL, Kuno Beller, Pas, Neuropsykologisk test (ekstern), kendskab til nuværende færdigheder.

6. Implementering

Hvorfor:

For at hele arbejdsstedet kan få fælles forståelse, ejerskab, i projektet.

Hvordan:

Projektgruppen udarbejder implementeringsstrategi.

Projektgruppen består af:

Ole Korsgaard

Jane Elkjær

Hanne Lillie

Styregruppen består af:

Anni Schøtt

Søren Christensen

Karen Ploumann

Hanne Lillie

Ekstern bistand fra:

Karen Hjort Pædagogisk konsulent, Ringkøbing Amt

Torben Harbo Konsulent for projektorientering, Ringkøbing Amt

Neuropsykolog Grethe Pedersen

Beskrivelse af projektarbejdet:

1. "Skærmningsstrategi"

Skærmningsstrategien er en strategi vi i projektgruppen har videreført, da det oprindeligt var startet op inden vi startede projektet. Vi vurderede hvad der var i gang og hvad vi kunne bruge, og her var skærmningsstrategien oplagt at køre videre med.

Vi skulle finde en eller flere skærmmingsituationer, og til det benyttede vi tre kollegaer, der skulle beskrive deres skærmming af NN. Til hjælp havde projektgruppen lavet et skema. (bilag 1)

Det endte op med at der var to modeller at skærme på:

1. er tæt på NN hele tiden (bilag 2)

2. er sammen med NN kort tid af gangen og vurdere på afstand. (bilag 2)

Sideløbende med det blev der lavet et ugeskema (bilag 3) med forslag til hvad NN skulle lave.

Ugeskemaet er lavet ud fra personalets kendskab til NN interesser, og kan justeres hen ad vejen.

Ugeskemaet indeholder foruden interesser, også personalenavn på den, der den pågældende dag har NN, således at der aldrig er tvivl om dette.

I perioden fra den 18/4 – 06 til den 20/6 – 06 registrerede såvel dag som døgndelen på skærmmingen og i den periode var der 2 indberetninger i døgndelen og ingen i dagdelen. (bilag 4 og bilag 5).

For at anvende skærmmingsstrategi har vi arbejdet med hvad der er såvel fremmende, som hæmmende faktorer:

Mål

Andet	Økonomi	Mennesker	Anvende
<i>Dokumentation (synliggørelse)</i>	<i>Loven</i>	<i>Fysiske rammer</i>	Skærmmingsstrategi

Da vi gerne vil have flest mulige vinkler med i vores pædagogik, valgte vi at tage på et besøg på en anden institution.

Kingstrup er et dag- og døgntilbud til senhjerneskadede, primært for personer med frontalskader, og vi valgte at tage derover for at høre nærmere om hvilken pædagogik de brugte, og om de også benyttede skærmming som et pædagogisk tiltag. (*mere om Kingstrup under afsnit 3*).

De arbejder meget med holdninger, og især personalets holdninger til det at arbejde i et udadreagerende miljø, og følgende er hvad de er kommet frem til, som en vigtig del indenfor deres arbejdsområde, som jo er meget lig vores.

Minus laveste fællesnævner, fejl skal erkendes og det er vigtigere at skabe et miljø hvor dette er muligt, end at skabe et miljø hvor man skjuler evt. fejl.

Laver jeg afvigelser fra den regel der er sat op, er det vigtigt at jeg vedgår denne fejl, analysere for at finde ud af om det kan gøres på andre måder, i forhold til mig og i forhold til situationen.

Jeg skal have modet til at erkende at jeg ikke er fejlfri.

Ingen har patent på hvad der er rigtigt og hvad der er forkert, jeg vælger en vej og evaluere.

I NN læring/udvikling er det vigtigt, at vi som personale vælger/udvikler pædagogikken, og arbejder efter den i fællesskab.

Konklusion:

Besøget på Kingstrup, gav ikke et bud på en skærmning, men til gengæld en indgang til holdningsbearbejdelse i personalegruppen. Vi besluttede derfor at køre videre med den skærmningsstrategien vi havde, da det har vist sig at være en strategi der passer til personalets og NN fælles hverdag.

Ugeskemaet har vist sig at være en god hjælp i planlægningen af hverdagen med NN.

For NN læring og udvikling er det vigtig at vi fastholder skærmningen, og at vi samtidig er parate til at justere på måden, for hele tiden at søge det optimale.

For personalet er det en vigtig del at have holdninger og erkendelse med i det daglige arbejde, for også herigennem at finde hjælp i den daglige pædagogik.

Perspektivering:

Projektgruppen kan anbefale at skærmningsstrategien fortsætter og at der arbejdes videre med det. Er der nogle der har problemer i at bruge denne metode, undersøger vi hvad skal der til for at man kan komme videre?

Ugeskemaet anbefaler vi at der fortsættes med, eventuelt tages skemaets indhold op til fornyelse, men selve ideen fastholdes.

Ydermere kan vi anbefale at der arbejdes med at videre udvikle skærmningsstrategien. Det kunne være en god pædagogik at skærme NN så han ikke får for mange stimuli, og et fremtidsønske kunne være, at undersøge hans søvnbehov, for derigennem at finde ud af om han behøver et hvil midt på dagen.

2. ”Ting der går i stykker”

Ting der går i stykker for NN, har tidligere udløst store konflikter. Tidligere afhjælp vi på hver vores måde, enten ved at reparere, købe nyt eller sende problemet videre til en kollega. Derfor var det en af de ting projektgruppen gerne ville sætte fokus på.

Vi havde på et møde, med Neuropsykolog Grethe Pedersen, fået lavet strategier omkring ting der går i stykker for NN (bilag 6), og disse strategier skulle så prøves af.

Til at afprøve strategierne og beskrive problematikken omkring ”ting der går i stykker”, fik vi hjælp fra 5 kollegaer. De fik alle udleveret et skema (bilag 7)

Konklusion:

Ved at have fælles fokus og arbejde ud fra fælles strategier, har det givet personalet en mere ensartet måde at løse problemer på.

Personalet har lært at give en kort og klar besked, har fået en sikkerhed i kraft af at problemet løses meget ens hver gang, og dette har haft stor indflydelse i det daglige arbejde omkring NN.

Strukturen omkring strategierne giver et pædagogisk tiltag vi alle kan bruge i dagligdagen. Vi vælger.....for at give NN den ramme der skal til for hans læring og udvikling. Vi giver ham mulighederne, ved at give ham plads, og er dermed med til at sikre faglige tiltag, der tilgodeser såvel NN, som personalegruppen.

Det har vist sig at være den rigtige pædagogik, til gavn for både personalet og for NN.

Perspektivering:

Strategierne omkring ting der går i stykker, vil vi anbefale at vi bruger fremover.

Vi vil også anbefale at der laves strategier omkring de problemer der opstår for NN, så vi kan være med til at sikre den bedst mulige hverdag for ham.

3. Kingstrup

Som tidligere omtalt, besøgte projektgruppen Kingstrup, hvor forstander Dan Wollbrink modtog os og efter en kort snak om forventninger, viste han os rundt på Kingstrup.

Ud fra de spørgsmål vi havde sendt til Dan, fik vi udleveret lidt materiale, som vi sammen gennemgik og diskuterede.

Mål:

- *Vide at det er miljøet omkring den enkelte beboer vi kan ændre, og sjældent beboeren.*
- *Skabe en hverdag præget af glæde og overskuelighed på baggrund af den enkeltes motivation og tempo.*
- *Sikre at tilgangen til den enkelte altid er på baggrund af vedkommendes individuelle ressourcer og de kompensationsstrategier der er udviklet til vedkommende.*

Hvor store skal målene være?

Hvad er hensigten med de opstillede mål?

Hvad har den enkelt mistet og hvad kendetegner mest den enkelte som menneske, målet må hele tiden være at sætte valgmuligheder, hvor små de end måtte være.

Neuropædagogik er ifølge Karen Marie Grønbæk:

- *Neuropædagogik er kunsten at indgå situationsbestemt i et solidarisk samarbejde med mennesker, som medfødt eller erhvervet har skader i hjernens mentale funktioner.*
- *Samarbejdet har erfaringsdannelse som mål, som led i personens bestræbelser på at overvinde, kompensere for eller leve med de begrænsninger, hjerneskaden har medført.*
- *Neuropædagogik er en tværfaglig disciplin, som baseres på naturvidenskabelig, humanistisk og socialvidenskabelig teori, samt på erfaringer hos alle implicerede i samarbejdet.*

Neuropædagogik altid i kontekst:

1. Kognitiv genoptræning
2. Kognitiv compensation

Hvis det skal lykkes at levere et kvalificeret neuropædagogisk arbejde – at nå de mål man sætter sig – er det vigtigt at få afklaret de 2 ovennævnte begreber.

Må man starte med den holdning, at der ikke findes nogen kagebog.

Empati:

Dette begreb vil være vigtigt at diskutere på et personalemøde og få defineret hvad er EMPATI, samtidig er det vigtig at alle er klar over, at man ofte møder personer med frontalskader, der ikke har empati.

Beboerne er ikke ONDE mennesker, heller ikke selv om de bruger vold som kommunikation.

Minus erfaringsdannelse = minus evne til at ændre strategi

Struktur:

Man skal gøre sig klart at struktur ikke er det samme som regler.

Struktur er selve rækkefølgen i processen, en organisering og ikke regler.

Mål:

- Hvor store mål
- Hvad er hensigten
- Mange delmål
- Eks: målet kan være at han ikke klapper den søde pige bagi, snakken om den søde pige er legalt, men målet er, at han ikke slår hende.
- Vigtig at man kender målene/delmålene hver dag, og ikke bare på en god dag.

Konflikt:

- Hvad er en konflikt?
- Hvornår er det en konflikt?
- For hvem er det en konflikt?
- Hvordan fremmer/hæmmer vi konflikten?
- Hvornår er det vores skyld?
- Hvad kræves der for at lære af en konflikt?

Det er en vigtig debat at tage i personalegruppen, og derudfra skulle der gerne kunne laves en politik for konflikter.

Minus hukommelse, minus erfaringsdannelse og dermed ikke basis for, at der sker en indlæring, gør at konflikter er ubrugelige.

For at sikre såvel personale som beboere, er det vigtigt at have en konfliktpolitik. Dette skal modvirke, at den enkelte selv skal bestemme hvad der er konflikt eller ej.

Minus belæring i en konflikt.

Hvorfor og med hvilken ret stiller vi grænser?

Det er vigtigt at diskutere problematikkerne i det offentlige rum, ellers vil det være tilfældighederne, ens egen moral og holdning der bestemmer.

Konklusion:

Vi kom til Kingstrup fordi vi gerne ville have en nøjere beskrevet ”skærmningssituation”, hvilket vi ikke fik, med den begrundelse at der ikke kun findes en løsning, et svar på problematikkerne.

Samtidig blev vi overbevist om, at den vej vi har fundet, også er en brugbar vej. Det er vigtigt for os i projektgruppen, at få alle gjort opmærksomme på, at det vi hver især arbejder med er godt nok, at vi kan bruge hinanden til at udvikle og samarbejde ud fra en given skærmning. I en skærmning skal der være plads til det individuelle, samtidig med at vi laver det så ens som overhovedet muligt for NN skyld.

Det var et utroligt inspirerende besøg, med en forstander der brændte for sagen og gav os en indsigt og forståelse for, at vores arbejde er godt nok, vi skal bare selv tro på det. Meget af det Dan kom ind på og har skrevet ned i Kingstrups introduktionsplan, er egentlig noget vi hos os også arbejder med, så det var rigtig godt at få det sat på plads.

Projektgruppen blev overbevist om, at pædagogikken vi arbejder på, er god og brugbar. Det kræver at vi hele tiden er klar til at justere, lære af hinanden og frem for alt, hjælpe hinanden.

Perspektivering:

Besøg på en institution der har tilsvarende problemer som en selv, er meget givende og vi kan i projektgruppen anbefale at vi altid er opsøgende omkring hvordan andre tackler deres problematikker. Det at være opsøgende og dermed få så mange vinkler på pædagogikken, mener vi er det mest givende i det pædagogiske arbejde, og er med til at sikre, at vi ikke køre fast i det daglige arbejde.

4. Kommunikationsstrategi.

Projektgruppen tror på, at med den rette/hensigtsmæssige kommunikation i forhold til NN, kan vi dæmpe/nedbringe den udadreagerende adfærd hos NN.

For ikke at sætte NN i uhensigtsmæssige situationer, er det vigtigt med et stort kendskab til NN færdigheder, herunder også de sproglige.

NN mangelfulde forståelse af sprogbrug gør, at han indimellem bruger slag, spark og bid til at få opfyldt/tilgodeset egne behov. Her er det vigtigt, at personalet guider NN igennem en hverdag fri fra de frustrationer, som den mangelfulde sprogbrug kan give ham. Det er personalet, der skal lære at agere i NN verden, da NN ikke kan lære det pga. hans hjerneskade og udviklingsalder.

Vi har derfor sat fokus på kommunikationen i nogle udvalgte situationer, og personalet skulle give sig selv point efter hver situation, ud fra hvordan man selv syntes det var gået. (bilag 8)

Vi havde derudfra planlagt et miniprojekt omkring kommunikation, det skulle være det sidste vi skulle afprøve i projektet.

Vi havde også forslag om ekstern hjælp, projektgruppen søgte om et kursus i aggressionshæmmende kommunikation, kurset blev desværre aflyst.

Vi havde hørt om en der arbejder med aggressionshæmmende teknikker, Elisabeth Felix, Hanne var ude og besøge Elisabeth til en snak omkring vores kommunikation.

Konklusion:

Projektgruppen måtte erkende at de udleverede skemaer var for brede, det vil sige at der var for mange ting at vurdere på, og dermed svært for os at få et overblik.

Dog har det haft den effekt, at alle i personalegruppen er blevet bevidst om egen kommunikation i samværet med NN.

Eks. er at ”*skal*” ofte skiftet ud med ”*hvis du gør det, så gør jeg det*”, dette har vist sig at være en bedre kommunikationsform og har givet langt færre problemer i samværet med NN.

Personalet er blevet mere bevidst om at bruge afledning i stedet for skæld ud, eller blive ved med at snakke om ting, som NN alligevel ikke forstår.

Personalet skulle give sig selv karakter i situationerne med NN, det vil sige rose sig selv for den måde man tacklede situationen på, vi mener det har været en positiv tilgang til at se på problematikkerne, modsat at finde alt det der gik galt.

Det at have fokus på egen kommunikation og være bevidst om, at der i vores måde at tale til andre på, kan ligge en ligeværdighed, der tilgodeser alle parter. Det vil sige, at personalet opnår, at NN føler, han er en del af samværet og har medbestemmelse.

Miniprojektet måtte vi desværre aflyse, da vi i projektgruppen simpelthen ikke nåede det.

Elisabeth Felix havde en god indgangsvinkel til den udadreagerende adfærd, vi vurderede at det var for omstændeligt og for krævende, dermed mente vi også at det ville være svært at fastholde alle, og

udgiftsmæssigt var det heller ikke noget vi kunne stå inde for. Ud fra snakken med Elisabeth og den efterfølgende snak i projektgruppen, blev vi enige om at prøve vores egen teorier omkring kommunikation af.

Perspektivering:

Projektgruppen har oplevet, at det er igennem kommunikationen, vi har opnået det største fælles fodslag, både kollegaer imellem og i samværet med NN.

Vi kan anbefale at der arbejdes videre med kommunikationen.

Vi bliver aldrig færdige med at arbejde med kommunikationen, den kan uddybes og give læring til alle, ved til stadighed at arbejde med den.

Et nyt projekt kunne eksempelvis være: *Kommunikation og det gode liv*, hvor det er kommunikationsfremmende teknikker og anerkendende/jeg støttende kommunikation.

5. Kendskab til NN.

For i det hele taget at arbejde konstruktivt med en person som NN, er vores erfaring at det er af stor vigtighed, at alle har/får et godt kendskab til NN, hans forhistorie, hans frontallapsskade og på hvilket niveau han ligger.

NN er svært retarderet med udviklingsforstyrrelser i det autistiske spektrum og har en hjerneskade i fronttallappen. Dette er karakteriseret ved forstyrrelser i sociale samspil, kommunikationsmønstre, samt ved et begrænset og stereotypt repertoire af interesser. Han er impulsstyret med et stort behov for at blive set/hørt. Har mangelfuld forståelsesevne. Har behov for strukturerede, konkret og forudsigelige rammer og er afhængig af pædagogisk personale og guidning i de fleste gøremål og sociale sammenhænge. Jo mere orden der er omkring NN, des bedre fungerer han. For mange ting på værelset/skur gør, at tingene nemt bliver væk og dette kan ofte udvikle sig til en konflikt, som kan resultere i vold.

I 2005 blev NN livshistorie lavet. Et par kollegaer indhentede oplysninger hos såvel familien og i Amtet, hvor der er en del journalmateriale på NN.

I 2003 blev der lavet Kuno Beller test, og derudfra en udviklingsprofil, testen blev lavet igen i 2006 (bilag 9). Udviklingsprofilen viser hvor NN ligger, og der er sket en forringelse på nogle områder. Dette mener vi skyldes, at jo bedre vi kender NN, jo bedre er vi også blevet til at sortere. NN kan godt ”snyde” da han både i højde, drøjde og sprog synes bedre.

Kuno Beller testen er udarbejdet til børn, og der ud fra er der lavet en til udviklingshæmmede, vi mener ikke det er den optimale test, men det er de vilkår der er. Hvis vi skal lave test, der kan fortælle os lidt om hvilken alderstrin NN ligger på, var Kuno Beller den bedst tilgængelige. Testen skulle give os et billede af hvilken alderstrin NN ligger på, så vi der igennem er med til at sikre at vi ikke stille for store krav til NN.

PAS test var et ønske.

Neuropsykolog Grethe Pedersen har gennem supervision hjulpet personalegruppen til en fælles forståelse af NN hjerneskade, livsmuligheder og hvilke ressourcer NN har.

Personalet har lært at gå fra teorien om, at NN skulle tilpasse sig os til, at det nu er personalet, der tilpasser sig NN.

Konklusionen:

Med det kendskab vi har til NN har vi fundet forståelsen for at det er nødvendigt med skærmningen (1 til 1), at samvær med andre er personalestyret. Stimuli skal begrænses og oprydning jævnlige er derfor en nødvendighed (bilag10).

PAS test var et ønske vi havde, men vi fik det ikke prioriteret højt nok.

Sidst men ikke mindst har vi lært at en god planlægning, det at være på forkant, giver langt færre konflikter.

NN kan lære, hvis de rette forudsætninger er der, og personalet har de bedste forudsætninger for læring

Perspektivering:

Vi har valgt fortsat at arbejde med kendskabet til NN, at sikre nye kollegaer får det kendskab og får forståelsen for, hvad det er der gør, at vi har lige netop bruger den pædagogik omkring NN.

Vi ved godt vi kan blive bedre.

Tidligere var holdningen at alle skulle lære alt og gerne det samme, til i dag, hvor vi fokuserer på det individuelle og den hjerneskade de har.

Vi er bevidste om, at hvis vi skal udvikle os, har vi brug for professionel ekspertise til eks.

kommunikation, supervision og neuropædagogik.

2007 er det prioriteret højt, at lave PAS test på Lasse. PAS står for Pædagogisk Analyse System og er udviklet for at finde brugerens potentialer, samt forudsætninger for læring. PAS er betegnet som et struktureret afdækningssystem, med Gardners intelligensbegreber som inspiration. Dvs. at man vurderer ud fra det sproglige, visuelle, logiske/matematiske, motoriske, musiske, samt personlige og sociale egenskaber. PAS benyttes ligeledes til at vurdere hvilke materialer, der vil være hensigtsmæssige, hvilke metoder der er velegnede, samt læringsmuligheder. Dvs. at der er kvalificeret struktur vedrørende indhold, metode og målsætning.

6. Implementering.

Projektgruppens største bekymring har været, hvordan vi formidler projektet.

Hvordan får vi skabt ejerskab/fællesskab og hvad er gensidige forventninger i projektet.

Projektet er igangsat efter hele personalegruppens ønsker og behov ud fra problematikken omkring NN.

Vi valgte at bruge personalemøderne til formidling af igangværende miniprojekter, opfølgning på hvor vi er og hvad skal vi arbejde videre med.

Tidsmæssigt varierede det fra 15 min til to timer.

For at skabe ejerskab/fællesskab i projektet, har det været vigtigt, at arbejdsopgaverne blev fordelt blandt hele personalegruppen.

Vi lavede inspirationsspørgeskema (bilag 11), og havde det på et personalemøde. Spørgsmålene var ikke debat spørgsmål, men de handlede om hvordan vi i projektet kunne sikre at vi alle arbejder efter samme koncept. Vi har arbejdet ud fra følgende spørgsmål:

1. *Hvordan kan vi i fællesskab nå målet?*
2. *Hvad kan vi gøre for at sikre at vi alle arbejder for hinanden?*
3. *Hvad skal der til for at vi sikre at der altid er skærmning?*
4. *Hvad skal der til for at vi sikre dokumentation i projektet?*
5. *Hvad vil I bruge projektgruppen til?*

Alle har skullet udfylde diverse skemaer, i de miniprojekter, der har været. Projektgruppen har ud fra erfaringer med de første miniprojekter lært, at det var en god ide at sætte navn på skemaerne, således at man aldrig var i tvivl om, hvorvidt der skulle udfyldes noget eller ej.

Ligeledes har det været et styreredskab for projektgruppen, da vi så kunne gå tilbage til de kollegaer der ikke havde udfyldt og få en snak omkring skemaerne.

Et kæmpe opslag med tider og datoer, har været hængt op i personalerummet, så alle har kunnet følge med i hvor er vi lige nu, og hvornår syntes projektgruppen at vi skulle have lagkage, for den store indsats alle yder i projektet.

Fastholdelse og udvikling er nøgleord i implementeringen, da det for os drejer sig om at fastholde og udvikle sig selv, beboeren og pædagogikken.

På det sidste personalemøde inden projektet skulle afsluttes, havde vi følgende spørgsmål med:

1. Har vi i fællesskab nået målet?
2. Hvordan kan vi sikre, at vi i fremtiden arbejder for hinanden?
3. Hvordan kan vi sikre, at der altid er en skærmning?
4. Hvad skal der til for at sikre dokumentation i det pædagogiske arbejde?
5. Fik I det ud af projektgruppen, som I forventede?

(Spørgsmål og svar, se bilag 12)

Konklusion:

Det at alle har været med til at sætte sit præg på hvilke problematikker der skulle tages med, har været en utrolig vigtig proces, da det også har været med til at sikre ejerskabet i projektet.

Der er sat fokus på dokumentationen og det har bevirket en større opmærksomhed og en større forståelse af vigtigheden i at nedskrive observationer.

Selvom det er NN der er hovedpersonen i projektet, mener vi, at alt hvad vi har lavet også har haft en gavnlig effekt på de øvrige beboere.

Fastholdelse og udvikling er noget der til stadighed skal arbejdes med, både for at bevare fagligheden, men også for skabe nye muligheder gennem udvikling.

Perspektivering:

Vi kan alle være hinandens inspirationskilde/sparringspartner, være med til at udvikle og bistå hinanden.

7. Magtanvendelser:

Magtanvendelser i dette projekt, omhandler kun § 109 b stk. 1 i serviceloven, da dette er den eneste form for magtanvendelse, der har været anvendt.

Yderligere information kan søges hos Socialministeriet eller læses i informationspjece ”Omsorg og Magt”, udgivet af Socialministeriet.

Magtanvendelserne (bilag 13), er blevet behandlet på 2 forskellige måder i projektet. Først ved at sammenligne de forgangne år måned for måned. Anden gang ved at sammenligne dem i intervaller i døgnnet. Ingen af delene gav et tydeligt svar på, at der var en sammenhæng. Dog peger den sidste sammenligning på, at de fleste magtanvendelser, indenfor det sidste år, ligger i tidsrummene fra kl. 12-15 og kl. 15-18. En yderligere sammenligning kunne måske have vist, at de fleste måske lå i et tidsrum fra kl. 14-16, hvilket efter personalets udsagn var deres erfaring. Dette bliver dog ikke underbygget i projektet.

I registreringen er der desuden anført intern registrering af vold mod beboer og personale. Hvis man sammenligner år 2005 med 2006(ikke afsluttet), viser det sig, at tallene for 2005 viser at interne registreringer på beboer og personale næsten hænger sammen med antallet af magtanvendelser. Dette er dog ikke tilfældet for 2006. Her overstiger antallet af interne registreringer på beboer og

personale klart antallet af magtanvendelser. Hvad årsagen er til dette, kan være mange, bl.a. bedre intern registrering og/eller bedre pædagogisk indgangsvinkel i de forskellige konflikter.

8. Projektgruppens konklusion på projektarbejdet:

Projektgruppen startede op med 4 medlemmer, men kort tid efter starten, blev et af medlemmerne syge, vi kørte videre uden. Da medlemmet så sagde sin stilling op, vurderede vi 3 tilbageblevne at vi ville klare os uden at få en ny fjerdedmand ind.

Til tider har vi oplevet det var hårdt, til tider at det var ok, og måske ville vi have haft det på samme måde, selv om vi havde været 4.

Hele personalegruppen er kommet med indslag til hvad vi skulle arbejde med, og vi brugte den første tids møder til at begrænse os, da vi, hvor gerne vi end ville, ikke kunne rumme at tage fat på alle problematikkerne.

Det har så samtidig givet os nogle frustrationer, da vi jo alle gerne ville arbejde effektivt og målbart på at løse alle de problematikker der nu fyldte i personalegruppen. Heldigvis blev vi gennem vores diskussioner bedre og bedre til at sige, at det ikke var noget vi skulle tage os af, skulle der arbejdes med dette, skulle det være uden for projektet.

Frustrationerne kom også, når vi kom til at se på den tid vi brugte og hvor vi så kun havde få problematikker at arbejde med, og hvad var så årsagen til at vi ikke bare kunne arbejde med alle problematikker?

Dette havde så også sit udspring i gensidige forventninger, og indtil de var afstemt, havde alle nok en forventning om at vi arbejdede på **alle** problematikker omkring NN.

Det at arbejde projektorienteret, har givet en stor forståelse for vigtigheden af, at gå i dybden, bruge sin faglighed og finde et fælles fodslag.

Vi har oplevet fantastisk mange gode stunder, med nogle diskussioner der har været utrolig givende for os alle, også stunder hvor vi alle tre bare havde lyst til at smide alt væk og glemme alt om projektet.

Når vi så har kørt et miniprojekt af og oplevet den store opbakning i personalegruppen, har det givet ny energi og en stor lyst til fortsat at arbejde med projektet.

Projektet har været fokuseret på en person, men vi mener i projektgruppen at alle beboerne får glæde at vores måde at arbejde konstruktivt med voldspolitikken på.

Det mest udbytterige i projektarbejdet:

- *At der er fokus på arbejdet i et, til tider, voldeligt miljø*
- *At have den mulighed at kunne gå i dybden med en problematik*
- *At udvikle sig selv, kollegaerne, beboerne*
- *At bruge fagligheden og dermed have fokus på problematikken*
- *At diskutere pædagogik*
- *At der er fokus på voldsproblematikken*
- *At der samtidig er fokus på alle de gode ting der kommer ud af at arbejde med voldsproblematikken*
- *At kende vigtigheden af, at kende sig selv i forhold til voldsproblematikken*
- *At vi alle i personalegruppen vokser med opgaverne, giver hinanden mulighed for udvikling ved at være der for hinanden, ved at snakke problematikkerne igennem med hinanden*
- *At skulle dokumentere arbejdet*

Det sværeste i projektarbejdet:

- At få lavet skemaerne fyldestgørende, så de er nemme at arbejde ud fra og derefter nemme at trække essensen ud fra.
- At få trukket essensen ud af de enkelte mini projekter
- At beskrive fagligheden, hvad er det vi kan, hvad er det vi er gode til
- At beskrive den udvikling alle har været igennem ved at arbejde projektorienteret

Det at arbejde projektorienteret har været utrolig givende, har været med til at sætte fokus på en problematik, været med til at udvikle faglighed og dermed givet os alle et fællesskab som gerne skulle komme alle til gode i det fremtidige arbejde i et voldeligt miljø.

Projektarbejdet har været i gang over et helt år, til tider har det været uoverskueligt, til tider har det bare fungeret.

Da vi var allermest pressede, kontaktede vi Torben Harbo. Han kom og gav os lige netop den vitamin indsprøjtning vi havde behov for.

Det er svært at sige, om det er for meget eller for lidt tid, det vi kan konkludere er, at vi her til sidst måske føler os lidt presset. Det kan vi så lære af, da nogle af de ting vi skal konkludere på, måske kunne være gjort tidligere.

Der er ingen tvivl om, at det har været udbytterigt, og for os i projektgruppen har det været hele arbejdet værd.

Afsluttende kan vi sige, at projektet nu skal ud og stå sin prøve, da hele personalegruppen på personalemødet den 7. november 2006 besluttede, at hele projektet skal fortsætte i sin helhed.

Vi besluttede at projektet skal være personalets arbejdsredskab og dermed det der fastholder os i udviklingen i arbejdet med vold.

Der er gennem hele projektforløbet lavet registreringer på vold, denne registrering fortsætter selvfølgelig. Den registrering der laves inden for det næste år, er den registrering vi skal bruge i projektet, for der ud fra at se, om den pædagogik vi har valgt, har været med til at nedbringe antallet af magtanvendelser.

Projektgruppen:

Ole Korsgaard

Jane Elkjær

Hanne Lillie

Bilag:

- 1. Skærmningsituation.**
- 2. Skærmningsmodeller.**
- 3. Ugeskema (aktivitetsplan).**
- 4. Reg. skærmning.**
- 5. Daglig rapport.**
- 6. Strategier af ting der går i stykker.**
- 7. Beskrivelse og reg. af ting der går i stykker.**
- 8. Reg. på kommunikation.**
- 9. Udviklingsprofil.**
- 10. Notat om oprydning på NN værelse.**
- 11. Inspirationsspørgeskema.**
- 12. Spørgsmål og svar (fra sidste p-møde inden projektafslutning)**
- 13. Reg. vold.**

Bilag 1

Skærmningssituation.

1. Hvordan foregår din skærmning overfor NN?

Jeg er tæt på NN hele/det meste af tiden ____

Jeg er sammen med NN kort tid afgangen og vurderer på afstand ____

(kryds af på den linje der er aktuel)

2. Hvilket forarbejde gør du, før du er sammen med NN og hvilke tanker gør du dig?

3. Hvordan præsenterer du dagens program for NN?

4. Hvordan foregår selve skærmningen af NN, dvs. beskriv din hverdag med ham, hvad gør specifikt?

5. Hvilke forholdsregler tager du i brug og hvilke tanker gør du dig i løbet af dagen?

6. Hvad gør du hvis NN nægter noget?

7. Hvordan motiverer du NN til arbejdsopgaver?

8. Andet?

Skærmningsmodeller.

Hvorfor skærmning:

NN har svært ved at fungere i sociale sammenhænge med flere personer ad gangen, og kan ikke styre sine impulser, hvilket kan resultere i overgreb på øvrige beboer.

NN har kendskab til sociale spilleregler i forhold til øvrige, men kan ikke overføre det til sig selv. Dette skyldes NN frontallapsskade, hvor han ikke evner at skelne mellem rigtig og forkert, samt lære fra tidligere erfaringer.

Skærmningen skulle gerne resultere i, at NN får en indholdsrig hverdag uden konflikter, samt nedbringelse af magtanvendelser.

Definition af skærmning:

At et personale hele tiden ved, hvad NN foretager sig og hvor han befinder sig. At NN har minimal kontakt med øvrige beboer og i så fald er det under strukturerede forhold, styret af personalet.

Mål:

Nedbringelse af magtanvendelser.

Delmål:

- Følge skærmningsmodel 1 eller 2
- Lave registreringer i forhold til skærmning
- Arbejdsredskab for personalet til dokumentation

Vi har valgt at tage udgangspunkt i 2 forskellige skærmningsmodeller.

Personalet skal opnå samme mål – nemlig at få NN til at fungere bedst muligt i hverdagen med skærmning – midlet til at opnå målet, kan afvige fra personale til personale.

Model 1:

Er tæt på NN hele tiden – at man har NN indenfor synsafstand. Man har ansvaret for NN adfærd og handlinger. Er det ikke muligt i en periode, at have NN i synsafstand, overlades ansvaret til et andet personale.

Model 2:

Er sammen med NN kort tid ad gangen og vurderer på afstand. At man kan sætte NN i gang med en aktivitet og være udenfor synsvidde, velvidende at man hele tiden ved hvor NN er, og at det er ens ansvar.

Aktivitetsplan for NN.**Bilag 3**

Kl.	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
15.00-15.30	pause	pause	pause	pause	pause
15.30-18.00	Værksted. Kreativ dag. Bus eller gåtur. Bål og have. Cykeltur. Strand. Samle affald. Se film.				Rengøring på værelse og skur
18.00-18.30	Aftensmad	Aftensmad	Aftensmad	Aftensmad	Aftensmad
18.30-19.00	Bad	Bad	Bad	Bad	Bad
19.00-20.30	Kaffe Kalender Tandbørstning Godnat historie				
Skærmning varetages af:					

Kl.	Lørdag	Søndag
8.00-	Morgenmad Tandbørstning Redde seng	Morgenmad Tandbørstning Redde seng
9.30-12.00	Rengøring af bus Skur	Udflugt: Skov og strand Besøg
12.00-12.30	Frokost	Frokost
12.30-13.30	Middagshvil	Middagshvil
13.30-15.00	Udeaktiviteter	Udeaktiviteter
15.00-18.00	Kaffe Udeaktiviteter	Kaffe Udeaktiviteter
18.00-18.30	Aftensmad	Aftensmad
18.30-21.00	Bad kaffe Kalender Tandbørstning Godnathistorie	
Skærmning varetages af:		

Strategier i forhold til "ting der går i stykker".

Når ting går i stykker for NN, kan det resultere i en konflikt.

Mål:

Nedsættelse af interne registreringer.

Delmål:

At følge strategien.

Lave registreringer i forhold til ting der går i stykker.

- Personalet skal sige til NN, at når ting går i stykker, skal det smides væk. Det er vigtigt, at NN selv smider tingene væk, så han kan få det væk fra sine tanker. Kan NN ikke selv smide tingene væk, kan personalet sige: "skal jeg smide det væk, eller gør du det selv". Personalet skal ikke gå ind i en diskussion om, der skal købes nyt, da det er kontaktpersonerne der tager stilling til dette.
- Det er ikke altid, at personale 1 kan få NN til at smide ting væk eller kan aflede ham. Man kan i disse situationer tilkalde hjælp fra personale 2 - dette har ofte en god virkning på NN. Det er vigtigt, at problemerne bliver løst - enten her og nu eller ved hjælp fra en kollega.
- Bliver NN ved med at arbejde i ting der er gået i stykker, er det vigtigt, at personalet ikke går ind i diskussionen. Her er det en god ide med afledning ved f.eks. at snakke arbejde, gå ud og arbejde med træ eller køre en tur i bussen.
- Jo færre ting NN har at forholde sig til des mere overskuelig bliver hans hverdag. Personalet skal ikke af god vilje give NN kasserede ting fra eget hjem, da disse ting også kan få stor betydning for ham samt at de gerne skal kunne virke. Derfor går alt igennem kontaktpersonerne og det er dem der tager stilling til, hvad han skal have.
- Der er ting der har en meget vigtig betydning for NN, og som fylder meget i dagligdagen. Digitalkamera, dvd, armbåndsur og musikanlæg skal der ikke være unødvendige konflikter over, derfor er der indkøbt reserver af disse 3 ting, som kan skiftes ud her og nu.
- Nogle gange kan NN selv lave sine ting og lave en nødløsning her og nu, så tingene fungerer igen for en periode. Andre gange vil han have personalet til at lave tingene her og nu, og dette kan alle personaler ikke gøre. Det er vigtigt, at NN selv laver tingene, eller smider det væk. Der kan ellers gå for lang tid imellem de få personaler der kan løse problemet kommer på vagt og så vil konflikten fortsætte. Derfor er udgangspunktet, at tingene smides væk, hvis NN ikke selv kan lave tingene.

Personalenavn _____ Dato _____

1. Du hører/ser, at en af NN ting er gået i stykker – hvilke tanker gør du dig?

2. Hvordan handler du?

3. Hvordan reagerer NN?

4. Udfra NN reaktion, beskriver du forløbet og din egen handling?

5. Beskriv om genstanden bliver smidt ud eller repareret, og af hvem?

6. Beskriv evt. konflikter?

7. Blev genstanden smidt ud	Ja _____ nej _____
	Hvornår? _____
Bliver genstanden repareret?	Ja _____ nej _____
Udløste det en konflikt?	Ja _____ nej _____
Udviste NN truende adfærd?	Ja _____ nej _____
Udløste det vold?	Ja _____ nej _____
Udløste det en indberetning?	Ja _____ nej _____
Udløste det en magtanvendelse?	Ja _____ nej _____
Udløste det tyvere fra andre?	Ja _____ nej _____

Andet?

Bilag 9

Udviklingsprofil på NN

Desværre kan vi ikke få selve diagrammet sat ind som bilag, men her er en oversættelse af diagrammet.

Udviklingsalder ifølge Kuno Beller test:

Område:	Antal år og måneder:
Legemspleje	5 år og 3 måneder
Omverdensbevidsthed	4 år og 6 måneder
Social – følelsesmæssig udvikling	1 år og 11 måneder
Leg/kreativitet	2 år og 11 måneder
Sproglig udvikling	3 år og 11 måneder
Kognitiv/intellektuel udvikling	3 år og 11 måneder
Grovmotorik	5 år og 3 måneder
Finmotorik	4 år og 3 måneder

Notat

Tillæg til handleplan for NN, august 2006.

Oprydning på NN værelse uden hans tilstedeværelse:

Hvorfor?

Ud fra vores erfaringer med NN, da NN i situationer har slået personale og beboer, for at sikre at NN ikke gør skade på sig selv eller på andre. Det er ofte værktøj, knive eller tændstikker NN har taget med på værelset.

Med den hjerneskade NN har, fungerer han bedst hvis der er orden omkring ham, dette kan ikke altid lade sig gøre med NN egen hjælp, da han ikke forstår vigtigheden af oprydningen mens han er til stede, men har det til gengæld godt når det er overstået og han kommer hjem til det.

Hvordan:

Personalet går ind på værelset, når NN ikke er der og fjerner evt. genstande som ikke tilhører NN. Kontaktpersonerne går NN værelse igennem og sikre at der er orden.

Hvor ofte?

Værelset tjekkes hver aften når NN er i bad, med mindre det er lykkedes på pædagogisk vis at få NN til selv at aflevere hvad han har taget.

2 til 3 gange om året ryddes der op på NN værelse, dette sker når NN er hjemme på weekend eller på ferietur

Oprydning i skuret uden NN tilstedeværelse, det skal lige siges at skuret tilhøre Fjordbo, men at det kun er for NN, og han har alt sit værktøj i skuret.

Hvorfor?

Ud fra de erfaringer vi har i arbejdet med NN, skønner vi det er nødvendigt at få ryddet op i skuret et par gange eller tre om året. NN kan ikke selv være til stede under oprydningen, det stiller for store krav til hans lyst til at eje alt, og vil udløse konflikter der også kan ende i magtanvendelse.

Hvordan?

Kontaktpersonerne planlægger oprydningen, når NN er ude af huset, på ferie eller weekend hos moderen.

Hvor ofte?

2 måske 3 gange årligt.

Overvejelser:

Vi har haft med i vores overvejelser om det ville gøre noget ved NN, at vi rydder op når han ikke er hjemme. Det har indtil nu været sådan at NN finder ro og bliver rigtig glad når han ser sit skur efter en oprydning. Det er den indsigt i hans hverdag vi arbejder videre med og derfor ser det som en nødvendighed at vi rydder op både i skuret og på hans værelse. Den ro NN finder, kan vi ikke give ham hvis han selv skal være til stede.

Jane Elkjær og Hanne Lillie

Bilag 11

Inspirationsspørgeskema.

Brainstorm på P-møde den 11/4-05:

Projektgruppen har udarbejdet nogle spørgsmål og disse var på p-mødet for derigennem at medinddrage hele personalegruppen.

1. *Hvordan kan vi i fællesskab nå målet?*

- Samarbejde, accept, respekt, vores forskellige måde at arbejde på, fælles mål.
- Enighed om målet
- Accept af at der vil og kan ske fejl
- Accept af at vi aldrig bliver ens, bruger forskellige strategier
- Løbende information fra projektgruppen omkring målet
- Synlige mål, giver ros "du er på rette vej".

2. *Hvad kan vi gøre for at sikre at vi alle arbejder for hinanden?*

- Synlige mål og hvem der gør hvad, at projektgruppen er igangsat
- Samhørighed, lige om tingene
- Hvordan får vi sagt tingene til hinanden, føler at man er med i det.
- Kommunikation, forstå hvad der bliver sagt.
- Accept af hinanden, tiltro til at vi alle gør vores bedste.
- Fælles fodslag

3. *Hvordan kan vi sikre os at der altid er skærmning?*

- Svært om morgenen. At der altid er 1 til 1, minus løsgang.
- Købe en øde ø
- Samarbejde "hvor vi er" i skærmningen
- At det var en naturlig del, at vi bestemmer hvornår NN er sammen med andre. Aldrig i løsgang. At man er der hele tiden.
- Bedre planlægning når vi møder ind. Det ene hold eller det andet hold ud af huset. Bytte af hvis man går på toilettet
- Holde os til planen og holde hinanden fast i planen. Kommunikation. Snakke/informere vikarerne.
- Hvad skal vi lave med NN, bedre planlægning ud af huset, idekatalog. Vide præcis hvad man skal lave i skærmningen.

4. *Hvad skal der til for at vi sikre dokumentation i projektet?*

- Bruge video/digitalkamera
- Få nedskrevet dårlige og gode ting. Daglig rapport. Interne registreringer.
- Give karakter på godt/skidt. Niveaumåling.

- Registreringer. Lave helt andre papirer på reg. Skema (systematikgruppen). Et værktøj til skærmningspersonalet (noget konkret)
- Daglig/faglig ”15 min på vagtværelset”.
- Hvordan er NN her og nu – hvor er vi på vej hen. Registrere på trusler, berøring, et simpelt system. Tidspunkt fast i vagten, den der har NN går fra for at skrive daglig rapport.

5. *Hvad vil I bruge projektgruppen til?*

- Lave formen til hvilken vej vi alle skal gå – hvor alle kan være med.
- Gode ideer, forklaringer.
- Gør brug af personalets guldkorn.
- Mulighed for at gå i dybden – løsninger og muligheder til resten af personalegruppen.
- Grave lidt dybere ned i tingene, alternative løsninger (fordybning). Søger inspiration.
- Se nogle sider af NN på en anden måde, tværfaglig samarbejde.
- Tovholdere i projektet, blive inspireret af hinanden, uddelegering. Alle får ejerskab – gensidig inspiration.

Spørgsmål og svar (fra sidste p-møde inden projektafslutning)

Afsluttende brainstorm på P- møde den 7. november 2006.

Projektgruppen har udarbejdet nogle spørgsmål om projektførløbet. Spørgsmålene er lavet ud fra det møde vi havde den 11. april 2006, og skal ses som et led i implementeringsstrategien.

1. Har vi i fællesskab nået målet?

- Målet blev nået i fællesskab.
- Alle har fået opgaver i projektet.
- Det har været mere spændende at arbejde i projektet, når man selv har fået lov at komme med ideer.
- Der har været en god information i projektet.
- Der har været en god opfølgning i projektet.
- Skemaerne der blev udfyldt af kollegaer, dejligt med opfølgningen af projektgruppen.
- Det har givet ejerskab/fællesskab, at alle blev involveret.
- Det har givet en større sammenhørighed i personalegruppen.
- Gode tiltag i forhold til problematikkerne.
- Projektgruppen har været gode til at være åben om formålet med det de ville undersøge.
- Større fællesfront med de problemer der opstår i hverdagen.
- Det har givet stor synlighed i forhold til nye medarbejdere, de har vidst hvilken pædagogik der var i gang, og det har gjort det lidt nemmere at komme med i arbejdet.
- Nye medarbejdere kunne godt ønske sig større viden omkring projektet, her tænkes på dagsbeskæftigelsen.

2. Hvordan kan vi sikre, at vi i fremtiden arbejder for hinanden?

- At alle ved hvad, hvorfor og hvordan projekter skal køre.
 - At der findes redskaber man kan arbejde ud fra.
 - Gennem en god dialog.
 - Kommunikation.
 - Ved at være professionel.
 - Ved at have øje på sig selv. Kigge på sig selv i det daglige arbejde.
 - Turde sige til en kollega, ”jeg er her, har du brug for mig”.
 - Åbenhed overfor hinanden.
 - Dagsbeskæftigelsen deltager i flere af vores personalemøder. Evt. når Grethe kommer i huset, samt planlagte samarbejds punkter på p-mødet.
 - Ærlighed.
 - Evaluere hver aften, inden den første kollega går hjem.
 - Daglig/faglig sættes i faste rammer.
 - Hvad skal der ske, hvem gør hvad og hvorfor gør vi som vi gør.
- Vikarerne: *Hvordan sikre vi os at de arbejder efter fælles ide grundlag.*

3. Hvordan kan vi sikre, at der altid er en skærmning?

- Fastholde hinanden i, at der er en skærmning.
- Holde hinanden op på at der er skærmning.
- Lave planer over, hvem der er i skærmningen.
- At vi tager vores arbejde alvorligt.
- Hvis NN går i "tomgang", at andre gør kollegaen opmærksom på dette.
- Sikre sig at alle ved, hvorfor der er en skærmning.
- Åben og ærlig kommunikation.
- Vigtigt at vi fortsætter med at gøre som vi gør nu i skærmningen.
- At vi alle bliver bedre til at overholde aftalerne i skærmningen.
- At vi konstruktivt ser på hvad der gik galt i de enkelte tilfælde.

4. Hvad skal der til for at sikre dokumentationen i det pædagogiske arbejde?

- Farveprinter.
- At vi kigger på os selv, bliver 100 % bedre til dokumentation.
- Huske hinanden på at få skrevet.
- Skrive noget mere.
- Tid: Blive bedre til at organisere vores tid, således at der også bliver tid til dokumentation.
- Dokumentere de "gode" ting. lige såvel som de "dårlige" ting.
- Daglig/ faglig.
- Dagsbeskæftigelsen ønsker at der bliver kigget på arbejdstiderne i forhold til det nye system "Bosted", således at det også tidsmæssigt bliver muligt for dem at få skrevet det der skal skrives.
- Forventninger dag/døgn imellem.
- Videoptagelser.
- Skemaer der skal udfyldes, samles i en mappe.

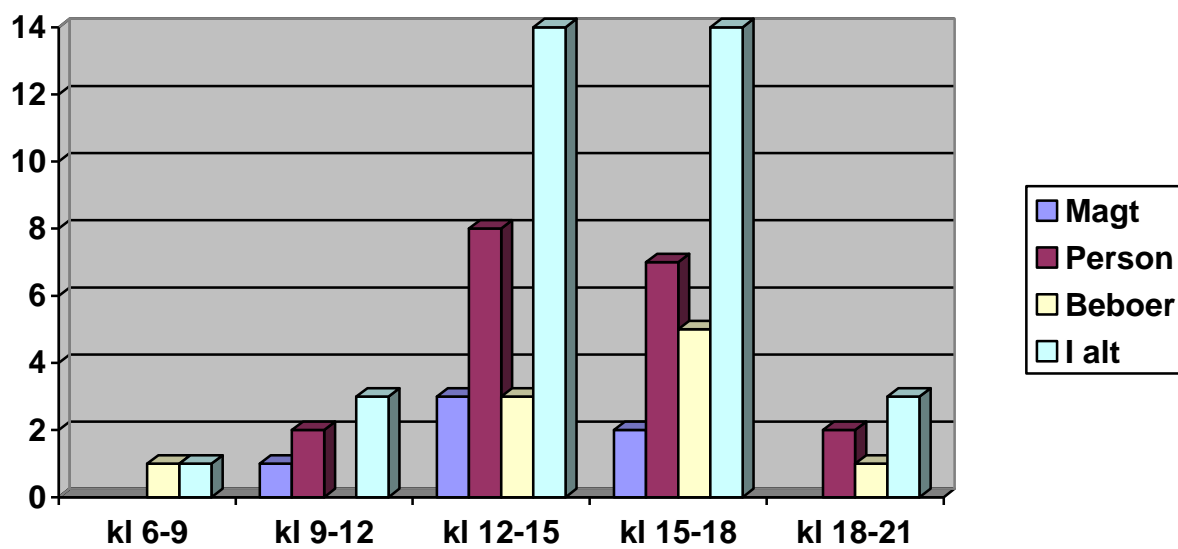
5. Fik I det ud af projektgruppen, som I forventede?

- Ja, endda mere end forventet, ærligheden omkring NN + sidegevinsterne.
- Ja, også nogle ting man er blevet klogere på og har lært af.
- Gode informationer.
- Jo, og især efter projektet var i gang.
- Nej da der ingen forventninger var, men blev overrasket over de mange gode tiltag og en anderledes tænkning.

Referent: Hanne Lillie

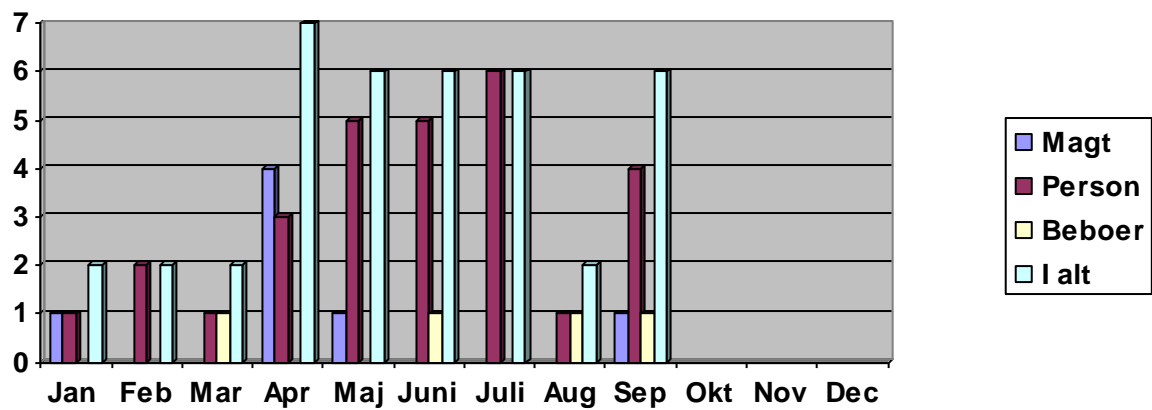
Bilag 13

2006	Kl 6-9	Kl 9-12	Kl 12-15	Kl 15-18	Kl 18-21
Magt		1	3	3	
Person		2	8	11	2
Beboer	1		4	5	1
Ialt	1	3	15	19	3



Bilag 13,1

2006	Jan	Feb	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	I alt
Magt	1			4	1				2				8
Person	1	2		3	3	3	6	1	4				23
Beboer		1	2	2	2	2		1	2				12
Ialt	2	2	2	7	6	6	6	2	6				41



Skrivearbejdet i projektet afsluttet den 2. marts 2007.
Hanne Lillie