

ViPU Viden

om psykiatri og udviklingshæmning

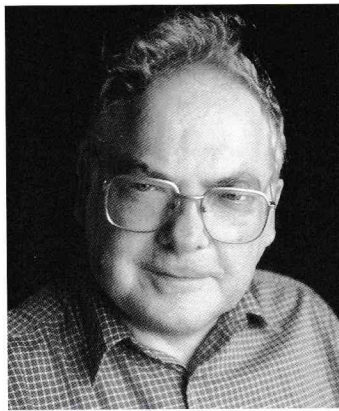
TEMA

ARBEJDSMARKED



Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning

9. årgang · Nr. 1 · 2007



*Kurt Sørensen,
overlæge og leder af
Center for Oligofrenipsykiatri*

Arbejde

af Kurt Sørensen

At have et arbejde er for mange mennesker en vigtig del af identiteten. I en tilværelse som arbejdsløs eller iøvrigt hensat til passiv forsørgelse kommer man nemt til at føle, at man ikke er så meget værd som andre mennesker. I den henseende er der ikke meget, der tyder på, at udviklingshæmmede mennesker er så forskellige fra os andre.

I dette nummer af Vipu Viden er temaet uddannelse og beskæftigelse set fra forskellige vinkler.

Der sker meget nyt på dette område. F.eks. hører jeg i dette øjeblik, og mens dette skrives, med et halvt øre statsministerens ugentlige pressemøde, hvor han meddeler, at der nu er enighed om at fremsætte et lovforslag om, at alle udviklingshæmmede skal have et retskrav på en ungdomsuddannelse.

Det er heldigvis politisk ukontroversielt og vil formentlig blive gennemført med støtte fra alle politiske fløje.

God læselyst.

Kurt Sørensen
Ansvarshavende redaktør

Udgives af

Center for Oligofrenipsykiatri
Skovagervej 2 - 8240 Risskov
Telefon 77 89 29 90
Telefax 77 89 29 99
E-mail: videnscenter@oligo.dk
www.euromind.com
www.oligo.dk

Bladet udkommer 4 gange om året.
Årsabonnement: 150,- kr

Ansvarshavende redaktør

Overlæge Kurt Sørensen

Redaktion

Mette Egelund Olsen
Hanne Engelstoft
Dorte Eifer
Søren Kristoffersen
Fotos: Hanne Engelstoft

Grafik og layout

Søren Kristoffersen
Hanne Engelstoft

Tegninger

Atelier Karavana

Kopiering kun tilladt på institutioner, der har indgået aftale med Copy-Dan, og kun indenfor de i aftalen nævnte rammer.

Tryk

DeFacto AS
ISSN 1399-7475

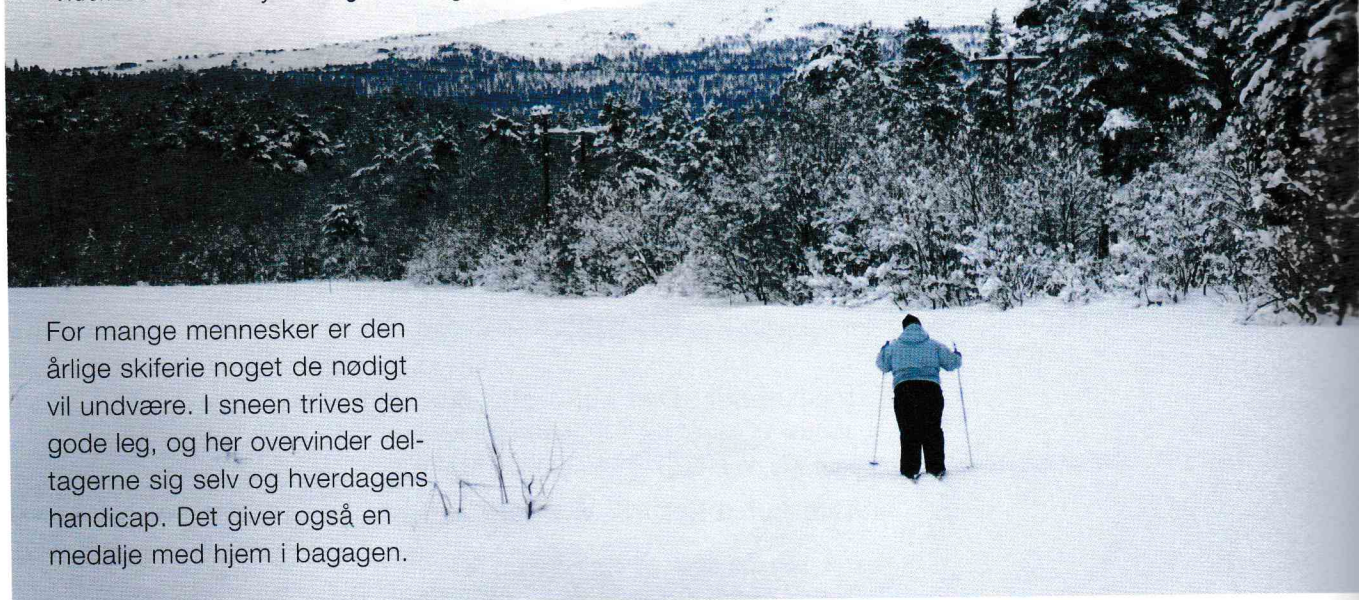
ViPU Viden påtager sig intet ansvar for manuskripter m.m. som er indsendt uopfordret. Synspunkter, der udtrykkes af gæsteskrivere, interviewede o.l., dækker ikke nødvendigvis bladets holdninger.



Snefestival - en uge fyldt med succes	4
Arbejdets betydning for identiteten	8
Udviklingshæmmede vil have løn, uddannelse og indflydelse på arbejdslivet	11
Forslag om ungdomsuddannelse til udviklingshæmmede	15
Kofoedsminde: Den kulturelle skurvogn	16
Voksenskolen Lysbro: Vi er alle tossede - med kunst	19
Arbejd for livet	23
Arbejd med mening	24
Bogomtale: Fortællinger i organisationer	27
Projekt: Indflydelse - på eget liv	29
Aldring og demens	30
Bogomtaler	31

Snefestival - en uge fyldt med succes

Af informationsmedarbejder Dorte Eifer · Fotos: Hanne Engelstoft
Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning



For mange mennesker er den årlige skiferie noget de nødt vil undvære. I sneen trives den gode leg, og her overvinder deltagerne sig selv og hverdagens handicap. Det giver også en medalje med hjem i bagagen.

Vinterlege for Udviklingshæmmede er et årligt vinterarrangement, der har eksisteret i 17 år, og i år 2007 blev der sat nye rekorder med i alt 470 deltagere fra hele kongeriget Danmark. Vinterlege er arrangeret af en forening med en dertilhørende bestyrelse med bestyrelsesmedlemmer, der primært består af socialpædagoger. ViPU-Viden har talt med to bestyrelsesmedlemmer, foreningens formand Grethe Østergaard og kasserer Vivi Rasmussen.

Verdensmester i sne

Slædehundene glammer, fordi de vil ud at løbe. De sneklædte fjelde strækker sig, så langt øjet rækker. Kulden bider i ansigtet, men der er mennesker overalt selvom termometeret viser -22 grader. Nogle jubler og løfter armene i triumf, når de kommer ned fra alpin-

bakken, en pige griner højlydt på vej ned af bakken i slæde, og en række langrendsløbere bevæger sig koncentreret fremad på banen i den lysende, hvide sne. Sneen sætter sig fast i håret, snottet løber ud af næsen og der er røde kinder og kolde hænder, men det er uden betydning, når man føler sig som verdensmester i sne. Der er bifald, når nogen tør, der er opbakning til at turde og der er knus, kram og trøst, når der er brug for dét.

Hvad er konceptet eller grundlaget for vinterlegene?

Grethe Østergaard: "Det startede med en institution der tog på skiferie, og året efter aftalte de, at følges med en anden institution, og så voksede det bare videre derfra til i dag, hvor foreningen året rundt udfører et stort

organisatorisk arbejde. Selve konceptet er enkelt: De udviklingshæmmede skal have en uforglemmelig uge med oplevelser i sneen og med hinanden! Det er højdepunktet på et års planlægning."

Vinterlege er noget helt særligt, for arrangementet er indrettet på de udviklingshæmmedes præmisser. Dels har man hele skisportsstedet for sig selv, dels har foreningen investeret i alt tænkeligt handicapvenligt skigrej. Vinterlegedeltagerne har således mulighed for at stå på ski i disciplinerne langrend, alpin, biski, skisko og kælk, og der er også alternative aktiviteter som hundslæde, køre med snescooter eller bæltekøretøj. Udover dagsaktiviteterne i sneen er der alle aftener stablet en lang række sociale



arrangementer på benene – noget som mange gamle vinterlege-kendinge glæder sig mindst lige så meget til. Der er Melodi Grand Prix, temafest, fyrværkeri m.m. Med andre ord - liv og glade dage, hvor venskaber og kærestier opstår.

Hvorfor er det vigtigt, at der findes noget, der hedder Vinterlege?

Vivi Rasmussen: "Når man er væk hjemmefra i en uge, opstår der et socialt fællesskab, som er utrolig værdifuldt. De udviklingshæmmede får mulighed for at lære nye mennesker at kende fra hele Danmark. Så er det også værd at nævne, at Vinterlege betyder en hel uge med succesoplevelser. Her er ingen, der glør, ingen der vender sig om, og ingen der forstyrrer eller kigger ned på dig, så der

opstår en meget positiv stemning, hvor alle giver hinanden anerkendelse."

Kan I sige noget mere om, hvad det er for en oplevelse deltagerne får på sådan en uge?

Grethe: "Ja, hvor skal vi begynde? Vivi tager hvert år imod i snemandskostume!"

Vivi supplerer: "Ja, der er kommet flere og flere traditioner til. Vi hører om forældre, der klager over, at julen nærmest bliver ødelagt, fordi deres barn konstant spørger, om det ikke snart er tid til at tage af sted til vinterlege!"

Grethe: "Sne-elementet er selvfølgelig en vigtig del af oplevelsen, for det appellerer til tumle- og legeinstinktet i os alle. Jeg tror også, at arrangørernes begejstring smitter. Alle hepper på

hinanden og giver opbakning, så sneen udgør en fantastisk ramme for positive oplevelser, hvor mange deltagere får chancen for at vise nye sider af sig selv."

Vivi: "For nogle deltagere er det første gang, mens andre er kommet på Bjorli i årevis, men den fysiske aktivitet er fælles for alle. Forventningen om at deltagerne kaster sig ud i det, er helt automatisk til stede, når man er rejst til Norge, og sneen ligger der. Nybegynderne kan selvfølgelig være forskrækkede og skeptiske i starten, men der ligger så et stykke pædagogisk arbejde i at motivere og give det lille skub, så oplevelsen kommer i gang."

Når de to arrangører fortæller med stor begejstring, hænger det sammen



FORENINGEN VINTERLEGE

Vinterlege arrangeres af Foreningen Vinterlege for Udviklingshæmmede, der bl.a. tæller en bestyrelse, der består af 11 personer, som arbejder frivilligt året rundt samt en række frivillige, der hjælper til med aktiviteterne i Norge. I år er budgettet for vinterlegene på 2,5 mio. kr., som kommer fra fondsmidler og deltagerbetaling. Vinterlege henvender sig bredt til mennesker med udviklingshæmning. Der er deltagere på alle funktionsniveauer, så alle, uanset graden af handicap, kan være med, og deltagerens alder spænder også vidt, fra teenager til pensionist - i år er yngste deltager således 13 år og ældste 65 år. Der er hvert år arrangeret to ferieture fordelt på to uger i januar. Vinterlegenes hjemmeside: www.vinterlege.dk



Citater fra udviklingshæmmede: "Sidste dag stod jeg ned ad alpinbakken alene, det havde jeg ikke troet, at jeg kunne selv. Jeg var bare så glad, at jeg græd."

med, at de har været med på Bjorli i mange år og de oplever, at der er en helt særlig ånd til stede. En uges koncentreret samvær giver helt andre muligheder for nærvær end dagligdagen, hvor man mere hænger i klokkestrengen, mener de. Det kræver en ekstra indsats af pædagogerne, de skal yde i særlig grad, men det giver en masse igen, for det er vigtigt, at det også er sjovt at være af sted, fremhæver de. Arrangementet kunne ikke lade sig gøre uden hjælp fra en hær af frivillige, der hjælper til i terrænet. De har vidt forskellig baggrund og alder, men fælles for dem er, at de tager med til Bjorli, fordi de synes det er sjovt.

Hvorfor er Vinterlege godt for de udviklingshæmmede?

Vivi: "Der sker meget for dem – de overskider egne grænser og får en række fælles oplevelser. Vinterlegeaktiviteterne giver deltagerne følelsen af at have ydet noget, hér er noget man kan. Alle får medalje, men det kræver deltagelse i enten langrend eller alpiskonkurrencen, der afholdes sidst på ugen, og medaljen er meget vigtig, for den signalerer, at man er god, og at man kan juble og løfte arme over hovedet og råbe hurra. Vinterlege er en uge fyldt med hurra'er!"
Vivi fortsætter: "Vi oplever, at de udviklingshæmmedes forældre bekymrer sig på forhånd, men når de så efterfølgende hører, at deres børn har klaret sig fint i sneen, vil glæden og stoltheden ingen ende tage."

Grethe: "Mange af deltagerne oplever også en forventningens glæde inden turen. Hvis man har været af sted før, er der måske folk, man glæder sig til at se igen. Desuden er der en del steder,

hvor der samles penge ind for at finansiere turen, så det giver også noget sammenhold, at man arbejder sammen frem mod målet: At komme til Vinterlege.”

Kan I fortælle lidt om, hvordan det foregår rent praktisk?

Vivi: ”Deltagerne bor enten i hytte eller på et stort hotel. På hotellet indrettes en kommandocentral, hvor der opstilles en computer, så hilsener og friske billeder sikrer, at hjemmefronten kan være med på sidelinjen. Hotellet danner også ramme om en stor del af de sociale arrangementer.”

Og så er der after-skiing med en masse fester?

Grethe fortæller: ”Ja, der er bl.a. discofest med temaet karneval og maskebal, hvor deltagerne klæder sig ud i de flotteste kostumer, som de medbringer hjemmefra, og med fra Danmark følger bandet PopShop, der leverer musikalsk underholdning. Et af højdepunkterne er det årlige Melodi Grand Prix, hvor der heppes og synges med. Et stort hit er også lysfesten med fakkeloptog og festfyrværkeri. Derudover er der afslutningsfest aftenen før hjemrejse, så der er gang i den!”

Er der noget, der nogen gange har givet sved på panden med sådan et stort arrangement?

Vivi griner: ”Ja, f.eks. pædagoger der glemmer at holde øje med dem, de har ansvaret for, og folk der er blevet væk. Men fysiske skader er der ikke mange af, faktisk er det mest pædagogerne der falder og brækker arme og ben. De udviklingshæmmede er ikke så bange, så de falder blødt!”



Citater fra personale: ”Det fantastiske ved Vinterlege er, at vi får en fælles historie med hjem, en god historie som vi snakker om igen og igen derhjemme, så effekten af en uges deltagelse i Vinterlege er faktisk, at beboerne og personale knyttes tættere sammen resten af året.”



Citater fra personale: ”For mig som pædagog er det herligt at se brugeren i nogle omgivelser, hvor han har succes. F.eks. ville vores bruger igår ikke op på den store bakke, men idag havde vi aftalt, at det skulle prøves. På vej op spørger han: ”Kan man dø af det her?” Det er virkelig fantastisk at opleve, at han overvinder sig selv. Vi har filmet ham på vej ned af bakken, og nu er han bare så stolt! Jeg tror, vi kommer til at se den film rigtig mange gange!”

Identitet

Arbejdets betydning for identiteten



af psykolog Line Rosenlund,
Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning

De fleste vil mene at det er "godt" at få en uddannelse og have et fast arbejde. Det gælder vel også for mennesker med udviklingshæmning. "Godt" betyder i denne sammenhæng, at man antager, at det er af betydning for et menneskes identitet eller selvforståelse at have en tilknytning til arbejdsmarkedet. Der bliver på den måde to centrale begreber, som vi i det følgende vil se nærmere på: Identitet og arbejde. Hvad betyder de to begreber egentlig? – og hvilke perspektiver giver det i forhold til mennesker med udviklingshæmning? Men er der en fare for, at man strækker arbejdsbegrebet til ukendelighed? Skulle man hellere vælge en anden vej, nemlig at give status til nogle andre fortællinger end lige dem om arbejdslivet?

Identitet kan være mange ting

Begrebet Identitet er ikke entydigt. I dagligdags sprogbrug anvendes det med forskellig betydning afhængig af, hvordan den enkelte forstår begrebet. Også inden for faglig, psykologisk sprogbrug, anvendes begrebet forskel-

ligt afhængig af hvilken teoretisk forståelse, det bruges indenfor.

Unikke individer

Én måde at bruge 'identitet' på er som en betegnelse for den unikhed, hvorved et individ skiller sig ud fra andre.

Om denne unikhed bruges også andre betegnelser, som er relaterede, men ikke sammenfaldende. Der kan eksempelvis nævnes selv, selvkoncept, karakter, personlighed og selvskemaer. De forskellige begreber afspejler, at man inden for forskellige retninger af

psykologien beskæftiger sig med det samme fænomen, nemlig menneskets fornemmelse af at være den samme over tid og forskellig fra andre. Den kontinuerlige identitetsfornemmelse er altså én del af identitetsbegrebet.

Tilhørsforhold

En anden del af identitetsbegrebet beskriver, ikke hvorledes individet adskiller sig fra andre, men individets tilhørsforhold til sin omverden. Dette kan eksempelvis være i forbindelse med begrebet voksenidentitet, der har at gøre med, hvordan individet oplever sig selv i forhold til at være del af kategorien 'voksne'. På samme måde har fx familieidentitet, kønsidentitet, social identitet og - som vi vil fokusere på i denne artikel - arbejdsidentitet at gøre med individets selvforståelse i forhold til de respektive mellem menneskelige sammenhænge.

Personlig og social

Om ovenstående to dele af identitetsbegrebet bruger man vanligvis betegnelserne personlig identitet og social identitet. Den personlige identitet vedrører individets selvforståelse som unikt individ i kraft af, hvordan det adskiller sig fra andre. Den sociale identitet er den del af individets selvforståelse, der udspringer af dets tilhørsforhold til og lighedspunkter med andre.

En skarp opdeling i de forskellige former for identitet er naturligvis kunstig, idet mennesker altid er i relation til andre mennesker. Når vi vil se nærmere på arbejdets identitetsskabende betydning, er der dog god mening i at vægte den sociale dimension højere end den personlige. Vi er jo netop

interesserede i at se på, at det har en betydning for den enkelte voksne med udviklingshæmnings identitet og selvverd at være del af den sociale kategori, man kunne kalde "personer med tilknytning til arbejdsmarkedet".

Udvikling gennem arbejde

Det er generelt anerkendt, at arbejdet rummer nogle nødvendige kvaliteter for den enkeltes udvikling og velbefindende. Man kan faktisk tale om Det udviklende arbejde, som henviser til muligheden for personlig udvikling, der udspringer af individets møde med arbejdssituationen. Såvel arbejdets organisering som individets forudsætninger betinger tilsammen udviklingsforløbet (1). Men hvad ligger der egentlig i begrebet Arbejde, og hvad er betydningen af arbejde?

Arbejdets betydning

For at forstå arbejdets betydning for mennesker (herunder mennesker med udviklingshæmning) er det nødvendigt at se det i en bredere samfundsmæssig

sammenhæng. Forståelsen af arbejdsbegrebet er nemlig kulturafhængig. Man kan sige, vi i Danmark er præget af et protestantisk livssyn. Med protestantismen får arbejdet også ideologisk den centrale placering i menneskets liv, det har i dag. Reformatoren Martin Luther skal have sagt, at den bedste måde at tjene Gud er ved at yde sit bedste i sit arbejde (1). Den centrale status, arbejdet har i dag, har - i lighed med mange andre dele af den danske kultur - sine ideologiske rødder i protestantismen.

Hvad menes med arbejde?

Ligesom med identitetsbegrebet er heller ikke arbejdsbegrebet til at definere entydigt. I "Ordbog over det danske sprog" indgår fire aspekter i definitionen på arbejde: 1) Besvær, møje, genvordighed. 2) Anstrengende brug af legemlige eller åndelige evner, hvorved et vist resultat søges opnået. 3) Udførelse; den måde, hvorpå noget er udført eller forarbejdet. 4) Hvad der frembringes ved arbejde, arbejdsprodukt eller -resultat.





Der er forskellige kendetegn ved begrebet 'arbejde'. Helt grundlæggende kan man sige, at arbejdet adskiller menneskene fra dyrene. På et mere konkret plan opdeler arbejdet dagen tidsmæssigt - arbejde og fritid betingelser gensidigt hinanden.

Arbejdet kan siges at have en tredelt funktion for den arbejdende: en økonomisk (det er nødvendigt for at have noget at leve af), en social (det danner rammen for menneskeligt samvær) og en psykologisk (giver mulighed for at skabe). Arbejdet er dog ikke alene nødvendigt for den, der udfører det, men også for det samfund han/hun er del af. Arbejde er således en aktivitet med et formål, som ligger ud over glæden ved dens udførelse.

Dét at have et arbejde

På den ene side er det altså tydeligt, at arbejde handler om at frembringe noget og dermed om værdiforøgelse, men arbejde handler også om den betydning, det har for den, der har (eller ikke har) et arbejde.

Man kan sige at:

- Arbejde giver den enkelte en tids struktur.
- Arbejde giver fælles oplevelser.
- Arbejde binder personer til fælles mål.
- Arbejde definerer personlig status og social identitet.
- Arbejde kræver aktivitet (1).

Disse betydninger er dog ikke hovedformålet med arbejdet, men følgevirkninger af det.

Arbejde for mennesker med udviklingshæmning

Vi har altså indtil nu set, at det at indgå i forskellige sammenhænge, har betydning for et menneskes identitet. Vi har også set, at det at indgå i en arbejdsmæssig sammenhæng tillægges stor betydning i den vestlige kultur. Herfra er der ganske kort vej til at udlede, at det også for mennesker med udviklingshæmning er betydningsfuldt at have en oplevelse af at være tilknyttet arbejdsmarkedet. Undersøgelser har da også vist, at ældre mennesker med udviklingshæmning lægger langt mere vægt på fortællinger om deres arbejdsliv end fortællinger om helbred og udviklingshæmning, når de skal fortælle deres livshistorie – måske ud fra den begrundelse, at arbejdet viser, hvad de kan, og ikke hvordan de er (udviklings)hæmmede. Arbejdet kommer på denne måde til at inkludere dem i en gruppe med positiv social identitet, i modsætning til andre, negative gruppetilhørsforhold. Arbejdet giver social status og anerkendelse som samfundsborger (2).

Skal alle have et arbejde?

Hvis en del af de arbejdssammenhænge, voksne med udviklingshæmning indgår i, skal regnes som arbejde, må det imidlertid kræve en udvidelse af arbejdsbegrebet. Der lader nemlig til at være sket en omvendning af forholdet mellem frembringelsen og dermed værdiforøgelsen som det primære og betydningen af at have eller ikke have et arbejde for den enkelte som det sekundære. Som det er tilrettelagt for mange voksne med udviklingshæmning, bliver det primære nemlig dét at have et arbejde og i forlængelse heraf

den positive betydning for identiteten, det tænkes at have. Det kan også siges at være ud fra dette perspektiv Lisbeth Bruus-Jensen skriver i sin artikel andetsteds i dette blad, nemlig ud fra den underforståede præmis om, at det er godt at have et arbejde.

Det kunne måske alligevel – for eksperimentets skyld - være interessant at træde endnu et skridt tilbage og spørge, om der kunne være andre måder at se det på. Hvem siger, det er en indiskutabel sandhed, at alle skal have et arbejde? Kunne man i stedet for at arbejde på, at så mange som muligt kommer til at tilhøre den "forjættede" kategori 'mennesker med tilknytning til arbejdsmarkedet' arbejde med at give andre gruppetilhørsforhold højere status? Kunne det blive givet status at være kunstner, også hvis man er et menneske med udviklingshæmning, uden det skal sættes ind under en overskrift af at gå på arbejde på et værksted?

Ud fra ønsket om selvudvikling og oplevelse af selvverd er en vej at gå altså at søge at få så mange mennesker med udviklingshæmning som muligt i arbejde (med risiko for at strække arbejdsbegrebet til ukendelighed) – en anden spændende vej at udforske kunne også være give status og vægt til nogle andre fortællinger end lige den om arbejdslivet.

- 1) Mogens Agervold & Ole Steen Kristensen (1996). *Det udviklende arbejde*. Århus, Aarhus Universitetsforlag.
- 2) Unni Hegdal & Kirsten Thorsen (2007). *Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning*. SOR Rapport, nr. 1



Udviklingshæmmede vil have løn, uddannelse og indflydelse på arbejdslivet

af psykolog Lisbeth Bruus-Jensen
www.bruus.dk

Brugerrådet på et beskyttet værksted på Falster har for nylig haft en debat omkring de værdier, der skal ligge til grund for deres brugerrådsarbejde det næste år. De krav, de stiller er for os andre mere end naturlige.

De vil arbejde for følgende:

- At vi taler ordentligt til hinanden, og alle føler sig trygge.
- At lære noget og at lære fra sig til andre.
- At have indflydelse på de arbejdsopgaver man skal udføre, og at være med til at bestemme hvilke arbejdsopgaver, der skal være på arbejdspladsen.

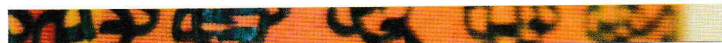
- At de krav, der stilles, passer til de evner man har.
- At man kan overskue de arbejdsprocesser, man skal løse og ved hvad, der skal ske i hvilken rækkefølge.
- At det, man laver, er værdifuldt for andre mennesker.
- At man modtager løn for sit arbejde
- At få uddannelse og papir på det, man kan.
- At lære at samarbejde med andre og blive god til at kommunikere
- At man som medarbejder har mulighed for at deltage i personalemøder på sin arbejdsplads.

Vejen til det voksne liv i vores samfund er uddannelse og arbejde. Det er der, vi skaber os selv som nogen eller noget.

Man taler om sig selv som lærer, mekaniker, pedel eller hvad man nu er. Vi er selvfølgelig glade for, hvis andre synes vi er søde, dygtige, flittige eller noget andet, men det er vores arbejde, der virkelig fortæller historien om, hvor og hvem vi er i forhold til hinanden. Det er det, der giver os oplevelsen af at være deltager i samfundet - at være med. Hermed er meget sagt om, hvorfor arbejde og uddannelse er en nødvendig del af alle menneskers liv - også for udviklingshæmmede. Mennesker uden arbejde bliver nemt objekt for andres arbejde, de er i fare for at blive klientgjorte.

Kommer der nye boller på den kommunale suppe?

Med kommunalreformen står vi i en



brydningstid i forhold til udviklingshæmmedes arbejdsliv. Store dele af de gamle institutionsområder, der har taget sig af de voksne udviklingshæmmedes arbejdsliv og uddannelse, er nu overgået til kommunerne. Det kan betyde, at der kommer nye boller på suppen mange steder. Jeg vil med denne artikel fortælle om nogle af de erfaringer, jeg selv har fået i mit arbejde som privat konsulent med at støtte både aktivitetscentre for meget handicappede og beskyttede værksteder i at omstille sig fra henholdsvis samvær og produktion til kompetenceudvikling.

Mine erfaringer bygger på samarbejde med Vestfynsværkstederne i Årup, Midtfynsværkstederne i Ringe, Asabo i Assens, Kulturhuset i Odense, Støttecentret Huset i Køge og Vasac 3 i Slagelse.

Samvær, aktivitet, beskæftigelse, arbejde eller hvad?

Ord skaber bevidsthed siger man, og hvis vi ser på de fire ord i overskriften vil de fleste være enige i, at der er forskel på om det er det ene eller andet, der tilbydes. De mest handicappede mennesker tilbydes samvær og aktivitet, men hvorfor netop dette. Det må være ud fra en tankegang om, at det enten ikke nytter at tilbyde andet, eller at det kan være det samme, fordi deres aktivitet ingen betydning har.

Problemet med ordene er, at det får alle lige fra politikere til personalet, de pårørende, og den handicappede selv til at opfatte, at det går ud på at være sammen og så lave en eller anden aktivitet. I princippet er ordet arbejde vel det eneste af ordene, der giver associationer af selvstændighed, kompetence og

værdighed. Selv ordet beskæftigelse kan i en vis grad få en til at føle, at det er noget nogen gør ved en – altså en objektivisering.

Kompetenceudvikling for udviklingshæmmede – en ny kultur

Det er væsentligt at gøre sig klart på, hvilken måde kulturen på værkstedet eller aktivitetscentret er påvirket af, hvad der menes om, hvad det hele går ud på.

Kultur betyder vaner, og vaner er som bekendt indlejret i den enkeltes følelsesliv, i sproget, i tankerne, i aktiviteterne, i måden at organisere arbejdet på, i arbejdstiderne osv. Alt sammen er oven i købet historisk og dermed legitimeret gennem mange år og ofte båret af konkrete personer med stor magt over hvad man gør her. Derfor er det intet under, at der skal være stor opmærksomhed på ledelse og personaleudvikling, hvis man ønsker at arbejde med kompetenceudvikling på arbejdspladserne for udviklingshæmmede. Det udviklingsarbejde jeg forsøger at beskrive har omfattet lige fra meget selvstændige udviklingshæmmede, der kan varetage skånejobs til mennesker, der udviklingsmæssigt svarer til mellem 1- 3 år. Principperne har været de samme, men de niveauer tilbuddene har været på, har selvfølgelig afspejlet målgruppen.

Tilbuddene skal beskrives ud fra værdier

Det har været af stor betydning for udviklingsarbejdet, at vi er startet med at beskrive, hvad tilbuddet skulle gå ud på i fremtiden. Som overordnet værdi har vi haft, at alle menneskers arbejde både skal have værdi for andre og for

personen selv. Vi har derfor på forhånd bestemt, at den udviklingshæmmede skulle have mulighed for at søge deres arbejde under en eller anden form, og at de skulle omtales og betragtes som medarbejdere. Yderligere har det været en forudsætning, at personalet skulle tilrettelægge deres tilbud ud fra et læringsperspektiv. Flere steder definerede vi desuden, at den udviklingshæmmede medarbejder skulle gennem følgende tre faser: afklaring, uddannelse og arbejde.

Afklaring – både for personalet og medarbejderen

Afklaringsfasen handlede om at finde ud af, hvad den enkelte medarbejder kan og vil i forhold til de tilbud, der er mulige. Derfor var vi nødt til at begynde med at få personalet til at lave realistiske, målbare, konkrete, tidsbestemte planer for, hvilke jobs medarbejderne skulle kunne søge i en jobbutik. Vi fik den erfaring, at tilbuddene skulle beskrives i årsplaner over to år, og at hvert år skulle opbygges i 2 – 4 moduler. Hvert modul skulle beskrives i projektform, således at det var muligt at kommunikere tilbuddet til medarbejderen selv – uanset handicappets størrelse. Beskrivelserne er nogle steder lavet i form af små hæfter for hvert tilbud med billedserier og tekster produceret af personalet og fortællinger fortalt af medarbejdere. Andre steder er der lavet en konkret jobbutik, hvor medarbejderen kan møde en jobkonsulent / vejleder og se på opslagstavler og konkreter, der beskriver tilbuddene. For at kunne arbejde med en afklaringsfase for alle medarbejdere, blev der sat en skæringsdato, hvor alle tilbud på en gang blev startet op. Inden

da havde alle medarbejdere været igennem jobsøgning.

Det giver pote at beskrive jobbet

Man behøver nok ikke tænke sig om ret længe for at forstå, at inden man når frem til en velfungerende jobbutik, så ligger der et temmelig stort arbejde med og for personalet. Nogle steder betød det gråd og tænders gnidsel. At skulle beskrive sit tilbud to år frem var helt anderledes, end man var vant til. Personalet kastede sig for det meste ud i lange pædagogiske redegørelser og svulstige ord, som de fik tilbage i hovedet, for projekterne skulle være til at forstå for den udviklingshæmmede selv. Denne øvelse var guld værd i sig selv, fordi det betød, at alle til sidst fik fod på, hvad de egentlig selv kunne og ville tilbyde.

Uddannelse

I tilrettelæggelsen af de enkelte projekter var der indarbejdet uddannelse. Alle jobtilbud blev beskrevet i forhold til hvilke personlige, sociale, kulturelle eller færdighedsmæssige kompetencer medarbejderen ville kunne opnå i løbet af de to år.

Det kan være svært at skelne mellem de forskellige kompetenceområder. Vi definerede det således:

De personlige kompetencer handler om det, der vedrører de intrapsyriske forhold fx at styre sit temperament, at kunne tale i et passende toneleje, at se andre mennesker i øjnene osv.

De sociale kompetencer handler om de interpsyriske kompetencer, som fx at hjælpe en anden, at arbejde sammen med en anden, at røre ved andre m.m. Færdigheder definerede vi som alt det, der vedrører selve opgaven. Fx at

kunne blande farver hvis man arbejder i kunstværkstedet, at dække bord i cafeen, at kløve brænde i brændeværkstedet osv.

De kulturelle kompetencer er særligt vigtige. Vi definerede, at alle tilbud skulle indeholde opgaver, der betød, at medarbejderen kom i kontakt med verden udenfor det beskyttede miljø. Det kunne være at spille skuespil for en børnehave, at bringe mad ud til ældre fra cafeen, at sælge brændet på torvedagen eller hvad der nu var naturligt i forhold til opgaven. Denne kompetence gjorde, at en del projekter fik et produktionskrav udadtil som forpligtigede både medarbejderne og personalet til at overholde deadlines og aftaler med andre. Det giver meget tydeligt opgaverne en værdi, at medarbejdere og ikke mindst personalet har forpligtigelser udenfor matriklen.

En uddannelsesplan for 1 modul kunne se således ud:

Xxx har valgt at arbejde med Idræt.

Personlige kompetencer:

At tage kontakt til andre på en venlig måde.

Sociale kompetencer:

At deltage i et holdspil.

Kulturelle kompetencer:

At være med til en fodboldkamp med nogle xxx ikke kender på forhånd.

Færdigheder:

At løbe 3 km at lære reglerne i fodbold. Flere steder har man siden arbejdet med at udarbejde diplomer / kursusbeviser der dokumenterer medarbejderens kompetencer. Det kan være lige fra at lave kaffe til at køre traktor. Pointen er, at der kun arbejdes med kompetenceområder, der er naturlige i forhold til opgaven. Der står intet om livskvalitet,

selvværd eller svært målelige følelser i uddannelsesplanerne.

Personalets engagement

De jobtilbud, der fremkom, har alle steder været bundet op på, at personalet brugte deres interesseområder og særlige kompetencer. Det har været vigtigere, at personalet var dygtige til det faglige indhold, end om der på forhånd var interesse for emnet hos medarbejderne. Filosofien var, at det er nemmere at lære noget af en, der er begejstret end af en, der famler i blinde eller er ved at dø af kedsomhed. Det betød meget for personalets engagement, at de også kunne realisere deres egne drømme.

Mangfoldige tilbud – men ikke flere end man kan magte

De tilbud, der blev oprettet, har samtidig været et forsøg på at møde de udviklingshæmmede medarbejders behov. Fx er der flere steder blevet oprettet ældregrupper og ungegrupper. Der er lavet tilbud om kunst, drama, sport og lignende. Eller oprettet en cafe ude i byen, en genbrugsbutik, et gartneri eller andre projektsteder, som samtidig virkede som omvendt integration. Ligesom der var mulighed for at medarbejdere, der havde lyst og evner, kunne få et skånejob på det almindelige arbejdsmarked. Job der fremkom via jobkonsulenternes ihærdige arbejde i lokalområdet.

I en del tilbud er der knyttet samarbejde med uddannelsesinstitutioner. Det kan være i form af førstehjælpskurser, traktorkørekort, hygiejnekurser og andre mere formelle kompetencer, men også slankehold, malerkurser og andet oprettes i samarbejde med enten Teknisk skole, AMU, eller fritidsundervis-



ningen. Kurser der alle tilrettelægges med henblik på at undervise udviklingshæmmede.

En vigtig erfaring, der har kostet tid og kræfter at opnå, har været ikke at udbyde flere tilbud end bukserne har kunnet holde til. Der er nødt til at være minimum to faste personaler på hvert tilbud, hvis tilbuddet ikke skal blive for sårbart. Ikke mindst fordi de hold, der sættes sammen er baseret på medarbejdernes valg, ikke personalets visitation.

Prioritering af specialpædagogik

Flere steder har man prioriteret, at en eller flere i personalegruppen har en særlig viden i forhold til neuropædagogik, kommunikation og handicap. På aktivitetscentret i Slagelse er der oprettet et særligt team, der kan rådgive og vejlede personalet både mht. planlægning af arbejdet omkring de svageste, herunder den enkelte medarbejders udviklingspotentiale. Der lægges meget stor vægt på kommunikation, og der er udarbejdet et særligt skema, der kan bruges i forhold til en afklaring af den enkelte medarbejders resurser og muligheder for udvikling af kompetencer. Disse medarbejdere vælger også selv deres job i jobbutikken. Personalet, der tidligere følte sig slidte og magtesløse, er her nogle af de mest engagerede medarbejdere, fordi de nu har fået redskaber til at se frugten af det arbejde, de laver med medarbejderne.

Arbejde

Arbejde blev defineret som opgaver medarbejderen kan løse selvstændigt uden støtte. Det betød, at der er opgaver, der for nogle medarbejdere starter

som uddannelsesopgaver for siden at blive faste arbejdsopgaver. Og der er opgaver, der for nogle medarbejdere altid vil forblive uddannelse. Denne tankegang er vigtig, fordi den giver personalet en nem tilgang til at arbejde struktureret med næste udviklingszone. I en cafe er det forholdsvis nemt at definere uddannelses- og arbejdsopgaver. Når man arbejder i et ældrecenter kan en arbejdsopgave handle om at være den, der laver kaffe eller andre opgaver, der styrker fællesskabet.

Ledelse og brugerindflydelse

Beskrivelsesfase varede de fleste steder op til et år. Det var af stor betydning, at der samtidig blev arbejdet meget med at skabe et godt ledelsesteam, som kunne vejlede personalet og være tovholdere i forhold til beskrivelserne af tilbuddet. Uden et stærkt lederteam, tror jeg ikke, at nogle af disse steder var kommet så godt igennem.

På de beskyttede værksteder var brugerrådene involveret direkte i idefasen på et to-dages seminar. Her blev der diskuteret værdier omkring arbejdet, og hvilket indhold de ønskede på arbejdstilbuddene. Det har således været et sideløbende projekt. Det har haft temmelig stor betydning i forhold til værdsættelsen af brugerrådets arbejde, når det har været en af lederne, der stod for at udvikle brugerrådet. Lederne har sørget for at iscenesætte brugerrådet i forhold til andre interessenter, og de har sørget for at give dem betydning i hverdagen ved at bakke deres arbejde op og i det hele taget vise dem respekt. I kulturhuset i Odense er det således brugerrådet, der har fastsat værdierne for hele huset. Brugerrådene har alle

haft et årligt kursusforløb, hvor de sammen med mig og lederen har defineret årets arbejde, og udarbejdet en handleplan.

Nedenstående er en del af et referat fra et brugerrådskursus på Fyn: Vi talte om hvad der er vigtigt for os som brugerråd.

Værdi nr. 1:

Det er vigtigt at arbejde for, at vi som brugere behandles ligeværdigt.

Det betyder:

At vi vil høres og have ret til at udtale os, når der sker forandringer, der vedrører brugerne af værkstederne. Vores udtalelser bør også være med i de referater, der sendes ud af huset.

Det gælder fx:

- Når der skal være nye tilbud i job butikken.
 - Alt hvad der vedrører lønforhold.
 - Alt hvad der vedrører uddannelses planer.
 - De kurser vi kan komme på.
 - Når der skal ansættes nyt personale.
- På aktivitetscentrene var brugerne involveret via personalets iagttagelser af, hvad de var optaget af og glade for.

Dokumentation – det store dyr i åbenbaringen

Ved at beskrive tilbuddene så nøje, er det nu blevet muligt at dokumentere arbejdet overfor både brugere, pårørende og kommunen. Når der samtidig arbejdes tæt sammen med brugerrådene, vil der som vist ovenfor være et naturligt succeskriterium i forhold til opgaveløsningen. Det vil faktisk være muligt at spørge medarbejderne på dette værksted om de har fået indflydelse, har lært noget osv., for der er noget at spørge ud fra.

Forslag om ungdomsuddannelse til udviklingshæmmede

Af informationsmedarbejder Dorte Eifer
Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning

Mange udviklingshæmmede vil gerne ud på arbejdsmarkedet. Men manglen på en ungdomsuddannelse tilpasset de unge udviklingshæmmedes særlige behov er medvirkende årsag til, at mange arbejdsgivere stiller sig tøvende over for denne gruppe mennesker. Der er håb forude for et enstemmigt Folketing har i maj 2006 vedtaget et beslutningsforslag fremsat af Dansk Folkeparti om at sikre udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov ret til en tre-årig ungdomsuddannelse. Beslutningsforslaget indgår nu i regeringens katalog over lovforslag, der tages op i 2007. Forslaget går ud på, at der skal etableres en tre-årig ungdomsuddannelse, som udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov kan deltage i, uanset hvor i landet de bor.

Andre lande længere fremme

I Sverige og Norge har unge udviklingshæmmede allerede ret til uddannelse i lov-givningen, og der er i den sammenhæng fokus på at give lige adgang til uddannelse i det traditionelle uddannelsessystem. Dermed har man sikret en højere grad af ligebehandling for de unge mennesker med særlige behov. I Danmark foregår en stor del af den undervisning, der tilbydes unge udviklingshæmmede i specialundervisningsregi, og det har varieret fra amt til

amt, hvor godt udbuddet af kvalificerede tilbud har været. En undersøgelse fra 2005 fremlagt af Erhvervs- og Byggestyrelsen "Dansk handicappolitik i internationalt perspektiv" viser da også, at Danmark på uddannelsesområdet skiller sig negativt ud i forhold til de øvrige undersøgte lande; Sverige, Holland, Storbritannien og USA.

Politisk interesse for retten til uddannelse

Det er Tina Petersen, MF for Dansk Folkeparti, der gennem flere år har arbejdet for det nu vedtagne beslutningsforslag, B51. Der kan man bl.a. læse, at lovgivningen ikke sikrer: "udviklingshæmmede unge og andre unge med særlige behov, der ikke kan gennemgå en traditionel ungdomsuddannelse, en egentlig ret til en ungdomsuddannelse efter grundskolen. Det har været et problem uafbrudt siden 1980, hvor åndssvageforsorgen blev udlagt til amterne. De enkelte amter har valgt forskellige måder at forholde sig til problemerne på, og kun nogle få amter kan tilbyde denne gruppe af unge en god ungdomsuddannelse med kvalificerede tilbud. Fyns Amt har arbejdet målbevidst på at sætte system i ungdomsuddannelsen til denne gruppe og driver i dag flere skoler. Men andre amter har stort set ingen tilbud. Det beror derfor til dels på tilfæl-

digheder og navnlig på geografiske forhold, om der bliver taget hånd om denne gruppe." (Forslag B51)

Fyn er fin

På Fyn har man de senere år arbejdet målbevidst for at forbedre forholdene for udviklingshæmmede unge på bl.a. uddannelsesområdet. Man har i det tidligere Fyns Amt især vægtet specialundervisning, hvor der tilrettelægges individuelle undervisningsforløb, som tilgodeser den enkelte unges behov og færdigheder. Et mål har været at give de unge faglige og sociale færdigheder, hvilket har ført til, at flere har fundet en plads på arbejdsmarkedet. Erfaringerne fra Fyn skal nu inspirere resten af landet og sikre den fremtidige udvikling af ungdomsuddannelsesområdet for denne særlige gruppe.

Er der arbejde til de handicappede?

Mogens Wiederholt, sekretariatschef for Center for Ligebehandling af Handicappede, udtaler i "Økonomisk Ugebrev," (16.10.06) at "mange virksomheder skal kigge indad, hvis det skal lykkes at få et større antal handicappede ind i arbejdsstyrken." Han påpeger, at der kan være praktiske og holdningsmæssige barrierer, der også skal overvindes. Landsforeningen LEV skønner, at ca. 10.000 mennesker med udviklingshæmning i en eller anden grad kunne tilknyttes arbejdsmarkedet. Disse mennesker udgør med andre ord en overset arbejdskraftreserve i en tid, hvor arbejdsgiverne mangler ledige hænder. For de unge mennesker med udviklingshæmning vil en ungdomsuddannelse give mulighed for fortsat udvikling og tilegnelse af lærdom, der både kan berige det enkelte menneske og samfundet i helhed.

Kofoedsminde

Den kulturelle skurvogn

På Kofoedsminde går strømmen fra beskæftigelse til uddannelse for de udviklingshæmmede. Metoden er funktionsuddannelse, og institutionen er længst fremme med erfaringer og beskrivelser af uddannelsesforløb. I den kulturelle skurvogn får brugerne faglige, sociale, skolemæssige og sikkerhedsmæssige færdigheder i et tempo og et niveau, som er individuelt tilpasset og sammensat. I de bedste tilfælde kan fagskolen uddanne eleverne til et trin, som ligger lige under de traditionelle fagskoler.

af journalist Klaus Lundberg
Foto: Klaus Lundberg

Kofoedsminde har som målsætning at være verdens bedste tilbud til udviklingshæmmede kriminelle. Derfor udvikler institutionen hele tiden nye strategier.

Funktionsuddannelser

Og netop der spiller snedker- og tømrerværkstedet på Kofoedsminde en central rolle i form af Keld Madsen, som arbejder på at formalisere og systematisere en egentlig faguddannelse for udviklingshæmmede.

Keld Madsen er socialrådgiver og snedker. Tidligere har han beskæftiget sig med funktionsuddannelser som udviklingsmedarbejder på beskyttede værksteder i Sakskøbing og Maribo. ”For at sikre, at et tilbud om såvel uddannelse som beskæftigelse bliver en succes, tages der altid udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og ønsker,” siger Keld Madsen.

”Ønskerne koordineres og justeres efter brugerens reelle kompetencer, så nederlag undgås. Kan vi undgå nederlag, og i stedet give succesoplevelser, vil personens motivation til at komme videre være meget større. Derfor er det vigtigt at bruge den tid, det tager at udarbejde en dækkende ressourceprofil. Når grundlaget er på plads, skal der ud fra det tilrettelægges et uddannelsesforløb, som passer til personens ønsker og ressourcer. En funktionsuddannelse er derfor et individuelt og meget målrettet forløb, hvad angår indhold og længde. Udgangspunktet for forløbet er de såkaldte fagbeskrivelser, hvor de enkeltfunktioner, som vi forventer, personen kan klare, beskrives detaljeret,” fortæller Keld Madsen.

Fagbeskrivelser

Allerede nu foreligger der fagbeskrivelser for fem uddannelsesområder. Som igen er opdelt i fem moduler, hvor indhold og krav er nøje beskrevet. For hvert modul er der beskrivelser af fagligt indhold, socialt og adfærdsmæssigt indhold, undervisning, sikkerhed og miljø. Inden for undervisnings/skoleområdet er der foreløbigt udarbejdet udkast til moduler i funktionsuddannelser inden for IT, samfundsfag, dansk, regning og matematik.

Landsdækkende uddannelser

Målet er, at få Undervisningsministeriet til at godkende funktionsuddannelsesmodellen, så den kan danne grundlag for en landsdækkende udbredelse af konceptet. Det mål kan også nås ved, at samtlige værksteder på Koføedsminde går fra den traditionelle beskæftigelse til uddannelse.

Med andre ord er det slut med den traditionelle opfattelse med ligegyldig beskæftigelse for beskæftigelsens skyld. I stedet arbejder værkstederne som en kulturel skurvogn, hvor eleverne får adgang til at uddanne sig i et håndværk uden for megen omgang med boglige færdigheder. Samtidigt arbejder værkstederne, skolen og bostederne sammen om at forberede beboerne på en tilværelse uden for institutions rammer. Det kan være daglig omgangstone, personlig hygiejne og evnen til at prissætte et produkt i forhold til arbejds løn og materialepriser.

Skjulte talenter

”Mennesket kan mere end det selv aner. Det kan være, at en beboer for eksempel har et talent for at fremstille klassiske samlinger uden søm, skrue og lim. Samme beboer har måske meget svært ved at håndtere en anden

del af håndværket. Det væsentligste er at fokusere på de konkrete evner og sørge for, at beboerne får papir på det, de er gode til. Det betyder, at han eller hun med de papirer i hånden konkret kan vise en arbejdsgiver, at her får arbejdsgiveren en medarbejder, som med sikkerhed kan det og det,” siger Keld Madsen.

Uddannelsesaftalen

Beboerne på Koføedsminde afgør selv, om de vil deltage i uddannelsesforløbene. Inden begyndelsen af et uddannelsesforløb udarbejdes en uddannelsesaftale på baggrund af en samtale, der varer et par timer. Uddannelsesaftalen beskriver, hvilke elementer, der indgår i en funktionsuddannelse. Og hvem der har ansvaret for, at den bliver gennemført. Beboerne får løn under uddannelsen efter de regler, som gælder for beskyttet beskæftigelse.



FAKTABOKS

Koføedsminde er Danmarks eneste institution for domsanbragte udviklingshæmmede, som alle har begået en alvorlig forbrydelse.

Samlet set er der omkring 50 beboere, individuelt fordelt i boliger, som tager hensyn til de aktuelle behov. Der er sikrede og åbne afsnit og udslusningsboliger på de store arealer i Rødbyhavn. Institutionen råder desuden over to åbne afdelinger – fortrinsvis for unge – på Nordfalster og ved Nykøbing F.

Principper for funktionsuddannelse:

- Funktionsuddannelse er et uddannelses-tilbud til brugere, som ikke kan håndtere kravene til en ordinær uddannelse.
- Uddannelsen er opbygget som en praktisk uddannelse, der kan opfatte forskellige funktioner i fem moduler. Modul fem ligger lige under en traditionel faguddannelse.
- Forløbet tilrettelægges i forhold til den enkelte brugers funktioner.
- Forløbet tilrettelægges på forhånd i en uddannelsesaftale.
- Funktionsuddannelsen kan løbende udvides med efteruddannelse.
- Funktionsuddannelsesbevis udstedes for de funktioner, uddannelsen har.

Funktionsuddannelsens målsætninger:

- At udvikle og dokumentere et uddannelsessystem, som giver brugerne en reel uddannelsesmulighed.
- At sikre brugerne mulighed for at opnå en arbejdsidentitet og mulig tilknytning til arbejdsmarkedet uden for institutionens rammer.
- At inddrage brugerne i en udviklingsproces.



Formelt er uddannelsen opbygget i fem moduler. Modul et indeholder de grundlæggende færdigheder. Modul fem har en sværhedsgrad, som ligger lige under kravene til en ordinær uddannelse.

Pølsemand uden pøsefingre

En af de flittige brugere af uddannelses-tilbuddene er Tommy. Han er 26 år gammel og har sin daglige gang i smede- og autoværkstedet og hos Keld Madsen. I et halvt års tid har Tommy brugt noget af sin tid på at bygge en pølsevogn i bindingsværk.

Han har svært ved at skjule en faglig stolthed over det næsten færdige resultat. Vognen er bygget efter alle kunstens regler med forskellige tømmer-samlinger, tapper, nagler m.v. Isoleringen sidder på plads mellem tømmeret, loftet og gulvet er færdige, men der mangler den indvendige beklædning og den endelige godkendelse fra sundhedsmyndighederne. Til gengæld skal Tommy senere på et hygiejnekursus, så det bliver sandsynligvis også ham, som står i pølsevognen, når den for alvor har premiere til

Kofoedsminde's store sommerfestival i august. Undervejs, mens pølsevognen så dagens lys, har Tommy løbende fået krydser og papir på de respektive moduler, han har gennemgået. For slet ikke at tale om det veritable monument, han har bygget med de bare næver. For at understrege fleksibiliteten i funktionsuddannelsen går han også på autoværkstedet og gennemfører forbedringer på sin egen bil. Men det involverer også træarbejde, som skal rumme højttalere og forstærkere, som kan få en strygerkvartet til at minde om en rockkoncert.

Systematik og systematik

Funktionsuddannelsen er metodemæssigt opbygget som en gammeldags mesterlære. Men fordi funktionsuddannelsen blander kortene i et individuelt tilrettelagt forløb, kræves der dokumentation for indholdet.

"Kodeordet er systematik," siger Keld Madsen og fortsætter:

"Uddannelsesforløbet tager udgangspunkt i en fragmenteret opdeling af arbejdsprocesserne på uddannelsesstedet. I Tommys tilfælde er dele af funktioner, som fremgår i bekendtgørelsen for snedker- og tømrersvende, beskrevet i de mindste detaljer. Med faste intervaller evalueres arbejdets udførelse. Det sker i et bedømmelsesskema, hvor blandt andre parametre som arbejdstempo, samarbejdsevner, håndtering af værktøj, motivation og koncentration beskrives. Når forløbet slutter, får beboeren et funktionsuddannelsesbevis for de funktioner, uddannelsen har. Funktionsuddannelsesbevis giver en garanti for, at brugeren kan præcis det, der er beskrevet," fortæller Keld Madsen fra Kofoedsminde.

Voksenskolen Lysbro

Vi er alle tossede - med kunst



Jeg så engang en udsendelse i tv, der hed "Tosset med kunst." Udsendelsen handlede om mennesker med udviklingshæmning og deres glæde ved at male, tegne og skabe.... Udsendelsen var fascinerende, fordi de udviklingshæmmede kunstnere var fuldstændig opslugt af at skabe noget. Tv-udsendelsen blev til virkelighed for mig, da jeg besøgte voksenskolen Lysbro, som har en ikke helt almindelig kunst- og håndværkslinje.

*af cand. comm. Søren Kristoffersen,
Videnscenter for Psykiatri og
Udviklingshæmning*

Når man træder ind i skolens kunstlokal, går man ind i kunstens univers. Her hersker det impulsive, det kreative og det følsomme. Man trækkes ind i et hav af farver, former og figurer. Man

møder letsind, sløvsind og dybsindighed. Engagementet skal man ikke tage fejl af. Tid og rum bliver et med duften af kaffe og latter. Mennesker der vil kommunikere og i kontakt, kommer dig i møde. Her føler man sig velkommen mellem malerspande, trykmaskiner og computergrafik. Henne i et hjørne sidder Johnny Sommer i sin hængestol. "Han tænker," siger socialpædagog Morten Christoffersen, imens han viser rundt i værkstedet. "I starten synes vi, det var mærkeligt, at Johnny hele tiden sad der i hjørnet. Men aktiviteterne på stedet smittede ham, og Johnny kom ud af sin hule og begyndte at male. Johnny er efterhånden blevet en efterspurgt kunstner, efter at der var en artikel om ham i Jyllands-Posten." Morten spørger, om Johnny ikke gider komme over og fortælle historien. Hængestolen rører lidt på sig. Johnny begyndte på skolen for to år siden. Dengang var han 48 år og boede hos sin mor, så det var på tide

at flytte hjemmefra. Han begyndte på skolen og havnede faktisk ved et tilfælde på kunstlinjen. Han havde aldrig arbejdet med kunst før. I starten var han ikke særlig interesseret, men efterhånden blev han grebet af den intense stemning på atelieret. Han fik med tiden malet et betydeligt antal billeder med lange glade mænd i varme farver. Pludselig glider der et glad hoved op under Mortens venstre arm. Det er Johnny Sommer, der nu er blevet interesseret. Jeg kunne jo være en køber til et af hans flotte billeder. Morten fortæller, at Johnny har solgt rigtig mange af sine billeder efter artiklen. Det har styrket hans identitet, at billederne er blevet så populære. "Han er blevet en anerkendt kunstner, der skaber værker, andre mennesker kan have glæde af," siger Morten. "Anerkendelse er jo dybest set det, som alle mennesker higer efter – det gælder også de psykisk udviklingshæmmede.



UDSTILLINGER

2007	Gymnasiet i Silkeborg
2007	Jyske Banks Kunstforening
2007	VUC i Viborg
2007	Fjends kommunes Kunstforening
2007	Dansk Supermarked
2006	Viborg Arbejdsformidling
2006	Balle Sognegård
2006	Silkeborg Medborgerhus
2005	Arken i København
2005	"I egne og andres øjne" på Kulturspinderiet Silkeborg
2005	Ikast Seminarium "Kunst for Livet"
2004	Gaia
2003	Cafe på Vejen
2003	Århus Rådhus (censureret udstilling)
2003	Balle Sognegård
2003	Åbyhøj Sognegård
2003	Hørning folkeskole (workshop)
2002	Them Beboerhus
2002	DMU i Silkeborg
2002	Lindegårdsskolen i Herning
2004	Sejs plejecenter
2002	Linco i Trige
2002	Cafe på Vejen
2002	Indkøbscentret SMS i Thorshavn
2001	Balle Sognegård
2001	Skanderborg Kulturhus
2001	Silkeborg Kunstmuseum

2001	Galleri Lysgården i Alling Skovby
2001	Ry højskole
2001	Gjern Rådhus
2000	Reva Silkeborg
2000	Ikast Seminarium
2000	SAS Hotel i Århus (Handicap på tværs)
1999	Social og Sundhedsskolen Silkeborg
1999	"Kunst af alle" på Kulturspinderiet (censureret udstilling)
1999	FDB i Tåstrup
1998	Århus Rådhus (censureret udstilling)
1998	Århus Rådhus
1998	Skeppholmskyrkan i Stockholm
1997	Silkeborg Kunstmuseum "Oprindelige billeder"
1997	"Kunst af alle" (censureret udstilling)
1997	Psykiatrisk Hospital i Viborg
1997	Daghøjskolen i Silkeborg
1996	Kulturspinderiet
1996	Danmarks Lærerhøjskole i København (censureret udstilling)
1996	Festival of the Visual Art i Glasgow, Skotland
1996	Peder Sabroe Seminariet (censureret udstilling)
1996	Frederiksberg Rådhus
1995	Silkeborg Sygeplejeskole

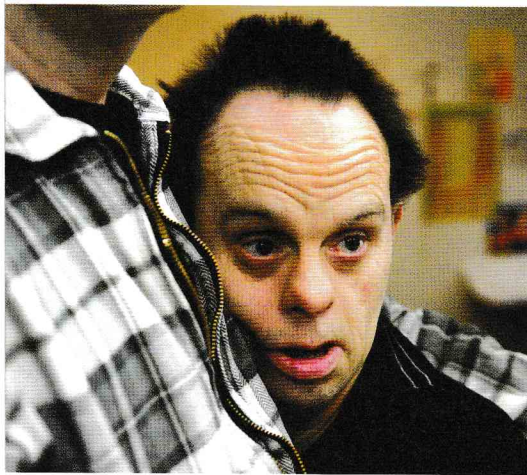
1995	Århus Amtsgård
1995	Silkeborg Kommunes Kunstforening
1994	Voksenskolen Lysbro
1994	Silkeborg Kommunes Kunstforening
1991	Cafe A'Vejen
1989	"Project 12"

UDSTILLINGER OG WORKSHOPS I UDLANDET

2001, 2000, 1999	Skotland, Grafisk udstilling
2000	Frankrig, Louvre, Paris ("Histories de Vivre")
1999	Isle Sur Lesoch, Frankrig
1998	Frankrig
1998	Sverige, Stockholm kulturby 98
1998	Skotland
1997	Chaplin Art Center, Parnu i Estland
1997	Chaplin Art Center, Estland

PLAKATER

2006	Lev Godt
2005	Kulturspinderiet i Silkeborg - I egne og andres øjne
2003	Fugleskræmsler - en vandredstilling
2001	Lev Godt
2001	Silkeborg Kunstmuseum
1999	Landsidrætsstævnet i Vejlbj-Risskov



Kunst og kommunikation

Vi er meget bevidste om, at eleverne på skolen får en uddannelse. Vi giver dem de værktøjer, som de har brug for i deres arbejde. "Alle elever her arbejder med at udvikle deres kunst," fortæller lærer Marianne Lund. "Her er Johnny et godt eksempel, for samtidig med at han har udviklet sine kunstneriske evner, har han også udviklet sin personlighed. Arbejdet med æstetiske udtryksformer giver vores elever mulighed for at kommunikere med omverdenen.

Kunst kan bygge bro, så den enkelte elev kommer til at fremstå som en person med ressourcer, der beriger omverdenen.

Overordnet arbejder kunstværkstedet på at styrke elevernes faglige kunnen, personlige udvikling og samfundsdeltagelse, hvor eleven mødes ud fra et fagligt undervisnings- og socialpædagogisk syn, forklarer Marianne Lund.

Orden i kaos

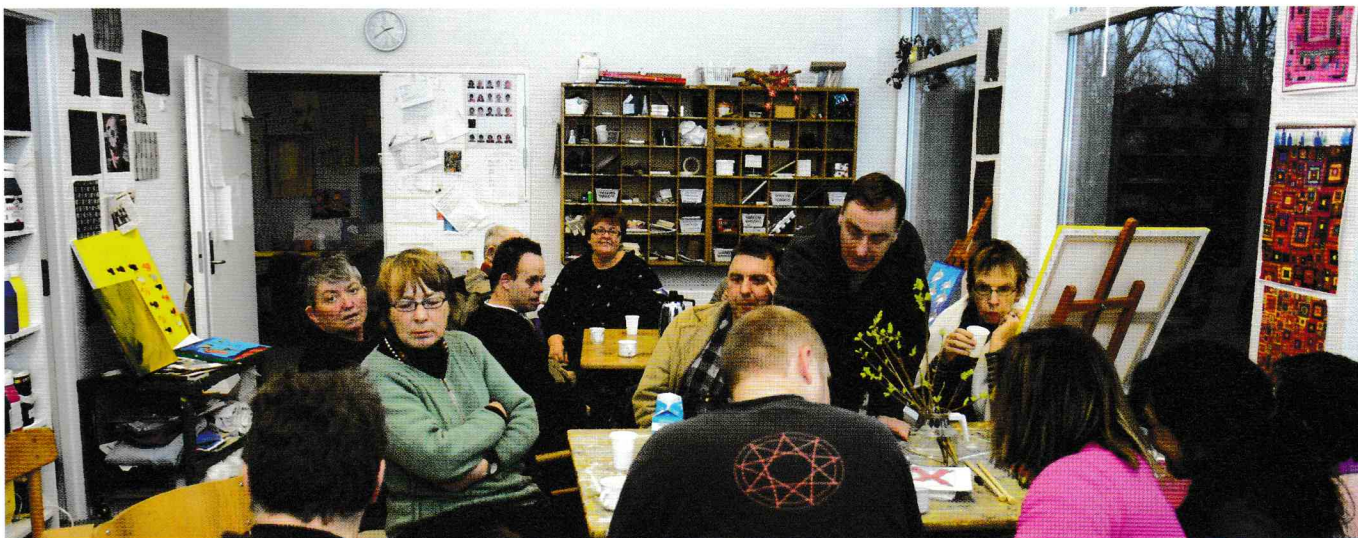
Det er det kunst drejer sig om, nemlig at finde meningen, stemningen eller figuren. En eller anden form for orden

eller mening. Det er jo det, som livet drejer sig om, også for elever med psykisk udviklingshæmning. Livet kan være forvirrende ligesom farve på et lærred, og finder man figuren, kan det give mening. En mening for livet. "Vi forsøger at skabe orden i kaos," fortæller lærer Anna Bornhøft. "Vi tilbyder en spændende, udfordrende og afvekslende hverdag for eleverne med udgangspunkt i elevens interesser, ønsker og behov. Vi er kunstnerisk uddannet og har stor viden om kunst, kunsthåndværk, socialpædagogik og undervisning. Vi forsøger hele tiden at arbejde med projekter, workshops og større udsmykningsarbejder. Det giver en fælles opgave, der skal løses. Når der arbejdes med projekter bliver vi nødt til at være fokuserede og levere varen."

Kunst på tværs

Eleverne kommer langt omkring. De har været med til at udsmykke svømmehaller, designe sengegavle hos Akva Waterbeds og male på gamle møbler i Sydfrankrig.

Eleverne blev verdenskendte, da de malede et langt plankeværk i Estland, dokumenteret af flere fjernsynsstationer, både estisk tv og BBC.



”Det er jo oplevelser for livet, og dem samler vi på,” siger Morten Christoffersen, og han er stolt af sine elever. ”Gennem arbejdet med kunst er det muligt at kommunikere og samarbejde på tværs af kultur og sprogbarrierer. Vi har deltaget i meget forskellige former for workshops,” fortæller Morten Christoffersen. ”Vi har positive erfaringer med den slags arbejde, da det giver god energi, inspiration og gode oplevelser for alle involverede. Derfor vil vi gerne deltage eller være medarrangør af workshops også i fremtiden.”

Liv på udstilling

I midten af halvfemserne sendte nogle af eleverne deres værker til den censurerede udstilling ”Kunst af Alle”. Censorerne og tilhørerne ved ikke hvem, der har lavet de enkelte billeder. Morten Christoffersen fortæller: ”Lærergruppen ønskede at høre, om det kun var os i kunstgruppen, der var begejstrede, eller om der også var andre, der kunne se billedernes kvalitet. Det første år fik vi optaget 10 vær-

ker ud af de 14, som vi havde sendt ind. Næste år var succesen lige så overbevisende. Her var Troels Andersen (leder af Silkeborg Kunstmuseum) en af censorerne. Han blev så begejstret for elevernes kunst, at han efterfølgende lavede en udstilling på Silkeborg Kunstmuseum med titlen ”Oprindelige Billeder”. Museet opkøbte i den forbindelse flere af elevernes værker til deres samling.”

Skab dit liv

Det er helt tydeligt, at udviklingshæmmede kan skabe glæde og værdi. Det

viser historien fra Lysbro. Her er der elever, der skaber sig en karriere inden for kunst og kultur. Men det stopper vel ikke her, for det er jo ikke alle udviklingshæmmede der interesserer sig for kunst. Men de har lige så meget lyst til at skabe noget som alle andre. Derfor skal man tilpasse uddannelser, der tager højde for disse menneskers udvikling og starte her fra. Det er faktisk kun fantasien, der sætter grænserne for hvilke ting, der kan skabes. Bare man tager udgangspunkt i, hvad det enkelt menneske brænder for.





Arbejd for livet

Af informationsmedarbejder Dorte Eifer · Fotos: Hanne Engelstoft
Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning

I omegnen af Brovst i Nordjylland har Carl Christensen været med til at opbygge en række arbejdspladser for folk, der ikke kan klare ræset på det almindelige arbejdsmarked - et gartneri, en genbrugsbutik, et hotel og senest en lukningstruet campingplads er det synlige resultat af en filosofi, der bygger på at nedbryde skellet mellem handicappede og de såkaldt normale og dermed revitalisere lokalsamfundet.

Før udover at arbejdspladserne giver en række mennesker mulighed for at vise, at de dur til noget, så er de også med til at holde lokalsamfundet i live.

Aktivitet og accept

I starten af 1980'erne - før bofællesskabernes tid - gik en gruppe mennesker og filosoferede over, hvordan man kunne skabe et mere sammenhængende liv for mennesker med udviklingshæmning, og dermed skabe et alternativ til det mere regelbundne - og uselv-

stændige - liv på de store centralinstitutioner. Tanken var at gøre de udviklingshæmmede mere livsduelige, fortæller Carl Christensen. En ledig købmansgård blev første skud på stammen til at få sat handling bag ordene. Målet var at udvikle færdigheder hos de udviklingshæmmede, så de kunne opnå mere selvstændige liv. Det gik over al forventning, de udviklingshæmmede mennesker kunne langt mere, end man troede. Men initiativtagerne var ikke helt tilfredse, for selvom lokalbefolkningen havde

taget imod de nye udviklingshæmmede medborgere, så var accepten passiv. Med udgangspunkt i PHIL-tankerne (se faktaboksen) ønskede gruppen at skabe flere aktive berøringsflader mellem lokalbefolkningen og de handicappede. "Det har hele tiden været vigtigt for os at inddrage lokalbefolkningen samtidig med at give en gruppe mennesker, der ellers var dømt ude af arbejdsmarkedet, mulighed for at vise, at de dur til noget", fortæller Carl Christensen.

Plads til alle

Når man taler med Carl Christensen fornemmer man denne kongstanke; mennesker med udviklingshæmning kan meget mere end de får lov til, hvis bare de får chancen. Og der er masser af arbejde, som de kan varetage til glæde for dem selv, og for dem som får arbejdet udført.

"Jeg har prøvet at gå imod et samfund, der er indrettet, så nogen er sat ud på et sidespor. Visionen har fra starten været, at skellene mellem normal og handicapet udviskes, det er drømmen om et samfund, hvor der er plads til alle. Men en ting er de gode viljer, for virkeligheden er ikke altid lutter idyl, så der skal arbejdes med holdningerne, når der opstår brydninger. Her i området har det har været muligt at udfolde de gode ideer i virkeligheden, så vi har fået en vekselvirkning mellem de udviklingshæmmede og lokalsamfundet. De ca. 50 arbejdspladser på særlige vilkår, er opstået hen ad vejen," fortæller han.

Omvendt integration

Hvordan har det kunnet lade sig gøre? "Som sagt er det opstået hen ad vejen, så arbejdspladserne er skabt i forlængelse af lokale behov og muligheder. Jeg

tror også, at det er uhyre vigtigt, at man får taget politikerne i ed, fordi de naturligvis skal være med til at godkende arbejdets karakter, men også fordi de kan være med til at definere arbejdsopgaverne. F.eks kunne hjemmehjælperen bruge en udviklingshæmmed medhjælper tre gange om ugen, så var der et par ekstra hænder til at støvsuge eller skrælle kartofler. Mennesker med udviklingshæmning kan sagtens bidrage til samfundet og udføre noget, som andre borgere har brug for. Det er en slags omvendt integration, hvor de svage grupper bliver mere ressourcestærke. Men der må heller ikke blive for mange arbejdspladser på særlige vilkår, for det er vigtigt at bevare lokalbefolkningens opbakning,” siger Carl Christensen.



PHIL-ideerne

- P** for produktion – meningsfyldte arbejdsstilbud som alternativ til de beskyttede værksteder.
- H** for handicappet – Skellet mellem handicappede og "normale" skal formindskes, handicappede skal frigøres fra systemets bås-tænkning.
- I** for integration – aktiv integration i lokalsamfundet ved at påtage sig nyttige arbejdsopgaver og dermed blive anerkendt som person i lokal samfundet.
- L** for lokalsamfund – holde liv i et hensygnende lokalsamfund, så mennesker på passive overførselsindkomster bliver lokalt aktive.

Arbejd med mening

Af informationsmedarbejder Dorte Eifer · Fotos: Hanne Engelstoft
 Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning

Helt uproblematisk er det ikke altid, når faglighed skal kobles sammen med pædagogisk arbejde – regnskabet skal gerne gå op, så der både leveres gode produkter og et godt pædagogisk udviklingsarbejde.

Fællesskabsfølelsen

I starten af 1990'erne var Skovsgård Hotel gået fallit, og så udvikledes tanken om, at hotellet kunne videreføres som et andelsorganiseret hotel og med arbejdspladser på særlige vilkår. Initiativet blev bakket op af lokalbefolkningen, så hotellet genåbnede i 1992 og har siden udviklet sig til en

succes med sin specielle karakter som andelshotel ejet af lokalbefolkningen og som arbejdssted for mennesker, der har svært ved at klare sig på en almindelig arbejdsplads. "Ideen var, at hotellet skulle rumme arbejdspladser øremærket til udviklingshæmmede, og så skulle der fortsat være suppe, steg og is til lokalbefolkningen. Du kan kalde det social omsorg blandet med aktivitet. Hotellet er en succeshistorie, fordi det bruges af lokalsamfundet og alle medarbejdere oplever, at de kan være med. Det giver en dejlig fællesskabsfølelse for de ansatte, når et selskab



lykkes godt”, fortæller Carl og fortsætter: ”Helt uproblematisk er det ikke altid, når faglighed skal kobles sammen med pædagogisk arbejde – regnskabet skal gerne gå op, så der både leveres god mad og et godt pædagogisk udviklingsarbejde, så det arbejder vi henimod.”

Hotellet rummer 10-12 arbejdspladser for mennesker i udkanten af det normale arbejdsmarked (typisk for mennesker på feriepension). Der er derudover ansat fire medarbejdere med en faglig baggrund bl.a. de to kokke Henning og Jesper.

Rundvisning på hotellet

Lasse og Svend-Erik tager godt imod os, viser os rundt og fortæller om sig selv og deres arbejdsplads. Hotellet opstod i slutningen af 1800-tallet som jernbanehotel. I dag er der restaurant, hvor der serveres varm mad hver dag.

Den store festsal bruges til lokale fester, lokalteater og ca. 12 musikarrangementer om året. Hotellet er andelsejet, så mange af de store fester holdes af andelshaverne selv. ”Venteværelset” er et lokale, der ligner en togcafé, hvor de ansatte selv har malet samtlige stationer fra den gamle Aalborg-Thisted jernbanekursuslokale. Der er også kursuslokale med plads til 50 personer og trådløst internet, og derudover rummer hotellet fem værelser, hvoraf nogle er familie-værelser.

Spøgelser på menuen

Hotellet gemmer på mange historier, som de to udviklingshæmmede fyre fortæller med en stolthed, der kendetegner den engagerede medarbejder. Lasse fortæller, at der har været spøgelser! Det var dengang, hvor hotellet blev drevet i fransk cafestil, og ejerne forbød lokalbefolkningen at komme i

Arbejdspladserne er fordelt på tre forskellige organisatoriske enheder:

- a. Stiftelsen ”Købmandsgården” med en række bo- og arbejdstilbud, sidste skud på stammen er overtagelsen af en campingplads, som er klar til sommerperioden.
- b. Skovsgård Hotel, som er ”et selskab med begrænset ansvar” (SMBA), med en bestyrelse bestående af lokale borgere.
- c. Råd og dåd, som også er et selskab med begrænset ansvar (SMBA), hvor alle medarbejdere har andele og har majoriteten i bestyrelsen. Råd og dåd er en vifte af tilbud: ”butikken i Skovsgård”, økologisk grønsagsproduktion i Attrup med gårdbutik og stort genbrugsmarked. Derudover påtager man sig service opgaver i lokalområdet (græsslåning, anlægs- og reparationsarbejder). Desuden tilbydes bomuligheder med støtte i et ”bofællesskabsliggende tilbud”.

Kilde: www.raaddaad.dk

træsko og gummistøvler. Måske det var grunden til, at der ikke kom så mange gæster? Ejerne selv mente, at det skyldtes spøgelser. Så heksen Danny Druedyld blev kontaktet, og på hendes anbefaling blev hotellet vasket ved fuldmåne i postevand, mens man brændte hvidløg af. Trods anstrengelserne måtte hotellet alligevel lukke. Svend Erik har sin forklaring: ”Sovs



er der nok af, men sauce derimod...” - og sovs er der ganske rigtigt masser af til dagens menu. I dag er det rødspætte med remouladesovs, efterfulgt af lagkage og kaffe, og middagen serveres med stor omhu og belevne kommentarer:

”Håber det må smage damerne”, siger Svend Erik, og da regningen betales, kvitterer han galant med håndkys. Svend Erik har tidligere arbejdet på værksted, men siden 1994 har han arbejdet på hotellet, og det er det arbejde, han bedst har kunnet lide pga. kollegaerne og gæsterne – det er ham, der som tjener svinger tallerknerne, fortæller han! Lasse er opvokset i Midtjylland, men har de sidste seks-syv år arbejdet på hotellet og valgt at bosætte sig i området. Han er meget glad for sine arbejdsopgaver, som strækker sig fra alt lige fra

opvasken til at ordne værelser – og så samler han på autografer. Senest har han høstet Poul Viskindes signatur, der spillede på hotellet med sit band.

Genbrugsbutikken i Skovsgård

I butikken arbejder Karina på femte år. Hun kan lide arbejdet, fordi hun kan ”pille ved ting” og snakke med kunder. Dagen efter ViPU-Videns besøg skal den daglige leder, Bodil, på messe, og så skal Karina selv passe butikken. Udover at betjene kunder, beskæftiger de fem ansatte sig i løbet af arbejdsdagen med at producere mange former for kunsthåndværk, der sælges i butikken. Bl.a. dekorerede kort, hækle- og strikvarer og f.eks. har de lavet tasker af gamle filmstrimler fra videobånd. En syklub med 10-12 medlemmer fra egnen har også til huse i genbrugsbutikken.

Gartneriet i Attrup

Gartneriet beskæftiger 18 par hænder, heraf fire med en faglig baggrund og 14 ansat på særlige vilkår. Brian er i arbejdsprøvning, og han fortæller, at jargonen på gården er munter og drillende, så han er meget glad for at være der. Grøntsagerne dyrkes økologisk, og ca. 50 mennesker har tegnet et abonnement på grøntsager, som ugentligt bringes ud. På gården er der også en økologisk gårdbutik med div. købmandsprodukter og egne varer på hylderne. Da ViPU-Viden kigger forbi, er Jesper, Lise og Brian i gang med at pakke løg og bundte porrer. Snart indledes planlægningen af næste års planter på de i alt 14-15 tdr. land, så følger såningen, og når det hele begynder at spire op af jorden, luger de ansatte ved håndkraft.

”Så kommer vi hinanden ved”, fortæller Lise med et grin. ”Vi ligger på en stor vogn alle sammen, og så piler vi simpelthen al ukrudt op.” En anden beskæftigelse på den store gård er salg af store og små genbrugsting, sofaer, borde, legetøj og meget mere. Genbrugsartiklerne kommer både fra folk der afleverer gamle ting og skaffes ved at de ansatte selv tager ud og rydder dødsboer. I de stille – og kolde - perioder går en del af tiden med at istandsætte gamle møbler. Ud fra tanken om integration i lokalsamfundet har man også dannet et arbejds- og servicehold, der kan rykke ud og løse reparationsopgaver for folk. I Brovst er ingen fremmede over for mennesker med udviklingshæmning.

Fortællinger i organisationer

af psykolog Line Rosenlund,
Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning

Det for tiden populære arbejde med narrativ terapi, story telling og livshistorier er eksempler på, hvordan det at se mennesker og fænomener i sammenhæng og med fortællingens form som ramme kan give forståelse og mening. Vi har også i tidligere numre af ViPU Viden beskæftiget os med narrativ terapi, generelt på et teoretisk plan og specifikt i forhold til mennesker med udviklingshæmning.

Kit Sanne Nielsen har for nylig udgivet anden udgave af bogen "Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis".

Bogen retter sig primært mod ledere og konsulenter, som ønsker at arbejde narrativt.

Kit Sanne Nielsen formulerer det narrative menneskesyn som værende baseret på ønsket om:

- At åbne for individets frihed til at vælge, hvordan man vil leve, tænke og frigøre sig fra de begrænsende historier og fokusere på de opmuntrende historier.
- At være kritisk over for, hvad der antages at være "naturligt og sandt" og dermed udfordre de gængse antagelser.

I narrativ praksis er der tre centrale elementer: Mening, sprog og relation.

Mening

Kort fortalt er den narrative måde at arbejde på kendetegnet ved at arbejde med mening (i modsætning til objektivt givne kendsgerninger). Man arbejder

med mening på baggrund af en opfattelse af, at mennesker skaber mening i deres liv og i de begivenheder, de oplever, ud fra de historier de fortæller sig selv og andre om disse begivenheder. Man kan sige, at en begivenhed bliver tillagt mening, når den bliver fortalt til og diskuteret med andre. Dette er vigtigt at huske på, når man ønsker at skabe forandring.

Sprog

I kraft af at begivenheder får tillagt mening gennem de historier, der fortæles, får sproget en central betydning. Sproget er jo netop det medium, historierne fortælles i.

På den måde kan sproget sætte rammerne for, hvilke meninger begivenhederne kan tillægges – eller sagt på en anden måde: Sproget kan være begrænsende eller berigende for, hvordan begivenheder kan forstås. Det former således fortiden, nutiden og den mulige fremtid. Man kan tale om sprogets skabende kraft.

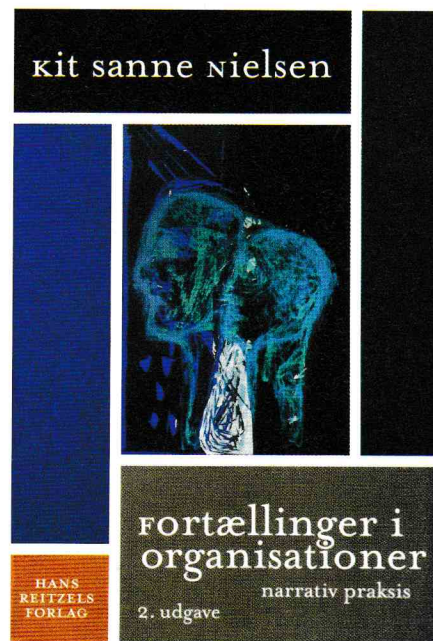
Relation

Relationerne bliver også meget betydningsfulde – historier fortælles mellem mennesker. Det er således også i relationerne, at historierne skabes.

Det er de fortalte meningshistorier, som skaber og understøtter livet, samspillet og fællesskabet på arbejdspladsen. I relationerne bliver der hele tiden en række forskellige muligheder for at forhandle og genforhandle (gennem fortællingerne) konklusioner om identitet og foretrukne måder at leve på.

Kort fortalt

I "Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis" opsummerer Kit Sanne Nielsen den menneskeopfattelse, som karakteriserer narrativ teori og praksis, ved at sætte den op i modsætning til, hvad hun kalder en rationel menneskeopfattelse i nedenstående skema:



NARRATIV PARADIGME/OPFATTELSE	RATIONEL PARADIGME/OPFATTELSE
Mennesker er historiefortællere.	Mennesker er rationelle.
Kommunikation, overtalelse og beslutningstagen er baseret på gode begrundelser.	Kommunikation, overtalelse og beslutningstagen er baseret på solide argumenter.
Hvad den enkelte accepterer som gode begrundelser, afgøres individuelt af den enkeltes karakter, erfaring, værdier og kulturelle baggrund.	Stærke argumenter er fasttømret til bestemte solide og logiske kriterier.
Fornuft er forankret i den enkeltes oplevelse af, hvor foreneligt og troværdigt historien opleves sammenlignet med egne erhvervede erfaringer.	Rationalitet er baseret på informationsdata og på rigtige årsager og forklaringer.
Mennesker erfarer verden som en række af fortællinger, som vi vælger udfra. Ved at vælge skaber og genskaber vi virkeligheden.	Verden og virkeligheden kan anskues som en række af logiske sammenhænge, som er afsløret gennem årsagsargumenter.

Forandring i organisationer

Forandring – for såvel organisationer som for enkeltpersoner – handler om nye historier, som virker berigende i forhold til tidligere fortalte historier. Det er samtidig vigtigt, at de nye historier ikke er for forskellige fra de gamle. De må binde an til de gamle historier ved at få fat i de problematiske antagelser, som ligger til grund for dem og få dem genfortalt på en måde, så de ikke længere virker udviklingshæmmende.

I arbejdet med forandring er det vigtigt at have en tro på, at der deltagerne imellem findes problemløsningskompetencer. Som konsulent må man være respektfuld over for ”problemejeren” –

og denne respektfuldhed afspejles i konsulentens kropsholdning, ordvalg, stemmeføring mm.

Metaforer

Kit Sanne Nielsen arbejder med forskellige metaforer for organisationers forandring. Metaforerne giver en ramme at forholde sig til forandringerne indenfor. Med metaforen som ramme fortælling præsenteres en mulig forståelsesmåde, hvilket kan være en hjælp for en personalegruppe i forandring. I ”Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis” nævnes som eksempler på metaforer ’Den opsplittede familie’, ’Krigsnarrativet’ og ’Fortællingen om integration’. Disse

tre forskellige metaforer lægger op til at forstå forandringen af organisationen på forskellige måder.

Anbefaling

”Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis” er som nævnt skrevet til ledere og konsulenter, som ønsker at arbejde narrativt med forandringer i organisationer. Det er også på dette niveau, den giver mest mening. Bogen giver en introduktion til tankerne bag narrativ teori og praksis og kommer med forslag til, hvordan man kan arbejde med det i forhold til organisationer. Der er også små eksempler fra forfatterens eget arbejde som konsulent. Generelt forudsætter disse casebeskrivelser dog, at man i forvejen til en vis grad er inde i den måde at tænke om mennesker på, som ligger til grund for den narrative praksis. I forbindelse med de store forandringskrav strukturreformen har ført med sig, giver måden at arbejde med forandring på, som den beskrives i ”Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis”, virkelig god mening og kan anbefales til alle ledere, som står ved styrepinden i denne proces. Samtidig kan forståelse af forandrings betydning for organisationer måske virke som en ramme, indenfor hvilken den ”menige medarbejder” kan give forandringer en anden mening. Forandringer, hun ellers ville opleve som forvirrende/skræmmende/meningsløse.

Kit Sanne Nielsen (2006). Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis. 2. udgave. København, Hans Reitzels Forlag.



Projekt

Indflydelse - på eget liv



Af informations-
medarbejder Dorte Eifer
Fotos: Hanne Engelstoft
Videnscenter for Psykiatri
og Udviklingshæmning

Rigtig megen god viden bliver aldrig omsat til praksis. Men ved brug af kendt viden er det eksempelvis muligt at hjælpe udviklingshæmmede til at få mere indflydelse på deres eget liv. I årene 2005 - 2006 har 16 projekter i hele landet arbejdet med brugerindflydelse og i hvert fald 15 projekter har haft dokumenterbart gode resultater. Det har vist sig, at selv mennesker der er meget udviklingshæmmede og ikke

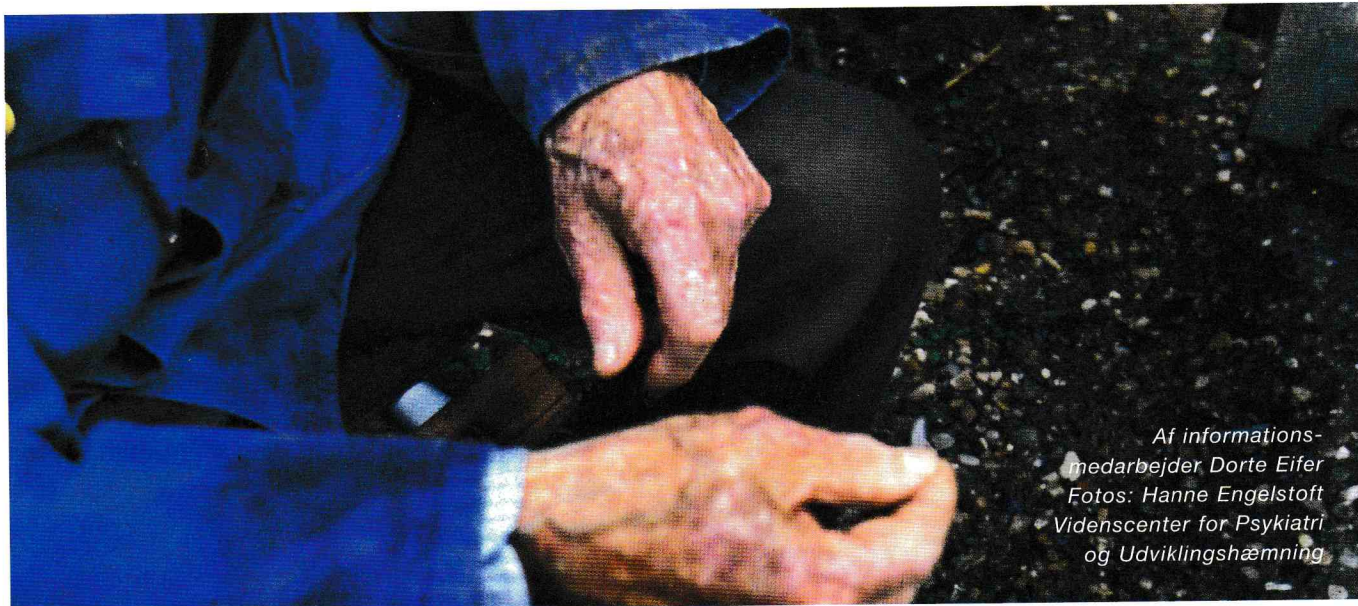
har verbalt sprog har fået mere indflydelse på deres eget liv. Projekterne har benyttet sig af "gennembrudsmetoden", der gennem struktureret netværkssamarbejde har gjort det muligt at omsætte kendt viden til praksis.

Det er Danske Regioner, der har iværksat gennembrudsprojektet, institutionerne har selv stået for den praktiske gennemførelse, mens Center for

Kvalitetsudvikling i Region Midtjylland har stået for rådgivning af institutionerne i brug af gennembrudsmetoden og hjælp til dokumentation.

Yderligere information:

Center for Kvalitetsudvikling
Region Midtjylland
Jette Dalsgaard Andersen
Telefon 8728 4933
jette.dalsgaard@stab.rm.dk



Af informations-
medarbejder Dorte Eifer
Fotos: Hanne Engelstoft
Videnscenter for Psykiatri
og Udviklingshæmning

Aldring og demens

Center for Oligofrenipsykiatri afholdt den 15. marts kursus i "Aldring og demens" med afdelingslæge Ulla Jacobsen og forstander Rose Olsen som undervisere.

Ulla Jacobsen fortalte bl.a. om, hvordan en demensudredning foregår. Når mistanken om demens opstår, skal en grundig helbredsundersøgelse udelukke en lang række sygdomme med symptomer, der kan forveksles med demens. Det drejer sig bl.a. om hjerte-, lunge- og ørefunktion, grå stær, diabetes, stofskifte-problemer og B12-mangel. Ulla Jacobsen kom dernæst ind på den medicinske behandling af demens, og hun redegjorde for en lang række mulige komplikationer som depression, hallucinationer og grådlibilitet. Hun fortalte også, hvordan den demente ændrer adfærd f.eks. ved at blive apatisk og miste interessen for omgivelserne eller f.eks. ved en forgrovet social adfærd, hvor normale høflighedskonventioner overskrides.

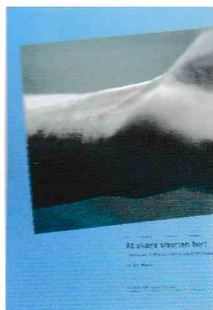
Rose Olsen fortalte om sine erfaringer fra Vestereng på Fyn, hvor hun er forstander. Her har man bygget 29 seniorboliger under samme tag til ældre udviklingshæmmede. Hun

fremhævede, at denne boform giver rig mulighed for at give plads til det individuelle, samtidig med at der kan skabes variation i hverdagen. Et vigtigt princip på Vestereng er, at borgeren har suveræniteten i sin egen bolig - frihed til at slå en prut uden at møde bebrejdelse, frihed til at indtage sine måltider i boligen, frihed til at slumre efter frokost eller hvad der nu passer den enkelte.

På Vestereng tænker man i individuelle løsninger for den ældre udviklingshæmmede, fortalte Rose Olsen eller som hun også sagde: "Vi bestræber os på at være reflekssive i nuet." Derudover kom Rose Olsen også med en kritik af den form for pædagogik, der fokuserer på handlinger og udvikling. "Vi skal turde fjerne ansvar, og tage over, når der er behov for det," sagde hun. "Den demente har brug for forståelse og ikke forstyrrelser," sluttede Rose Olsen af.

Psykiatriuge hos PsykiatriFonden om skizofreni

Traditionen tro har PsykiatriFonden afholdt psykiatriuge. I år var emnet Skizofreni og arrangementet løb af stablen i uge 12. Der forskes meget i skizofreniens gåde og mange spændende forskningsresultater blev formidlet af en række førende eksperter på området. For den interesserede er der mere at læse på PsykiatriFondens hjemmeside under "møder og kurser": www.psykiatrifonden.dk



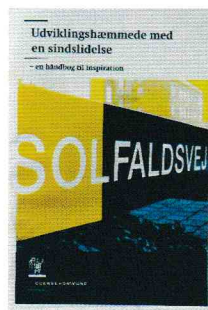
Bo Møhl: At skære smerten bort – en bog om cutting og anden selvskadende adfærd. PsykiatriFondens forlag. 140 sider, kr. 130,00 ekskl. forsendelse.

Omkring 15% af alle unge skærer i sig selv eller skader sig selv på andre måder, og tallet synes stignende. Problemet er skjult, for de gør det ikke for at få opmærksomhed eller omsorg, men i et forsøg på at overkomme den indre psykiske smerte. Det er derfor nødvendigt, at forældre, lærere, praktiserende læger og andre, der er i kontakt med unge, kender til problemet og ved, hvordan de skal forholde sig til det. Bogen giver svar på, hvorfor de gør det, hvordan de gør det, hvorfor det giver tilfredsstillelse, og hvorfor nogle bliver afhængige, og den giver indsigt i den vanskelige behandling og i de komplicerede psykologiske og biologiske mekanismer bag selvskade.



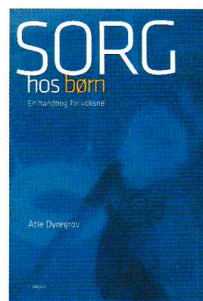
Rachel-Darnley-Smith og Helen Patey: Musikterapi Dansk psykologisk Forlag. 264 sider, kr. 298,00.

Musikterapi er en nonverbal behandlingsform, der ved hjælp af teknikker som improvisation, sang, musiklytning og afspænding har til hensigt at skabe afklaring, forandring og udvikling. Musikterapi anerkendes i stigende grad som et effektivt og veldokumenteret terapeutisk redskab inden for en bred vifte af behandlingsområder, bl.a. ved behandling, rehabilitering og genoptræning i forbindelse med fysiske og psykiske handicap, til bearbejdning af sorg og krise, i smertebehandling, vanskeligheder i forbindelse med læringsproblemer samt til personlig udvikling.



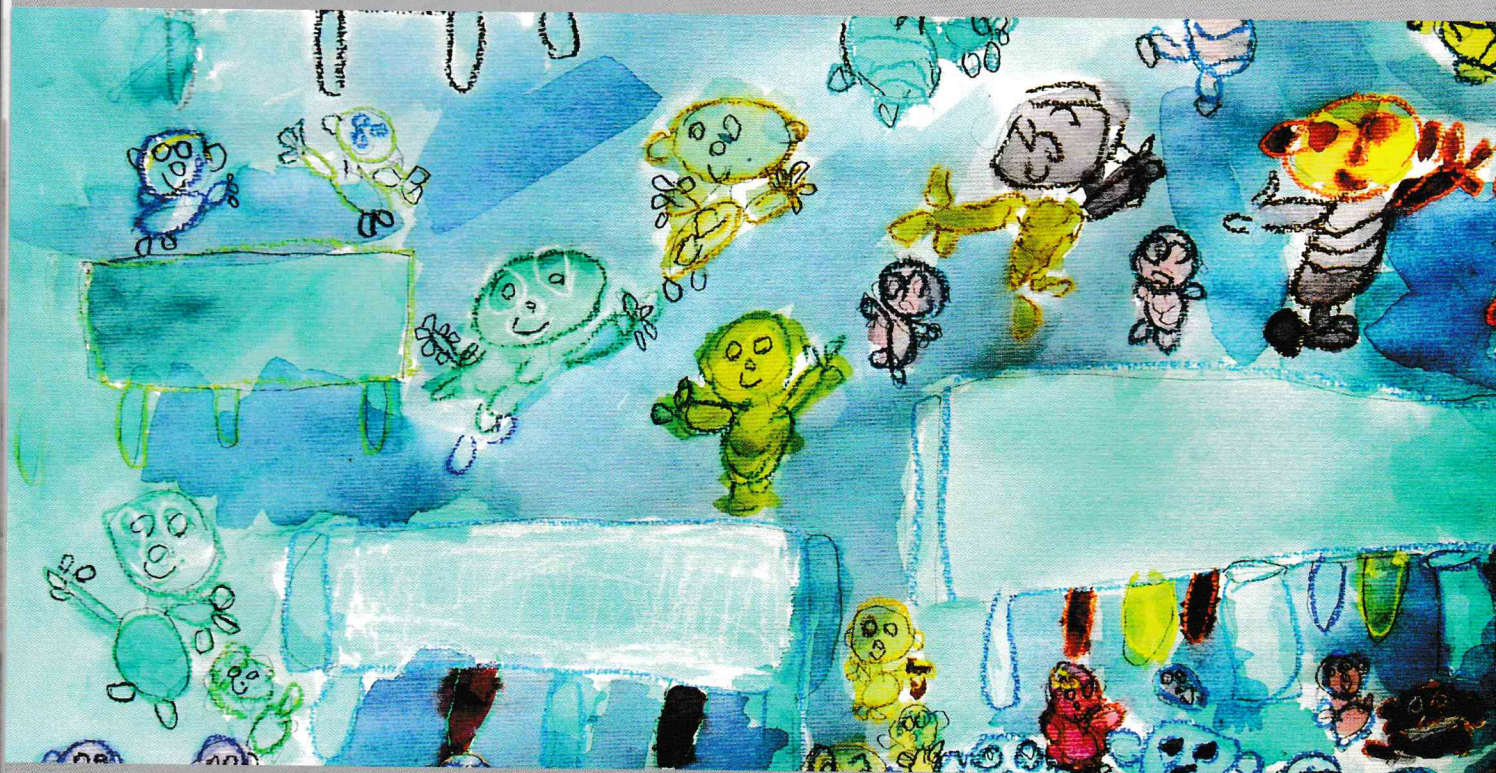
Udviklingshæmmede med en sindslidelse – en håndbog til inspiration. Bogen kan rekvireres for kr. 75,00 inkl. forsendelse ved at kontakte Støttecentret Solfaldsvej på telefon 66128231.

Støttecentret Solfaldsvej blev oprettet som Odense kommunes tilbud til udviklingshæmmede med en sindslidelse i november 2003. Personalet har udarbejdet en håndbog med de erfaringer som de har gjort sig gennem de sidste tre års arbejde. Udviklingshæmmede med sindslidelser har en dobbeltdiagnose, som kræver en ekstra indsats af personalet. Bogen beskriver, hvordan man som personale kan tackle de udfordringer, som sindslidelse i kombination med udviklingshæmning medfører. Mennesker med udviklingshæmning har sværere ved at forstå og bearbejde en sindslidelse end normalbefolkningen. De har ikke det kognitive beredskab, der skal til for at profitere af de metoder, der traditionelt anvendes. Personalet på Solfaldsvej har gennem tre år arbejdet med at tilpasse metoderne til de enkelte beboeres funktionsniveau.



Atle Dyregrov: Sorg hos børn Dansk psykologisk Forlag. 164 sider, kr. 248,00.

Sorg hos børn giver praktiske råd om og retningslinjer for, hvordan man bedst tager vare på børn, der oplever døden blandt deres nærmeste, og giver eksempler på, hvordan eventuel deltagelse i ritualer omkring døden og samtale herom kan tilrettelægges. Mennesker med udviklingshæmning, alt efter funktionsniveau, har sorgreaktioner der minder om børns måde at reagere på, og derfor er bogens beskrivelse af sorgreaktioner på forskellige alders- og udviklingsstrin yderst relevant for mennesker, det være sig pårørende, personale eller praktiserende læge, der møder et udviklingshæmmet menneske i sorg.



ViPU  Viden

Center for Oligofrenipsykiatri

Center for Oligofrenipsykiatri

Skovagervej 2 · 8240 Risskov · Telefon 77 89 29 90 · www.oligo.dk