

Seminar 5: Hvad kan neuropædagogikken byde ind med ift. borgere med demens?

Marlene Theager, specialpædagogisk konsulent, neuropædagog og diplomuddannelse i specialpædagogik, VISS.dk

I et intenst og lærerigt seminar definerede Malene Theager neuropædagogikken samt gennemgik neuropsykologiske processer. Slutteligt gav hun tips til, hvordan neuropædagogikken kan bruges i hverdagen og kan anvise muligheder og veje i demensomsorgen.

Hvad er neuropædagogik?

Neuropædagogik går i sin enkelthed ud på at finde ud af, hvad budskabet er i handlingen. Hvad er bevæggrundene for handlingen? Hvordan skal vi møde den demente, ud fra det vi mangler at vide? Det handler om at være til stede her og nu og spotte den enkeltes ressourcer. At få opbygget nogle gode relationer er væsentligt. Med andre ord handler neuropædagogik om pædagogiske overvejelser og fremgangsmåder, der tilrettelægges ud fra det enkelte menneske med demenssygdom.

For at definere neuropsykologi refererer Malene Theager til neuropsykolog Anders Gade (1998) – *neuropsykologi er forholdet mellem hjerne, adfærd og mentale processer*. Viden om mentale processer og dysfunktioner kan bruges til at opstille hypoteser om borgerens ressourcer og vanskeligheder på baggrund af systematiske observationer. Neuropsykologiske undersøgelser giver ideer til at lave et "metode-depot" for den enkelte borger ud fra hjernens kognitive funktioner.

I neuropædagogikken søges at systematisere borgerens data og livshistorie for at få indblik i, hvad der kan motivere, og hvad der kan få lys i øjnene på den demente. Gennem neuropædagogisk screening leder man efter ressourcer, der stadig er intakte. Der laves en analyse af borgerens valg af strategi og opgaveløsning. Den enkeltes ressourcer afdækkes med henblik på at tilrettelægge en hverdag, hvor ressourcerne sættes i spil. Analyserammen handler derfor mere om "hvordan" end "hvad". Malene Theager fremhæver, at man ikke som sådan kan ændre borgerens tilstand, men påvirke vilkårene gennem tilgang og de professionelles forståelse af borgeren. Malene Theager understreger her vigtigheden af at forstå baggrunden for borgerens adfærd ud fra forandringsteorier.

Arousal og spejlneuroner

Marlene Theager forklarer begrebet Arousal, der betyder at vågne eller at vække. Eller sagt med andre ord; grad af vågenhed. Hun giver eksempler på både hypo- og hyperarousal (høj eller lav grad af vågenhed). Et andet emne, hun kommer ind på, er spejlneuroner, som er hjerne-celler, der kan kopieres eller spejle virkninger som sker i borgerens. Efter 'kopieringen' aktiverer spejlneuroner information til andre cellesystemer, der kan igangsætte specifikke processer hos borgeren.

Seminar 6: Ny viden er lig med nye og bedre handlinger i praksis! Tja – er det nu også det?

Marie Louise Holstein, sygeplejerske, cand.scient.san., uddannelseskonsulent, Videreuddannelse og Prakisudvikling, Social og Sundhed, University College Lillebælt

Marie Louise Holstein arbejder blandt andet med at lave uddannelsesforløb for demenskoordinatorer og -konsulenter samt deres ledere. Derfor har hun stor interesse i, hvordan tilegnet viden kommer videre fra medarbejdere og i spil med og hos borgerne.

Det interessante mellemrum

Marie Louise Holstein starter seminaret med at invitere deltagerne på opdagelse i mellemrummet mellem viden og praksis for at undersøge, hvad der er på spil, og hvad der gør en forskel, når noget lykkes eller ikke lykkes. I demenskoordinatorernes hverdagspraksis bliver de ofte kaldt ud for at hjælpe med at gøre noget anderledes, det kan være at ændre et handlemønster eller finde en anden måde at være sammen på. Demenskoordinatorerne er overvejende videnspersoner i en konsulentfunktion, og det er helt centralt for dem at videregive viden til en anden, som så skal udføre en handling i praksis. Som udgangspunkt slå Marie Louise Holstein fast, at god viden ikke automatisk fører til i god handling i praksis. Det går galt et sted i mellemrummet – dér hvor relationerne er afgørende.

Hun beder deltagerne tænke tilbage på en situation i livet, hvor de virkelig har lært noget. Deltagerne fortæller om mange forskellige situationer, f.eks. én der som helt ung sygeplejerske blev mødt af en skuffet patient, da hun ikke havde tid til en samtale, en anden som havde held til at motivere en gruppe hjælpere til selv at finde svaret på et problem, og flere andre har haft nogle fantastiske undervisere, som gav dem nogle aha-oplevelser. Alle gik fra en fast, måske dømmende holdning eller forestilling til en anden erfaring. Marie Louise Holstein opsummer erfaringerne i tre ord for dét, 'der rykker': Motivation, mening og det sociale.

Effektlæring

Marie Louise Holstein taler om forskellige former for læring: Den læring der handler om selviscenesættelse ("det her er godt for mit cv og selvudvikling"), den læring der handler om et generelt kompetenceløft for f.eks. en hel afdeling og endelig effektlæring. Den sidste slags læ-

ring har hun fokus på. Ved fokus på effekt lægges udgangspunkt et andet sted end ved de andre forståelser. Det er afgørende, at der kan ses en effekt af læringen! Effekt handler ikke nødvendigvis om penge, men om at vi gør ting anderledes.

Der er intet galt med at studere vanskelige faglige tekster og at tilegne sig forskellige metoder, men i forhold til læring som skal omsættes i daglig praksis, er handlingsaspektet centralt. I vores handlinger viser vi, om viden er kommet ned i vores krop. Det er dér, viden står sin prøve. Samtidig skal vi være klar over, at viden, der omsættes i praksis, også er en tidsmæssig bevægelse, og at det tager tid at få viden omsat. Vi skal samtidigt flytte os fra individuel læring til en fælles læringskultur, som skabes af ledelsens italesættelse af, at det her er vigtigt. Vi handler sammen med nogen, og det er der, viden viser sin værdi eller mangel på samme.

Et godt udgangspunkt for læring er, at det er tydeligt, hvad det er for en effekt, man gerne vil se i praksis, og hvad det er for en adfærd, man gerne vil have ændret. Efter indsatsen er det også effekten, der skal evalueres op imod. Effekt kan handle om forandring på det helt lavpraktiske niveau – at der er noget, der forandrer sig. Fokus på effekt gør, at vi skal ændre den måde, hvorpå vi anskuer læring og kompetenceudvikling i praksis, f.eks. når en medarbejder skal på kursus. Her er det vigtigt at være klar over, hvad det er for et læringsudbytte, der ønskes, og hvordan arbejdspladsen kan få gavn af denne læring.

For at illustrere hvor vigtigt det er at have effekt i fokus, giver Marie Louise Holstein et eksempel: Hun modtager fra tid til anden henvendelser fra

kommuner eller andre, der ønsker, at hun sammensætter et uddannelsesforløb til opkvalificering af medarbejdere indenfor demensområdet, f.eks.: "Vi ønsker et uddannelsesforløb, der indeholder viden om forskellige demensformer". Her spiller Marie Louise Holstein djævlens advokat og giver dem modspil ved at spørge: "Hvorfor vil I have at medarbejderne ved noget om forskellige demensformer? Er det nødvendigt, når de passer demente? Hvad er det faktiske problem, og hvad er det for en effekt I ønsker at se?". Som udgangspunkt er det godt at spørge sig selv: Hvad er det for en ændring, vi ønsker at se i praksis? Derefter: Hvad er det nødvendigt at vide, for at der skal ske den ændring?

Motivation og kultur

Der er en række andre elementer, der er afgørende for, om det lykkedes at omsætte viden til praksis. Én af dem er motivation. Medarbejderne skal være motiverede for forandring, ellers går der ikke længe, før de falder tilbage i en "sådan-plejer-vi-at-gøre-det"-rutine. Motivation er en u håndgribelig størrelse, og hvad der motiverer er ofte forskelligt fra person til person. Hvis man skal motivere en medarbejder, skal man gøre sig den anstrengelse at finde ud af, hvad der er vigtigt for vedkommende. Medarbejderen skal kunne se, at indsatsen kan betale sig og er meningsfuld, for vi gør dét, som giver mening. Hvis det er svært at finde frem til, hvad der tænder den enkelte medarbejder, så bed vedkommende om at beskrive, hvad der gør en arbejdsdag god – det er ekstremt informativt. Man skal være nysgerrig på, hvad der tænder den enkelte medarbejder.

Et andet vigtigt element er transfer eller overførbar-



hed. Nær-transfer er at det bedste, dvs. jo tættere på hverdagspraksis, jo bedre. Viden skal øves i praksis. I den forbindelse spiller transfer klimaet – eller forholdene på arbejdspladsen – en stor rolle. Ledelsens opbakning er en vigtig del heraf. Ledelsen kan desuden strategisk arbejde med kulturudvikling på arbejdspladsen i forhold til den effekt, de gerne vil se. Der skal være rum til at øve sig og til at fejle – men også til at blære sig!

En deltager siger tankefuldt til afslutning: "Vi har en tendens til at fokusere på demenssygdomme. Hvis vi virkelig vil ændre noget, må vi blive bedre til at snakke ledelse og kultursprog".