

Fra praksis til ny viden – præsentation af Demenscentrums praksisuniversitet

Lissie la Cour, Demenschef & Tina Normann Andersen, Demenskoordinator, begge fra Aarhus Kommune

Hvordan arbejdes der med indsamling af viden, anvendelse af viden og hvordan genereres og formidles ny viden på demensområdet i Aarhus Kommune?

Alle indsatser på demensområdet er underlagt demenschefen i Aarhus kommune. Der er 74 borgere med udadreagerende demens, som bor i specialboliger i kommunen. Kommunen råder også over et specialdagcenter for demente, der ikke kan være i et almindeligt dagcenter. Derudover har Aarhus kommune en speci-

alistgruppe, der beskæftiger sig med demens.

DemensCentrum og praksisuniversitet

DemensCentrum Aarhus har til opgave at udvikle forskningsmæssig viden om arbejdet med mennesker med demens og gør det ud fra succeser og erfaringer fra daglig praksis. DemensCentrum Aarhus har en vidensformidlende rolle. Kolleger fra Aarhus Kommune Sundhed og Om-sorg skal kunne hente denne viden for at kvalificere det lokale arbejde, og denne mulighed skal også i et vist omfang gælde andre borgere i Danmark - fagpersoner i andre kommuner, pårørende mfl..

Begrundelsen for etablering af praksisuniversitetet var et ønske om at tage udgangspunkt i de personer, som søger læring. Idéen opstod på baggrund af det faktum, at det er svært at skabe læring, når læringen foregår på skolebænken og i et kursuslokale, langt væk fra den praksis, som den nye viden skal omsættes i. Kernen i prak-

sisuniversitet er at uddanne sig selv, mens man arbejder. Der lægges vægt på stringens, systematik og genkendelighed i uddannelsesforløbene.

På Praksisuniversitetet er fagligheden et perspektiv, som overskygger alle andre. Det er afgørende for den måde, man arbejder, samarbejder og udvikler sig på. De forskellige faglige discipliner, der indgår i demensplejen, giver grundlag for et frugtbart samarbejde. Det tværfaglige samarbejde gør, at disciplinerne kan berige hinanden og løse faglige problemer samt give idéer til nye initiativer. I forhold til demens fordres, at alle fagligheder arbejder sammen i submiljøer, hvor de faglige kompetencer afgør, hvem der spiller sammen – det traditionelle hierarki er ikke eksisterende. Ledetråden er: "Slip medarbejderen fri".

Eksempel: Demenstræner

Tina Normann Andersen giver et eksempel på, hvordan Praksisuniversitetet fungerer: I forbindelse med et sparekrav i kommunen skulle 25 % af specialboligerne lukkes. Specialindsatsen skulle ud til borgerne, i stedet for at borgerne skulle ind i en specialbolig. Indsatsen skulle derfor styrkes i borgerens egen nærmiljø.



Det gøres nu på følgende måde: Hvis en lokal teamleder vurderer, der er behov for en faglig indsats, kontakter vedkommende demenskoordinatoren, der analyserer situationen. Demenschefen afgør, hvorvidt en sag bliver til en demenstrænersag, hvilket sker på baggrund af teamleder og demenskoordinators grundige analyse og beskrivelse.

Gennem demenstrænerindsatsen arbejdes med opkvalificering af medarbejderne i forhold til den demensfaglige viden. Det metodiske afsæt er Appreciative Inquiry og aktionslæ-



ring. Medarbejderne, der "trænes", er borgerens kontaktperson og andre, der arbejder tæt på borgeren i dagligdagen. Demenstræner og demenskoordinator faciliterer processen. Forløbet er bygget op således, at der indledes med kontrakt for samarbejde, hvor der sker forventningsafstemning og der fastsættes emne og mål for indsats. Der arbejdes med to sidestillede mål, et for borger og et for medarbejdere. Samarbejdskontrakten indgås mellem teamleder, DemensCentrum, demenstrænerstaben og demenschef.

Herefter opstartes et forløb, som primært skal skabe motivation og undersøge den bedste praksis. Hele teamet deltager i dette forløb, som er en demokratisk proces, der gennem en ressourceorienteret tilgang tager afsæt i de positive erfaringer, teamet allerede har gjort sig. Her bestemmes, hvilke temaer der skal arbejdes med i processen, og der tages udgangspunkt i de forskellige fagligheder, som er i spil om borgerne. Teamets kompleksitet udnyttes til at skabe øget refleksion samt fælles fokus og forståelse. Det er vigtigt i denne proces at få indsigt i arbejdskulturen, da det tit er kulturer og normer, der er afgørende for arbejdsprocessen.

De individuelle læringsforløb iværksættes umiddelbart efter workshoppen. Her arbejder demenstræneren tæt sammen med den enkelte medarbejder i forhold til at finde virksomme løsninger, der kan hjælpe dem tættere på målet. Medarbejder og træner beslutter i starten af den pågældende vagt dagens fokus, og hvilke metoder de ønsker at teste. Demenstræneren kan aktivt bringe sig selv i spil ved at demonstrere sin viden (sidemandsoplæring) eller også kan hun have en mere tilbagetrukket rolle, hvor hun blot observerer medarbej-

derens praksis. Arbejdsdagen afsluttes med 45 minutters fælles refleksion over dagens indtryk, hvorefter evaluering danner afsæt for, hvad der skal arbejdes videre med. Findes en metode virksom, implementeres den, modsat falder den bort.

Endelig – efter de individuelle læreprocesser – evalueres på forløbet i en rapport, som også peger fremad i forhold til næste skridt.

Demenstrænerne har givet de faglige medarbejdere tillid til deres eget arbejde, og læringsmetoderne har givet dem mere mod på at prøve noget nyt. Indsatsen har samlet teamet omkring borgeren.

Vidensbank

Al den viden praksisuniversitetet genererer, opsamles i en vidensbank. Fra 1. september 2012 kan ingen sætte et projekt i søen, uden at der en plan. Derved sikres en opsamling af viden i kommunen. Vidensbanken skal være håndterbar for alle medarbejdere, og det skal være muligt både

at bruge den til brainstorm, og til små og store projekter. Det er meningen, at videnbanken på sigt skal kunne bruges af medarbejderne i Aarhus Kommune, men også til dels af demensmedarbejdere i andre kommuner.

På et spørgsmål fra salen forklares, at kontakt med de demente borgere sker via udredningscentre. Demensnøglepersoner får et brev fra udredningscentre/klinikker, og mailer til DemensCentrum, når de har udredt borgeren. Slutteligt vurderer demenschefen, om der bør sættes ind.

Et andet spørgsmål handler om de ressourcer der bruges på demenstræning. Svaret er, at der er en dialog med teamlederen om, hvor mange ressourcer der kan afsættes, når der skal laves en kontrakt. Der er stor variation i hvor lang en periode, det strækker sig over. Det tager i gennemsnit en time om dagen samtidig med, at man arbejder. Derudover er der 1½ time med workshop, så der er ikke så meget timesplid.

