

Hvad skal demenskoordinatoren kunne for at skabe værdi?

Andreas Granhof Juhl, erhvervspsykolog, cand. psych., adjungeret lektor, Aarhus Universitet



Andreas Granhof Juhl har forsket i, hvordan en professionel arbejder, når denne har succes. At have succes er ikke at have en liste med alt det man har hakket af som veludført. Succesfuldt arbejde afhænger derimod af, hvordan den professionelle agerer i forskellige situationer. Afgørende for succes er, at den enkelte er fleksibel og kan indtage forskellige positioner alt efter arbejdssituation, samt at den enkelte kan bruge en kontrakt som sit styringsredskab.

Dobbeltpositionsmodellen

Den professionelle demenskoordinator mestrer at bruge mange forskellige positioner og metoder i sin praksis. For demenskoordinatoren er særligt to positioner afgørende: eksperten og facilitatoren. Disse positioner bygger på to fundamentalt forskellige logikker, betjener sig af forskellige sprogligheder og etablerer forskellige relationer mellem demenskoordinatoren og den organisation, der samarbejdes med.

For at skabe værdi skal demenskoordinatoren, ifølge Andreas Granhof Juhl, mestre både kontrakten og dobbeltpositionsmodellen. Begge redskaber kan bruges når demenskoordinatoren har kontakt til borgere og pårørende, har kontakt til medarbejdere og i kontakt med den organisation hver enkelt er ansat i.

Hvad er dobbeltpositionsmodellen og hvordan bruger demenskoordinatoren dobbeltpositionsmodellens to positioner i praksis?

Dobbeltpositionsmodellen består af to positioner: positionen som ekspert og positionen som facilitator. Ekspertpositionen og facilitatorpositionen tilbyder:

- to forskellige måder at gå til samme opgave,
- to forskellige syn på kollegaen,
- to forskellige intentioner i interventionen,
- to forskellige syn på den professionelles selvforståelse og dermed to forskellige relationer til kolleger
- to forskellige syn på, hvad viden er.

Hver position kan således inspirere til forskellige handlinger ift. konkrete opgaver.

Den enkelte demenskoordinator kan veksle mellem de to positioner i den enkelte opgave. Andreas Granhof Juhl pointerede, at det er vigtigt at være opmærksom på, hvilken position man er i hvornår, ikke mindst fordi den enkelte ofte oplever, at det er lettere at indtage den ene position frem for den anden. Vær bevidst om, hvor du bedst føler dig hjemme og træn den anden position lød rådet!

Dobbeltpositionsmodellen kan bruges ift. alle typer opgaver, samtaler og undervisningssituationer. Ved en overvejelse af hvilken position, der er relevant, findes en gennemsigtighed om opgavens indhold, ramme og retning, mål m.v.

Når en medarbejder kommer med en problemstilling skal man overveje, om man skal være i positionen som ekspert eller facilitator. Facilitatorpositionen giver som udfald, at opgaven ikke tages fra medarbejderen, men at opgaveløsningen forbliver hos medarbejderen. Man kan f.eks. spørge: "Hvad kan jeg som leder gøre for, at du bliver i stand til at løse opgaven selv?"

Ekspertpositionen betyder, at opgaven flyttes fra medarbejderen og til en selv: Ofte vil man sige: "Det skal jeg nok tage mig af".

Den enkelte skal således nøje overveje, hvordan hun balancerer sine forskellige positioner ift. opgaven.

Hvis ekspertpositionen vælges er følgende begreber relevante: kontrol, informere, tale til, udgangspunkt i viden om demens, ekspert på viden - man er fagspecialist.

Hvis facilitatorpositionen vælges er følgende begreber relevante: udvikling/læring, motivere, tale med, være nysgerrig, involvere tage udgangspunkt i andres situation, behov og ressourcer, ekspert på processer - man er forandringsagent.



Kontrakten

Andreas Granhof Juhl kalder kontrakten for demenskoordinatorens vigtigste styringsredskab. Kontrakten består af en grundkontrakt og en rammekontrakt, der tilsammen udgør den psykologiske kontrakt.

I grundkontrakten beskriver gensidige forventninger, og i rammekontrakten afklares konkrete og målbare resultater, aktiviteter og metoder, rammer og ressourcer og rettigheder/forpligtelser.

Kontrakten er et kommunikationsredskab, som i princippet kan bruges i alle typer af samtaler og opgave-definitioner. I opstarten af en samtale/proces/opgave skal der udarbejdes en grundkontrakt, hvor forventninger skal afstemmes, og der skal etableres klare rollefordelinger.

Den gode kontrakt beskriver forventet resultat, rammer, råderum og relationer.

Som ledetråd til arbejdet med at skabe en klar kontrakt skal flere vigtige afklaringer være på plads.

Afklaringer som alle begynder med R:

Resultater, **R**ammer, **R**åderum, **R**elationer (se slides for uddybning af disse begreber).

Kontraktfasen indeholder flere faldgruber, som det er

vigtigt at være opmærksom og undgå.

Eksempler på, hvor det kan gå galt i kontraktfasen er:

- at koordinatoren lover mere end godt er,
- at koordinatoren tager ansvaret fra borgeren/ medarbejderen,
- at koordinatoren flyder sammen med borgeren/ medarbejderen.

Hvis det går galt i kontraktfasen, får man en uklar kontrakt, og det kan være svært at handle og nå resultater, som alle kan være tilfredse med.

Deltagerne bliver i oplægget klædt på med nye begreber og fik mulighed for refleksion – sammen og ift. egne opgaver. På vej ud af salen overhører referenten følgende: "FEDT, fremover vil jeg være opmærksom på, hvornår tager jeg ekspertkasketten på og hvornår facilitator-kasketten. Og jeg kan bruge denne nye viden både i min undervisning af medarbejdere, i pårørendearbejdet, og når jeg har samtaler med nyligt diagnosticerede eller leder supervisionsforløb".

Find slides fra Andreas Granhof Juhls oplæg [her](#)