

Hvordan hjælper demenskoordinatoren nænsomt og etisk korrekt andre medarbejdere videre?

Mads Hermansen, professor, dr. pæd.

En væsentlig opgave for mange demenskoordinatore er at støtte frontpersonalet i deres arbejde, og det er næsten lige så svært, som det er at være plejer for mennesker med demens, indleder Mads Hermansen. I sit oplæg kommer han ind på hvordan vi rammesætter refleksion, hvordan vi får andre til at lære af deres egne fejl, hvordan vi giver faglig vejledning og om erfaringer ift. at flytte os selv og andre gennem faglig vejledning, refleksion og kollegial supervision. Formålet er at begrundede en praksis for, hvordan videnspersoner kan arbejde med facilitering af praktisk og personlig læring sammen med plejepersonale, som har opgaver med borgere med en demenssygdom. Det skal vi kunne gøre, uden det bliver en konflikt. Forudsætningen for, at vi kan blive dygtige er, at vi forholder os til vores fejl. Hvis vi forholder os til fejl, reflekterer over dem og gør noget ved dem, så er fejl al lærings mor.

Plejesektoren bliver ofte udsat for kritik, og ofte er denne kritik berettiget. At hjælpe nogen, som bliver skældt ud, er en kunst i sig selv, siger Mads Hermansen.

Udfordringer i forhold til læring

Læring er, når nogen lægger noget nyt til noget gammelt eller forandrer noget gammelt, og det giver mening. En udfordring er, at ingen for alvor følger gode råd. Der er altid mange gode grunde til ikke at følge et godt råd. Det betyder ikke, at vi skal afstå fra at give gode råd, men vi skal først give det, hvis vi bliver spurgt. Desuden skal vi ikke give et godt råd umiddelbart, men gerne gå hen over et par spørgsmål, inden vi nødtvunget giver det.

Det er svært at ændre på indgroede vaner. Frontpersonalet har en lang række vaner fra deres liv og deres faglige skole. Dertil kommer, at det er svært at ændre på den organisationskultur, der findes på f.eks. et plejehjem.

En anden hindring for læring er sårbarhed og usikkerhed hos personalegrupper. Sårbarhed hos os selv og andre er altid større, end vi forestiller os. Hvis vi tror, at dem, vi har en læringsopgave over for, ikke er sårbare, har vi begået en stor fejl, understreger Mads Hermansen. Modstand mod læring er i virkeligheden ofte udtryk for selvbeskyttelse over for noget, man ikke tror, at man kan magte at lære. Mads Hermansen opfordrer til at holde fast i, at vi har lov til at være sårbare - vi skal mærke den sårbarhed, når vi synes, at arbejdet er vanskeligt -, og at dem vi har en udviklingsopgave i forhold til også er sårbare.

Sidst men ikke mindst er der den udfordring, at plejekulturen ikke er en refleksionskultur, men en praksiskultur.



Opgaven som vejleder

Opgaven for os er at hjælpe medarbejderen til at komme til sig selv i en fortolkning af en fortolkning af, hvad opgaven er. Det lyder indviklet, men når vi kommunikerer med andre, hører de en fortolkning af det, som bliver sagt. Vi forstår derfor aldrig det samme på to sider af en kommunikation. Vi forstår og taler om noget forskelligt og i bedste fald, kan vi over tid forhandle os frem til, hvad det er, vi mener. Det er den opgave, vi har over for dem, som vi skal være vejledere for, nemlig at hjælpe dem til at fortolke det, der sker i vores fælles udveksling, påpeger Mads Hermansen.

Den anden del af opgaven er at skabe læringsrum. De er altid sociale, for ellers foregår der ingen læring. At skabe læringsrum handler om at skabe et refleksivt rum for eftertænkning, erfaringsudveksling og et rum for associative markvandringer. Læring handler om at udfordre sig på noget, man ikke kan eller noget, som er gået galt. Når vi forholder os til det, så kan det skubbe til vores sårbarhed. Det er derfor vigtigt at være i et socialt trygt rum, hvor man kan holde ud at forholde sig til sine fejl. Vi skal hjælpe dem, vi har en opgave over for med at reflektere over egen praksis.

Udfordringer og muligheder

Udfordringen er at undgå at instrumentalisere og tingsliggøre, som især er en stor udfordring på demensområdet. Demensramte mennesker reagerer ikke på samme måde som ikke-demensramte i kognitiv og emotionel forstand. Her mener Mads Hermansen, at vi for nemheds skyld godt kan komme til at tingsliggøre mennesker med demens eller bruge dem som instrumenter til vores egen selvopretholdelse. Det er en af de helt store etiske udfordringer: Plejepersonalet er udsat for enormt slid og potentiel sårbarhed, og i afmagt og selvbeskyttelse kan de komme til at tingsliggøre beboerne på plejehjemmet.

En anden udfordring er, at plejepersonalet ofte er uuddannet eller har korte uddannelser. Når de skal reflektere over egen praksis, har de ikke gode faglige begreber, der kan være med til at fokusere på hvilke måder, man kan løse opgaver.

Hvordan gør man?

Ved læringsledelse skal der være klare spilleregler for, hvordan vi arbejder. Rammesætningen om den måde vi arbejder på, f.eks. den måde vi laver refleksionsgrupper og vejledning på, skal på forhånd være tydelig og klart defineret. Medarbejderne skal have en klar forståelse for;

- hvad formålet er med det vi gør,
- hvordan vi kommer til at udfolde det,
- hvad der forventes af dem,
- og hvordan vi evaluerer på det.

Rammesætningen sikrer, at medarbejderne føler sig trygge og derved kan sætte forsvarsmekanismerne på standby.

Man skal have en lydhør og empatisk forhandling med deltagerne om måder, man arbejder på, historier om det man gør samt om formål og etik – det er en del af at være klar på sin rammesætning. Hvis vi er klare på rammesætningen og vi er lydhøre, så er vi kompetente demensvejledere, fastslår Mads Hermansen.

Mads Hermansen har udviklet en trefaset model til at arbejde med læringsledelse, som han kalder de tre F'er: Forforståelsesfortykningsfase, fordybelsesfase og feedback. I forforståelsesfortykningsfasen møder man medarbejderne, som oplever udfordringer. Man drøfter undersøgende, hvilke udfordringer der er og bringer ens egen faglighed i spil. Når man sammen er kommet frem til en mulig løsning, aftales det, hvad medarbejderne skal øve sig på ud fra en fælles forståelsesplatform, som man er nået frem til - fordybelsesfasen. På et evalueringsmøde følges op på, hvordan det er gået (Feedback). Hvis medarbejderne stadig oplever udfordringer, udvikler evalueringsmødet sig til et nyt forforståelsesfortykningsmøde om det, der stadig ikke fungerer. Man etablerer en ny fordybelsesfase, hvor medarbejderne igen afprøver med henblik på, at der planlægges et nyt evalueringsmøde. Det bliver en spiralkæde, der kommer til at udfolde praksis som demenskoordinator ind i en fortløbende refleksion over udfordringer der er, målsætning og praksissætning af dem.

Når vi arbejder med den trefasede model, skal vi tage udgangspunkt i og arbejde med plottet i deltagernes fortælling. Vi mennesker søger altid at skabe mening i ting – det er vores plot. Vi skal identificere plottet. Hvad er det for en forståelse, medarbejderne har, af den opgave de skal løse? Vi skal interviewe ind i medarbejdernes meningsunivers af, hvad det er, de gør og hvorfor de gør det. Hvis vi gør det lydhørt, så får vi ofte me-

get forærende om, hvor deres praksis "går i stykker", pointerer Mads Hermansen.

Historiens rolle

Vi skal lære at mestre læringens paradoks: Hold fingrene væk og vær dybt imponeret på de rette tidspunkter! Det kan være destruktivt at give gode råd – men det gør vi, fordi vi ikke kan lade være. Vi skal tøve og i stedet lade medarbejderne selv være med til at identificere problemstillingen og finde løsningen herpå. De skal selv fortælle hvilken praksis, de er ved at øve sig i, for først der bliver til historier.

Historier har en tidsorden og et plot. Historier, om det vi gør, er platformen for arbejdet, idet de:

- Skaber mening
- Skaber klarhed over de nye muligheder
- Hjælper os til at komme til rette med vores liv
- Forbinder os med kanon
- Hjælper os følelsesmæssigt til at gennemleve det svære
- Hjælper os til at skabe den retvisende institution

Det, vi gør, er styret af vaner – også kaldet scripts. Vi gør ting automatisk i et handlingsforløb over tid, fordi der er mening med det. Det er sådan en trænet professionel plejehjemsassistent gør sit arbejde. Scriptet kan ændres, men det er svært, understreger Mads Hermansen. Det kan ændres i praksis efter instruktion eller ved at fortælle historier.

Det handler om at fortælle sig frem til en ny mening, som bliver den forpligtelse, man skal prøve at realisere i fordybelsesfasen. I historiefortællingerne identificeres etiske guidelines, som man forpligter sig på. Brug professionsidentiteten, som handler om de måder, man gør ting på og hvor etikken ligger. Professionsfortællingen er ens fortælling om, hvorpå man kan blive den bedste plejehjemsassistent. Det er den, man fejler med, men den giver os også ret til at få identitet til være gode nok på trods at man laver fejl – så længe vi arbejder på at eliminere dem. Vi kan aldrig blive fejlfri, men vi gør det så godt og så refleksivt som vi kan, slutter Mads Hermansen.