

Magt og afmagt i arbejdet med mennesker med demenssygdom

Henrik Brogaard, cand. psych., selvstændig konsulent og indehaver af U9vers

Etik

Henrik Brogaard fængsler forsamlingen fredag formiddag i etikens univers. Et univers, hvor den følelse af afmægtighed som det enkelte menneske oftest oplever ved mødet med demenssygdom bliver citeret og kommenteret. Der er helt stille i salen under oplægget indtil et stort bifald bryder ud til Henrik Brogaard.

Henrik Brogaard tager udgangspunkt i den enkelte og i, hvad tab af hukommelse, personlighed, genkendelse m.m. som en demenssygdom fører med sig. Oplevelsen er forklaret af N. Butler i 1992 i citatet: "Nogle forstyrrelser vækker moralske spørgsmål, endda dybe spørgsmål om meningen med livet selv".

Gennem hele oplægget får mennesker med demens og deres nærmeste familie stemmer gennem citater fra f.eks. bogen 'Langsomme Jordskjelv' fra 2013 udgivet af det Nationale Kompetencecenter Aldring og Helse i Norge, samt fra de danske bøger 'Lidt af far' og 'Tøsne og forsyntia'.

Et af hjælpepersonalets dilemmaer er at kunne holde fast i empatien i den omsorg. den enkelte er sat i verden for at yde til den anden. Og her er flere etiske sætninger fra Løgstrup relevante:

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre uden, at han holder noget af dets liv i sin hånd.

Det kan være meget lidt, en forbigående stemning, en oplagthed, man får til at visne, eller som man vækker, men det kan også være forfærdende meget, så det simpelthen står til den enkelte, om den andens liv lykkes eller ej".

Det er nødvendigt at forstå det, som den anden forstår og at møde den enkelte i en omsorgscyklus, der giver plads til mødet, men også til, at man som medarbejder får plads til at regenerere inden mødet med et nyt menneske i en ny omsorgscyklus.

En omsorgscyklus har fire punkter: Empatisk kontakt, aktiv involvering, separation/afsked og regenerering.

Som frontmedarbejdere i demensomsorgen er vi som ingen andre i nærkontakt med de psykiske reaktioner, som syge borgere og deres pårørende på forskellig vis giver udtryk for.

Det er en konstant psykologisk udfordring og belastning på grund af den meget nære kontakt, vi med empati skal udfolde. Listen over de reaktioner vi møder er lang – og listen med de negative reaktioner er



som ofte længst: Afvisning og utilfredshed, desperation, aggression og voldelige angreb, seksuelle krænkelse, personlige angreb, vrede, gråd, angst, initiativløshed, m.m. Dog er det væsentligt også at gemme på de positive og opløftende reaktioner som glæde, respekt, morskab, venlighed, taknemmelighed, inspiration m.m.

En af udfordringerne i den tætte kontakt, vi som frontpersonale har, er ikke at lade os rive med ned i den afgrund som personen giver udtryk for.

Citatet fra F. Nietzsche "(...) og, hvis du ser længere ned i en afgrund, ser afgrunden ind i dig" fra bogen 'Hindsides godt og ondt' satte billede på den afmagt plejepersonale af og til oplever.

Vores opgave er ikke at handle i desperation eller affekt, men at være bevidste om den magt som er os givet og dermed den magtrelation vi er i ift. den demenssyge og dennes pårørende.

At vores arbejde er præget af etiske dilemmaer, der spænder sig ud i en økonomisk defineret hverdag, bliver klart i et konkret eksempel på handlemuligheder. Eksemplet er taget fra en eksamination, hvor Henrik Brogaard har været censor. Casen var: Et menneske skal have morgentoilette – hvilke handlemuligheder har personalet?

Pligtetikken siger: Alt hvad I vil, at mennesker skal gøre mod jer, skal I gøre mod dem. En sådan fordring kræver tålmodighed og en nænsom pædagogisk tilgang. Tid – måske op til en time.

Nytteetikken siger: Fokus på handlingens konsekvens/resultat – groft sagt, målet helliger midlet.

En sådan fordring kræver hurtig og effektiv morgenpleje, evt. brug af afmålt magt (20 minutter).

I mange af dagens situationer er vi som personale tvunget til at vælge mellem pligtetikken eller nytteetikken/konsekvensetikken. Det er vores dilemma, og det kan dræne vores engagement.

Arbejdspladserne efterspørger robuste medarbejdere og mener dermed medarbejdere, der er hårdføre. Det er dog endnu vigtigere ikke at tænke i individuel robusthed, men i relationel robusthed. Gennem relationel robusthed er det gruppen, teamet, organisationen og fællesskabet, der styrker den enkelte medarbejders modstandskraft.

Som frontmedarbejdere skal vi holde fast i den overordnede sandhed om det daglige arbejde.

Her kan referenten kun henvise til den sidste slide Henrik Brogaard viste, der burde hænge på enhver opslagstavle i personalestuen, i fællesrummet, på lederkontoret og ved enhver mulig lejlighed gives til de politikere, der er ansvarlige for bevillinger og normeringer.



u9vers

Hold fast i den overordnede sandhed om det daglige arbejde!

Medarbejderne er hver eneste dag med til at hjælpe nogle af samfundets mest udsatte og nødlidende mennesker –

de er simpelthen med til at gøre verden til et bedre sted at være for utallige mennesker!

De udfører et fortjenstfuldt, rosværdigt og beundringsværdigt arbejde!

De har grund til at være stolte af sig selv og deres arbejde!

De har krav på anerkendelse og respekt!

P.S. .. Og det gælder så sandelig også lederne, der har ansvar for og skal holde skik og orden på *hele* molevitten ..

Thank You!

THANK YOU

Find slides fra Henrik Brogaards oplæg [her](#)