

# Trivselscirklen - en måde at blive klogere på

Af Tinna Klingberg, VISO-specialist, Aalborg Kommunes Videnscenter for Demens

"At man, når det i sandhed skal lykkes at føre et menneske hen til et bestemt sted, først og fremmest må passe på at finde ham der, hvor han er, og begynde der. Dette er hemmeligheden ved al hjælpekunst. Enhver der ikke kan det, han er selv en indbildning, når han mener at kunne hjælpe en anden. For i sandhed at kunne hjælpe en anden må jeg forstå mere end han – men dog vel først og fremmest forstå det, han forstår. Når jeg ikke gør det, så hjælper min mere forståen ham slet ikke"  
(Søren Kierkegaard, "en ligefrem meddelelse", 1859)



Det gælder ikke kun, når vi hjælper en borger med demens, det virker på alle mennesker...

Min kollega og jeg arbejder som VISO-specialister på demensområdet. Vi er ny-startet i det for to år siden, men det har været en rigtig spændende faglig rejse. Vi havde begge noget med i rygsækken at smide i vores

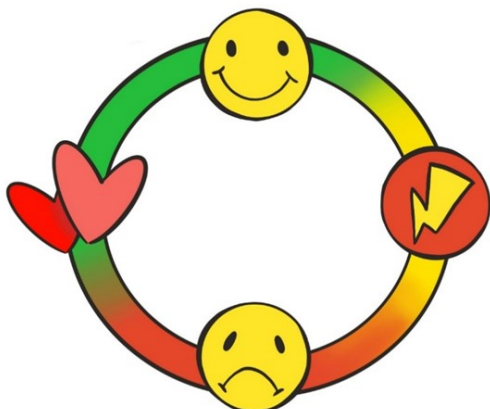
specialistfunktion fra tidligere, men det, jeg vil fortælle lidt om her, er, hvordan vi har fundet en overskuelig måde at analysere og reflektere på i vores arbejde.

Vi kalder det trivselscirklen Trivselsanalyse. Jeg har i denne artikel bevidst valgt ikke at bruge en masse ord som systemisk tænkning, narrativ metode mv., for denne artikel er blot et forsøg på at forklare en metode i store træk.

## Under isbjerg

Trivselscirklen kan bruges på både personale, borger, pårørende og andre. Den kan hjælpe os med at skærpe vores observationer på: Hvad er det egentligt, der sker? Og hvad ligger under isbjerg\*?

Bruger man trivselscirklen for at se nærmere på en borger med demens, kan det se sådan ud:



Inge Marie Winther Bonderup og Tinna Klingberg, VISO specialister

At være i behag. Den glade smiley. Her er man initiativrig, kreativ, nysgerrig og man har adgang til sine fulde kognitive funktioner (ved demens dog kun dem, der er tilbage, men det kan også ofte være mange).

Vi ved dog, at vi så kan møde noget i verden, der giver os ubehag. For personer med demens kan dette findes, ved at kigge på Kitwoods ligning bl.a. En trigger (lynet i cirklen) kan være: følelse af eksklusion (Kitwoods blomst, inklusion), det kan være smerter (helbred), det kan være, at jeg ikke kan huske, hvorfor jeg er her, hvor jeg er, og der er ingen jeg kan spørge (neurologi). Altså faktorer vi ser i ligningen.

Vi ved også, at når vi rammes af ubehag (den kede af det-smiley), kan det være så slemt, at vi ryger i kamp-flugt-frys-reaktionen. At vi kæmper: råber eller slår, fryser; søger vores seng igen og igen, sidder som forstenet, apati. Flygter; går rastløst rundt, vil hjem ect. Der er også sex som respons, som kan ses som seksualiserende adfærd nogle gange.

Når man er i ubehag, så er der begrænset kontakt til tænkelaget i vores hjerne, hvilket jo betyder, at vi har rigtigt svært ved at løse problemer. Vi får simpelthen en dårligere kognitiv funktionsevne. Vi reagerer ubevidst og automatisk. Vi er bange.

For at genfinde behag, at blive løftet op på cirklen (hertet) skal man arbejde på at imødekomme personen, og forstå at nede på cirklen er man bange, man har behov for tilknytning, trøst og inklusion. Man har brug for, at andre smitter en med ro og gode stemninger. Dvs. at vi arbejder med de psykologiske behov. Vi kan ikke forvente, at en borger kan samarbejde om at blive vasket, når de er i ubehag, her er det et for stort krav. Man kan snakke om en situationsbetinget funktionsevne.

Vi er nødt til at berolige, se høre og forstå personen. Være en ven. Når der er genvundet behag, så kan

\* <https://www.sst.dk/-/media/Viden/Demens/Demensrejseholde/Refleksionskort/Refleksionskort.ashx?la=da&hash=4FA71AEF3D31B1D0E1ED407CF81099B9287C4D2B>

man lidt mere, man kan stille krav, der er afpasset med kognitivt funktionsniveau, og man kan så også arbejde med at holde personen oppe på cirklen ved at fylde på med psykologiske behov bl.a. at fylde i trivselskarret, en trigger vil for eksempel også kunne være, når trivselskarret er løbet tør, så får man ubehag og ender nede på cirklen - [klik her](#). Meget af ovenstående tankegang kan man også finde i trafiklysmodellen - [find den her](#).

Jeg håber, det gav lidt mening. Det er selvfølgelig meget mere komplekst end ovenfor forklaret, men ideen her er blot at illustrere den overordnede tankegang.

### **En forståelse for at mennesker gør det, der giver mening**

Når man skal hjælpe personale med at se på et problem, de har bedt om hjælp til som Demenskoordinator, VISO-specialist, konsulent mv., så har vi fundet frem til, at det også hjælper os at bruge trivselscirklen i forhold til personalet og sammen med personalet. Ligeledes bruger vi perspektivskifte i forhold til personalet - [mere om det her](#).

Vi møder for eksempel en personalegruppe, der gennem det sidste halve år har oplevet, at en borger slår ud efter dem, spytter efter dem og kalder dem grimme ord. De synes, de har gjort, alt hvad de kunne, men intet hjælper.

Her starter vi med selv som specialister at foretage et perspektivskifte. Hvis vi var i deres sko? Hvordan ville vi så have det? Vi kigger ned under isbjerget hos personalet.

Når de siger sådan, hvad mon det så er et udtryk for? Når de fortæller, at de gør sådan inde ved borgerne, hvorfor mon de gør det? Vi skal være nysgerrige på deres verden. Lytte og spørge.

Hvis ikke vi gør det, så ved vi ikke, om de er oppe på cirklen og har noget overskud, er kreative og nysgerrige og klar til bare at springe ud i refleksion med os omkring borgeren. Vi risikerer at lægge helt forkert fra land og sætte målet for, hvor vi sammen kan nå hen i første skridt alt for langt væk. Jeg hører ofte sætningen: "Som demenskoordinator er det ikke indsatsen til borgeren, man er så meget i tvivl om, det er som oftest indsatsen, vi yder, der kan hjælpe personalet, vi finder svær."

Hvis vi kan høre, at personalet er nede på cirklen eller på vej derned, så ved vi, der er nogle triggere, der kan vælte dem helt omkuld, ret hurtigt, som vi skal undgå.

*Triggere vi blandt andet skal være opmærksomme på:*

- Hvis vi kommer med IKKE tilpas forstyrrelse, for store krav
- Underkender/ udskammer
- Korrigerer negativt
- Hvis vi opleves som bedreviddende / ikke-lyttende
- Ikke følger deres tempo
- Overser afmagt / skjulte strukturer i gruppen

### **Hvad er det, vi blandt andet kan se, når personalet er nede på cirklen?**

Afmagt, forsvarsmekanismer, dominerende historie bliver stærkere, vrede, mere sort/hvid-tankegang og lineær tænkning. modstand. Stilhed. Kan ikke reflektere. Behov for at tingene bliver, som de plejer at være. En hurtig nem løsning. Tegn på forråelse.

### **Hvordan kan blandt andet vi løfte personalet?**

- Tilpasse skridt. Nærmeste udviklingszone
- Stilladsering
- Rådgive (det er svært for dem at reflektere)
- Udvælge tilpas fokus/ufarligt
- Hjælpe med at afgrænse opgaven så det virker overskueligt
- Fokus på hvornår er borgeren i behag, hvad virker Hvad er i gode til som i kan skrue op for?
- Afpasse fagligt niveau /tempo
- Ser på personalets egen tryghedscirkel
- Opfordre leder og amr til at se på arbejdsmiljø sideløbende
- Aktivere ressourcer i gruppen. Lade meget trætte personaler få en pause
- Gentage budskaber

Stille og roligt finder personalet deres ben igen, og det vi ofte ser, når personalet begynder at komme op på cirklen igen er:

De får adgang til deres kompetencer, de er initiativrige, motiverede. Modtagelig for faglige input og i stand til at reflektere og de har en parathed til at turde flytte sig sammen med os.

Ved at være meget fagligt opmærksom på det, man som specialist / koordinator hører og ser, kan man tilpasse sin vejledning. På denne måde kan den mere viden man kan byde ind med, faktisk også bruges og omsættes af personalet og er en hjælp frem for et overkrav og en kilde til frustration. Ligeledes får vi aktiveret personalets viden og nøje kendskab til borgeren, og en rigtig konstruktiv samarbejdsproces er i gang.