

# INSPIRATIONSKATALOG I RESONANS

ERFARINGER, GODE RÅD OG ØVELSER I AT SÆTTE RESONANS PÅ DAGSORDENEN I SOCIALPSYKIATRIEN



“I MØDET MELLEM MENNESKER SKER DET NU OG DA, SOM ASTRID LINDGREN MED FÅ ORD BESKRIVER: AT ET LYS TÆNDES I VORES ØJNE. EN RELATION KOMMER TIL LIVE.”

Socialt Udviklingscenter SUS, juni 2014  
Finansieret af Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

***JO BEDRE RESONANS, JO STØRRE  
MULIGHED FOR SUCCES OG FOR AT  
MESTRE DIT ARBEJDE. DU SKABER  
VÆRDI FOR DEN ENKELTE PERSON.  
DET HAR JO STOR EFFEKT I FORHOLD  
TIL DIT ARBEJDSMILJØ.***

/MEDARBEJDER

# INDHOLD

<b>INDHOLD</b>	<b>3</b>
<b>KÆRE LÆSER</b>	<b>4</b>
<b>KORT OM RESONANSPROJEKTET</b>	<b>5</b>
<b>RESONANS I EN NØDDESKAL</b>	<b>7</b>
<b>RESONANSSPIRALEN</b>	<b>10</b>
<b>ET VENSKABELIGT 'ÆGTESKAB'</b>	<b>11</b>
<b>NINA, INA OG METTE BAND</b>	<b>15</b>
<b>10 GODE RÅD TIL AT ARBEJDE MED RESONANS</b>	<b>17</b>
<b>ØVELSE: RESONANSHJULET</b>	<b>19</b>
<b>ERFARINGER MED AT ARBEJDE MED RESONANS</b>	<b>20</b>
<b>SOM MAN RÅBER I SKOVEN, FÅR MAN SVAR</b>	<b>23</b>
<b>ØVELSER</b>	<b>25</b>
<b>LYST TIL AT VIDE MERE?</b>	<b>28</b>

# KÆRE LÆSER

Dette inspirationskatalog er skrevet til dig, der arbejder med mennesker med psykiske lidelser og har lyst til at vide mere om, hvad resonans er, og hvordan I selv kan sætte det på dagsordenen på din arbejdsplads.

I kataloget finder du:

- > En artikel om, hvad resonans er
- > Fortællinger om borgere og medarbejdere, der har resonans med hinanden
- > Gode råd til at sætte resonans på dagsordenen på din arbejdsplads
- > Øvelser og spørgsmål til refleksion
- > Eksempler på, hvordan tre kommuner har oplevet at arbejde med resonans
- > Fotos af borgere og medarbejdere, der oplever resonans med hinanden

Inspirationskatalogets indhold bygger på erfaringer fra projektet "Resonans – livgivende relationer", hvor Fredericia, Odense og Høje Taastrup Kommuner har deltaget. Projektet er finansieret af Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse og er ledet af Socialt Udviklingscenter SUS. Det kan du læse mere om på næste side.

Og hvad er så resonans? Mange tror, det er synonym med det at 'synes om' eller 'have god kemi' med et andet menneske. Det er ikke tilfældet. Kernen i resonans er 'at komme til live' i hinandens selskab. Der findes mange mennesker, vi kan lide, men hvor samværet bliver stillestående og livløst. Det handler derfor om muligheden for at skabe *livgivende relationer* til hinanden.

Resonans er ikke en tilgang, der udelukkende er forbeholdt det psykosociale arbejde. Det er en tilgang, der findes i alle menneskelige relationer og skaber enten muligheder eller sætter begrænsninger for, hvor fremgangsrig eller ødelæggende, en relation kan blive.

Det er vigtigt at understrege, at der ikke findes en fast opskrift for, hvordan den enkelte arbejdsplads trin-for-trin kan arbejde med resonans. Det afhænger i høj grad af stedets borgere og medarbejdere. Det er en fordel, hvis medarbejdere og borgere i fællesskab finder frem til de tiltag og aktiviteter, der passer til dem, og det de gerne vil opnå.

Kataloget skal derfor læses som inspirationsmateriale, der skal vække din appetit til at gå i gang med – eller arbejde videre med – resonans som et vigtigt indspark til jeres trivsel og psykiske arbejdsmiljø.

God læselyst – og god arbejdslyst!

**Socialt Udviklingscenter SUS**

Juni 2014

# KORT OM RESONANSPROJEKTET

Dette inspirationskatalog er opstået på baggrund af det tre-årige projekt "Resonans – livgivende relationer", hvor ansatte i socialpsykiatrien i Høje Taastrup, Odense og Fredericia Kommuner har arbejdet med resonans.

Projektet blev til ud fra hypotesen om, at kvaliteten af de relationer, der hver dag former sig og udspiller sig på de socialpsykiatriske tilbud, er afgørende for både borgernes og medarbejdernes trivsel. I socialpsykiatrien har det i mange år været en udbredt opfattelse, at alle medarbejdere skal kunne give den samme kvalificerede støtte og hjælp til alle borgere, og at de skal kunne give den samme ydelse – uanset hvem de samarbejder med.

Denne forståelse har projektet taget fat om, da erfaringer fra praksis viser det modsatte: Medarbejderes og borgers relation til hinanden er afgørende for begge parter velbefindende, og relationen er i høj grad påvirket af, hvilken resonans, der er mellem de to personer.

Projektets overordnede formål var at øge trivslen og forbedre det psykiske arbejdsmiljø for de medarbejdere, der deltog i projektet ved at fokusere på potentialet i den professionelle relation mellem medarbejder og borger, medarbejder og medarbejder samt borger og borger. Dette potentiale forstår vi som 'resonans' – en umiddelbar samklang mellem to mennesker, der kan katalysere det samarbejde, der er en forudsætning for en vellykket socialpsykiatrisk praksis.

Konkret har de tre projektkommuner arbejdet med begrebet resonans, som grundlæggende bygger på en forståelse af, at mennesker er forskellige, og at det er naturligt, at der er nogle mennesker, man tiltrækkes af og har tillid til, og andre man søger væk fra. Dette gør sig også gældende i kommunernes forskellige tilbud til mennesker med psykiske lidelser. Nogle borgere og medarbejdere har resonans med hinanden, andre har det modsatte, mens atter andre ikke har nogen af delene

Nu, tre år efter, sidder vi tilbage med en viden om, at resonans ikke blot er en tilgang, der sætter fokus på det relationsarbejde, der foregår hver dag mellem borgere og medarbejdere og indbyrdes blandt medarbejderne. Det er en tilgang, der rækker langt ind i den enkeltes trivsel og i hele den måde, hvorpå der tænkes faglighed, udvikling og psykisk arbejdsmiljø i socialpsykiatrien. Og det er en tilgang, der er under stadig udvikling.

[...]

MAN KAN FÅ DET LØFTET LIDT VÆK FRA, AT 'JEG IKKE ER GOD NOK'. ALTSÅ, DET ER IKKE DET, DER ER I SPIL.

DET ER **NOGET ANDET**.

DET ER RESONANS, DER ER I SPIL OGSÅ.

DET GIVER JO EN BEDRE **TRIVSEL** SIMPELTHEN.

I STEDET FOR AT MAN RENDER RUNDT MED DEN DER FØLELSE AF, AT 'JEG SLÅR BARE IKKE TIL, FORDI JEG KAN IKKE SAMMEN MED DENNE HER BORGER', SÅ ER DET JO EN **LETTEELSE** BÅDE AT FÅ DET SAGT, MEN OGSÅ AT 'DET ER OKAY, SÅDAN HAR VI DET OGSÅ'.

DET KAN VI ÆNDRE. OG DET ER HELLER IKKE GODT FOR BRUGEREN. MAN TÆNKER JO BÅDE 'JEG KAN IKKE, MEN JEG KAN OGSÅ SE, AT DENNE HER BRUGER IKKE TRIVES I DET'. OG HVIS DET SÅ IKKE ER SAGT, SÅ BLIVER DET JO NOGET, DER VIRKELIG **FYLDER** I ÉN. SÅ JEG SYNES, DET HAR EN STOR **INDVIRKNING PÅ ENS TRIVSEL**.

/MEDARBEJDER

# RESONANS I EN NØDDESKAL

Af psykolog Lars Lorentzon

(oversat fra svensk til dansk af Maja L. Sørensen)

## Hvordan begrebet voksede frem

Min første supervisor i samtaleterapi gav mig det råd, at jeg skulle mødes med nye klienter tre gange og derefter stille mig selv spørgsmålet: Hvordan føles det at tale med vedkommende? Hendes råd, baseret på mange års erfaring, lød ganske enkelt: *“Hvis du føler modstand, ubehag eller har svært ved at engagere dig i samtalen, så afbryd kontakten og henvis klienten til en anden kollega. Du ved, at man ikke kommer godt overens med alle mennesker. Oplever du derimod, at lyst og engagement opstår i mødet med klienten, så fortsæt terapien.”*

I ti år var jeg leder på en behandlingsinstitution, hvor jeg fik et godt indblik i alle de terapeutiske relationer, der udspillede sig. I den tid blev det mere og mere tydeligt for mig, at der var terapier, hvor terapeuten og klienten *ikke* passede sammen, og terapier, hvor de gjorde. I de førstnævnte terapier mærkedes det tydeligt, at begge parter var frustrerede, og behandlingen havde ingen eller negativ effekt. Omvendt var det i de tilfælde, hvor parterne passede sammen: Her fik både terapeut og klient øget selvværd og selvtillid. Ud fra denne betragtning forstod jeg vigtigheden af at skabe en terapeutisk kultur, der gjorde det muligt at fremme, at både terapeuter og klienter følte det muligt at finde sammen med dem, de passede sammen med, og at undgå eller afbryde de terapier, hvor de mærkede, at de ikke fungerede sammen.

Min mor boede i sine sidste år på et plejehjem. Hun fik daglig hjælp til rengøring, madlavning, toiletbesøg og intimhygiejne. Hun havde 3-4

forskellige plejepersoner i løbet af ugen, som skiftedes til at tage sig af hende. Min mors humør skiftede på dramatisk vis, fra fortvivlelse, dødsønsker og afsky til glæde, livslyst og kærlighed, alt efter hvem der tog sig af hende. Nogle gange boede jeg en uge hos hende og kunne konstatere, hvor fint hun havde det med nogle, hvor glad og sød hun var i deres selskab, og hvor bange, dum og ondsindet hun blev i selskab med andre. I mine øjne var alle hendes plejere søde og dygtige, men i hendes øjne var de enten kærlige engle eller rene hadeobjekter. Når jeg forsøgte at overtale ledelsen til at ændre deres rutiner, så min mor ikke havde de plejere, hun ikke passede sammen med, fik jeg svaret, at dette ikke var muligt.

Som tiden gik, begyndte jeg at anvende begreberne resonans og dissonans til at beskrive den følelsesmæssige kvalitet, som gensidigt opstår, når vi føler, vi passer eller ikke passer sammen. Når der er resonans, ønsker vi at være sammen og ofte at komme nærmere hinanden. Når der er dissonans, går vi hinanden på nerverne og nærer ønsker om at komme væk fra hinanden.

Resonansen er en forudsætning for, at vi kan anvende vores kompetence og viden, og vi kan ikke påvirke den med vores vilje.

## Resonans – hvad er det egentlig?

Nogle mennesker søger vi, andre fjerner vi os fra. Dette udspiller sig i alle relationer: Når vi mødes i toget, på dansegulvet, kirkebænken, hos lægen eller på fodboldbanen. Nogle mennesker bliver tiltrukket af hinanden, har tillid til hinanden og nyder at være sammen. Der er god kemi mellem dem. Der opstår en livgivende følelse. De ‘vitaliserer’ hinanden. Dette er resonans.

Hvorfor er det sådan? Ja, det er ikke så let at svare på. Betydningfuldt nok er dette et uudforsket område, så alt, jeg her kan tilbyde, er nogle tanker fra mine egne personlige erfaringer.

Jeg tror, resonans opstår, når vores livserfaringer korresponderer, bekræfter og komplementerer hinanden. Det, vi synes at se eller opfatte hos hinanden, føles dels trygt og bekræftende, dels kan vi nogle gange mærke, at den anden kan tilføre noget vigtigt til vores eget liv. Det, vi måske skammer os over, kan den anden værdsætte. I terapi har jeg ofte gjort mig den iagttagelse, at når der er en god resonans mellem klienten og jeg, så har jeg selv, gennem mødet med klienten, kunnet lære mig noget nyt og vigtigt om mig selv og livet, og jeg har følt, at klienten ligeledes har nydt godt af netop min måde at være på og min livserfaring. Vores relation har 'behandlet' os begge.

I dissonansen sker det modsatte. Det, vi tror, vi ser i hinanden, er ofte kvaliteter, vi føler truer os eller afslører os. Der bliver sået tvivl om vores selvbilleder, og vi er på vagt overfor hinanden. Når vi møder en læge, vi ikke kan lide (dissonans), skjuler vi vores bekymringer og tager sjældent den ordinerede medicin. Kommer vi til en læge, vi kan lide, tør vi betro os, og vi tror på, at medicinen er den rigtige.

En anden måde, hvorpå vi kan reflektere over resonans og dissonans, er at anvende begreberne projektion og projektiv identifikation. Når vi møder et andet menneske, projicerer (danner) vi et billede af den anden, som altid er hentet fra vores egen erfaring – en slags selvbillede af os selv. Normalt er denne projektion forankret i vores erfaringer eller vores måde at være på. Det, vi ser hos den anden, er noget, som findes i den anden, men også i os selv. Forstår vi sagen ret, er dét, som vi så tydeligt synes at se hos den anden, noget som findes i os selv også, men dette er mindre tydeligt for os. Vi overfører vores erfaring til den anden. *"Vi ser ikke bjælken i vores eget øje, men splinten i vores næstes",* siger Bibelen.

I resonansen projicerer vi 'gode' erfaringer og selvbilleder, i dissonansen projicerer vi de

smertefulde, skræmmende og skamfulde erfaringer. I dissonansen sker en form af det, der kaldes 'malignant mirroring', hvor parterne projicerer deres mest smertefulde selvbilleder over i hinanden. Det betyder ikke, at det de ser i hinanden, nødvendigvis er forkert eller 'taget ud af den blå luft', men bare at det er ganske svært og udfordrende at møde disse sider og forholde sig til dem.

Den projektive identifikation indebærer, at vi altid har en tendens til at identificere os med eller leve op til den andens projektioner. Når parterne i en relation projicerer gode billeder over på hinanden, vil de typisk leve op til projektionerne, bekræfte opfattelserne. På samme måde med de negative projektioner. Vi har en tendens til at opføre os på den måde, den anden forventer. Når min kære gamle mor åbnede døren og så, at det var den forhadte 'Gun', der kom, var hendes åbningsreplik: *"Jaså, er det dig, som kommer i dag, Gud bevare mig!"* Det gjorde det ikke let for Gun at være rar, så hendes svar lød i retning af: *"Gå ind og sæt dig. Så skal jeg tørre op efter dig!"*

Resonans og dissonans i relationen mellem mennesker er ikke let at forstå. Jeg håber, vi kan lære mere fremover. Men at det forholder sig sådan, at visse mennesker bliver 'tændt' af hinanden, og at andre frastøder hinanden, er åbenlyst. Dette er et faktum, vi må holde os for øje. Vi kan ikke skemalægge relationer i omsorgsarbejde udelukkende ud fra logistik eller kompetence. Vi må skabe en sundhedspleje, der tager hensyn til, hvad mennesker (behandlere og klienter) føler for hinanden. Jo vigtigere vi tror, selve relationen er i et plejearbejde – fx ældrepleje og socialpsykiatri – desto mere må vi skabe muligheder for at lade os guide af et resonans/dissonans-tankesæt.

## Resonans og dissonans i grupper

Resonans er nødvendig i én til én-forhold, uanset om der er tale om private eller professionelle



relationer. Uden en gensidig følelse af tillid, lighed, konsensus er det svært at snakke med hinanden og at hjælpe hinanden. På den anden side har resonansen også en bagside. Den forener parternes gode sider og ønskede selvbilleder, men samtidigt skabes en slags delt samspil, hvor de vanskelige erfaringer holdes væk. Man hjælpes ad med at idyllisere og forbedre hinanden. I terapi, der sigter mod at bearbejde sider af os selv, der er negative, fx fyldt med skam, skyld og frygt, kan resonans i det lange løb være en hindring. Resonans er godt i det korte, umiddelbare perspektiv, men det kan på sigt være hindrende for at arbejde med det, vi har allersværest ved i livet. Det, vi mere end noget andet, ville ønske ikke fandtes.

Det er ud fra dette perspektiv, at jeg synes, at omsorgsarbejde bør basere sig på grupper og 'teams', og ikke kun parrelationer. Fælles for de fleste grupper er, at de både rummer relationer, der har potentiale for at udvikle resonans og dissonans.

Resonans og dissonans er ikke endegyldigt. Vores følelsesmæssige forhold til andre mennesker er foranderlige. Dissonante relationer rummer ofte en utrolig værdifuld udviklingsmulighed, men da kræver det et stort mål af resonante relationer, som kan transformere alskens onde spøgelses til håndterbar menneskelig erfaring.

## ØVELSE

**FORBEREDELSE:** Lav en rundkreds af stole til max 10-12 personer.

Tag et minut, hvor du tænker over et menneske, som du har mødt på et tidspunkt i dit liv, hvor I havde rigtig god resonans med hinanden. Italesæt, hvilken betydning det havde for dig i dit liv. Fortæl det til de andre i rundkredsen.

## ØVELSE

### FIRE GODE SPØRGSMÅL

- > Hvordan ser du på borgeren?
- > Hvordan ser borgeren på dig?
- > Hvordan ser du på dig selv?
- > Hvordan ser borgeren på sig selv?



*HELT OVERORDNET SYNES JEG, AT DET HANDLER OM AT GIVE SLIP. OG HVIS MAN KAN DET, SÅ BLIVER DET MEGET MERE LIGEVÆRDIGT. OG SÅ KAN DER JO LETTERE OPSTÅ **RESONANS**.*

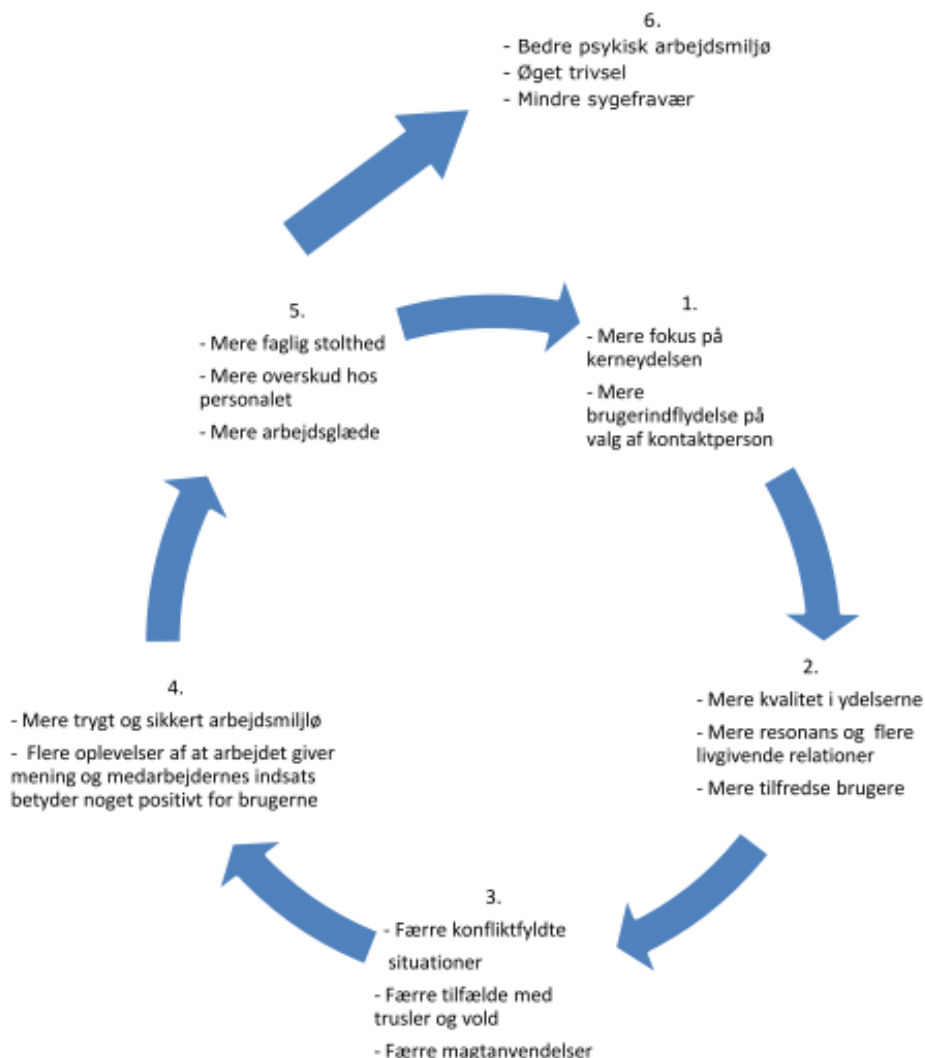
*LIGE SÅ SNART DU HAR ET **LIGEVÆRDIGT SAMARBEJDE**, SÅ OPSTÅR DER **RESONANS** PÅ EN ELLER ANDEN MÅDE.*

/MEDARBEJDER

## **RESONANSSPIRALEN**

Mere resonans i relationerne i socialpsykiatrien kan medvirke til at skabe forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø! Her ser du en udviklingsspiral, der illustrerer netop dette.

Følg vejen rundt i spiralen og få et indtryk af den proces, din arbejdsplads kan gennemgå ved at arbejde med resonans som en ny måde at tænke arbejdsmiljø, faglighed og relationsarbejde sammen på.



## ET VENSKABELIGT 'ÆGTESKAB'

Man mærker det med det samme, da de kommer gående i foråret. En boblende åbenhed som ses i de søgende blikke og energien imellem dem. Ying og yang, tvillinger, Gøg og Gokke, Tintin og Kap-

tajn Haddock, Pippi Langstrømpe og Annika. Den særlige synergi mellem to meget forskellige mennesker, der tilsammen smelter sammen til en harmonisk helhed. Det er også sådan, de to damer beskriver hinanden. Alt det, den ene tør, tør den anden ikke – men når de er sammen, går det over. Det blev på et tidspunkt så symbiotisk, at de altid omtalte sig selv i 'vi'-form. Da andre mennesker begyndte at reagere på det, blev det for

meget, og i dag øver de sig bevidst på at sige 'jeg' i stedet for 'vi', når den anden ikke er til stede.

"Vi er nogle gange så symbiotiske, at vi ikke har godt af hinanden". Linda griner over til Edith.

"Nogle gange kan det godt blive uhensigtsmæssigt at være sammen 18 timer i døgnet" supplerer Edith og svarer igen med et højlydt grin.

Det hele begyndte lidt stille. Linda satte sig over til Edith for otte år siden, hvor Edith tilbragte halvanden time i indesluttet tavshed på Gasværket, et værested for psykisk sårbare. Der var hul igennem med det samme, en slags gensidig respekt. Linda fik Edith overtalt til at være med på motionsholdet, og langsomt blev halvanden time til to timer, og så til tre og til sidst hele dage. De glædede sig hver dag til at tilbringe tid sammen. Det gjorde det nemmere at tage sig sammen, og de følte sig trygge i hinandens selskab.

"Linda fik mig op af sofaen og væk fra tv'et og min mor". Edith kigger over på Linda.

"Vi opdagede langsomt, at alt det den ene ikke turde, som f.eks. at gå på posthuset eller ud at handle, det turde den anden. Og når Edith hørte stemmer, kunne hun aflæse på mig, om jeg hørte det samme, og på den måde kunne vi styrke hinandens svagheder. Vi genkendte noget i hinanden". Linda taler roligt og fattet med en blød Tine Bryldsk radiostemme, man gerne vil betro sig til.

Efterhånden kan de uden ord aflæse, hvordan den anden har det. Men de er også gode til at sige, hvad de føler. Det eneste, de ikke taler om, er deres psykiatriproblemer. Det overlader de til de professionelle.

"Angst kan godt få en lille fjer til at blive til ti høns, og så sidder vi begge to der og kan ikke rokke os ud af flækken. Edith kan godt have en tendens til at ville lægge ansvaret over på mig, og jeg tager imod det. Til sidst kan jeg ikke bære det

længere, og så knækker jeg. Så det har vi lært at adskille".

"Vi skal helst bare være veninder og have de sjove oplevelser og have en glad hverdag sammen. Det er vi meget bevidste om", svarer Edith igen.

For de to damer er der stadig noget, der hedder den virkelige verden, den derude, og så er der den hjemme i socialpsykiatrien. Men jo mere de bevæger sig ud i virkeligheden, jo nemmere bliver det. Altid sammen. De er også begyndt at rejse sammen uden hjælp. Det er stort. Og de er blevet betragtet som ægtepar masser af gange. Også det griner de af.

"Jeg er ikke så glad for at få nye ind i vores "ægteskab". Jeg bliver meget jaloux. Da Linda fik sin nye SKP og glædeligt kom hjem og fortalte, hvor sød hun var og alt det, de lavede sammen, så blev jeg hamrende jaloux, næsten sygeligt". Edith griner over til Linda, som griber ordene helt naturligt.

"Det har taget os en del år at lære at danse sammen. Førhen sagde man jo ikke noget, når de følelser opstod. Det har vi lukket op for nu, også de sårbare hændelser for at undgå misforståelser og uhensigtsmæssige diskussioner".

I de otte år, de har været veninder, har de haft tre gevaldige skænderier.

"Hvis vi skal være sammen i 50 år, så er vi nødt til at udvikle os og møde andre mennesker, måske også få kæresten for at have noget at tale om hver for sig". Linda smiler til Edith.

Edith fnyser og trækker lidt på smilebåndet, for en ting er sikkert: de vil altid være den andens bedre halvdel og fortrolige – uanset hvem der ellers måtte komme forbi i deres liv. Det har de lovet hinanden.

**FAKTA** Linda er opvokset i Bagsværd, har været gift og altid følt sig psykisk sårbar. Det brød først for alvor ud for 12 år siden, og siden har hun været en del af socialpsykiatrien. Venskabet med Edith har gjort hende til et helt menneske. Hun er i dag 44 år og bor i hus sammen med en anden borger i et forsøg på nye samlivsformer. Et forsøg som ikke rigtig er lykkedes.

Edith har været i psykiatrien siden hun var seks år gammel, hvor hendes mor fik hende anbragt på børnehjem. Siden har hun været svingdørspatient. Hun er i dag 43 år og bor i et bofællesskab for psykisk sårbare. Siden hun begyndte at tage depotmedicin, har hun fået det markant bedre. Men den største forandring og nøglen til livet, er venskabet med Linda, der begyndte for otte år siden.

I mange år har de gjort et kæmpe stykke arbejde for socialpsykiatrien som ambassadører, og de engagerer sig i et hav af sociale ting til stor gavn og glæde for andre brugere og borgere i psykiatrien. Det har gjort dem berygtet i byen, hvor de hvert år samler præmier ind til en stor basar.

## ØVELSE

**FORBEREDELSE:** Lav en rundkreds af stole til max 10-12 personer.

Tag et minut, hvor du tænker over et menneske, som du har mødt på et tidspunkt i dit liv, hvor I havde dissonans med hinanden. Italesæt, hvilken betydning det havde for dig i dit liv. Fortæl det til de andre i rundkredsen.

## ØVELSE

Sæt folk sammen to og to.

Bed dem om i fællesskab skrive på post its, hvad de sætter pris på i relationen til andre mennesker. Grupperne præsenterer deres post its til hinanden i plenum.



*DE FLESTE VIL GERNE HAVE MULIGHEDEN FOR AT **VÆLGE**.*

*DET KAN VÆRE, EN BORGER VÆLGER 'ANNE', FORDI HUN ER GOD TIL  
AT GIVE ET KÆRLIGT SPARK, NÅR DER ER BRUG FOR DET, MEN  
HELLERE VIL TALE MED 'JESPER', NÅR NOGET ER SVÆRT.*

*NÅR BORGERNE FÅR VALGMULIGHEDER, STYRKES DERES  
MESTRINGSKOMPETENCER. OG DE OPLEVER, AT VI **ANERKENDER**  
DERES VALG. AT DET ER OK, AT DER ER NOGLE MAN HAR EN BEDRE  
RELATION TIL END ANDRE, OG AT DET OGSÅ KAN AFHÆNGE AF  
SITUATIONEN.*

*NETOP DET MED AT INDGÅ I **RELATIONER** ER SVÆRT FOR MANGE  
PSYKISK SÅRBARE BORGERE.*

*/MEDARBEJDER*

# NINA, INA OG METTE BAND

Nina kommer først ind i mødelokalet på Vester-vænget, så Ina, så Mette. Tre stærke kvinder på række. Dagen før sad de ude i haven med hver deres buket blomster fra æbletræet. Ina fortalte en sjov historie, som fik de andre til at grine. Noget med at kvaje sig. De griner indforstået. De havde tørklæde på alle tre, og Ina syntes, de skulle binde det sammen.

“Jeg ser vores samarbejde som noget smukt, som en helhed, fordi vi virkelig får noget fra hånden, og det løser vi med så stort engagement, glæde og nærvær, og det minder mig om blomster”. Ina taler roligt med en blid stemmeføring.

De har kendt hinanden i fire år og arbejdet med resonans i halvandet år. Et ord, de alle tre opfatter som noget, der ‘klinger blødt’ mellem mennesker. Ordets ekko vækker genklang fra ledelsen og runger dybt ned igennem organisationen og ud til borgerne som en naturlig del af hverdagen.

Ina føler sig frem, Nina taler mens hun tænker, Mette tænker før hun taler. De er vant til at analysere og arbejder med MBTI-profiler, som giver dem en større indsigt og rummelighed over for hinanden og andre mennesker. Samtalen bærer præg af observationer og iagttagelser, lige indtil musikken kommer på banen. Ina fanger det først.

“Jeg har altid set vores samarbejde som et orkester”. De andre griner og tøver en anelse. Orkesterassociationen er tydeligvis Inas hjemmebane. “Jeg ved lige, hvordan det orkester ser ud. Jeg er forsanger og spiller harpe, Nina spiller trommer

og Mette guitar”. Stemningen nærmer sig løssluppenhed. Mette og Nina retter sig op i stolene og vender front mod Ina

“Kunne du se mig sidde der og hamre løs ligesom Lars Ulrik? Og så når vi er færdige med mødet, så smider jeg trommestikkerne ud blandt publikum”. Ina og Mette er ved at dø af grin over Ninas kommentar. De kan lige se temperamentet folde sig ud på trommerne. Mette er lidt i tvivl med guitaren, så Nina placerer hende bag mikrofonen. Selv ser Mette sig bag trommerne. Ina vil spille disko.

“Ja! Harpe og disko. Man skal da være åben for noget nyt. Det er ligesom chokolade i kyllingeretten”.

Det er tæt på, at mødelokalet forvandler sig til en fest. Pludselig er blomsterne fra fotoet blevet erstattet af instrumenter. Mette kan slet ikke få det ud af hovedet.

“Vi har alt for lidt musik i vores bofællesskaber”. Mette kunne godt tænke sig at arbejde mere bevidst med musik. Nina synes egentlig, det er fint med julemusik og radioen kørende i baggrunden, og af og til noget beroligende musik hvis en borger er urolig. Ina er helt forsvundet ind i orkesteret. Hun er i gang med at udstyre de andre ledere med instrumenter. Pernille spiller fløjte, Jane ved hun ikke helt endnu, og Lone spiller klaver.

Tiden er ved at løbe ud. Kvinderne skal videre til nye opgaver, men en ting er sikkert: ledelsen på Vestevænget svinger og spreder musikken langt ud over det lille mødelokale. Måske ikke som Sanne, Anne og Lis, men som Nina, Ina og Mette.

**FAKTA** Ina er daglig leder af køkkenservice og er uddannet økonoma. Nina er daglig leder af Vestervænget og er uddannet social- og sundhedsassistent. Hun er ved at tage den offentlige lederuddannelse ved siden af jobbet. Mette er leder af bo- og bostøtteområdet i socialpsykiatrien i Høje Taastrup. Ina og Mette har arbejdet på Vestervænget i fire år, Nina i 15 år. Ina og Nina er fysisk i samme rammer på Vestervænget og arbejder med hver deres opgaver, medarbejdergrupper og daglige driftsopgaver. Mette bevæger sig rundt mellem bostederne og koordinerer udkørende medarbejdere og er ikke fysisk på Vestervænget længere.



## ØVELSE

Sæt dig sammen med et menneske og lav post its, hvor I snakker om, hvad du gerne vil være fri for, når du er sammen med andre mennesker.

Skriv det på post its og præsenter for de andre i plenum.



# 10 GODE RÅD

## TIL AT ARBEJDE MED RESONANS

- 1** Præsenter personalet for resonanstilgangen gennem undervisning og dialog

---

- 2** Inddrag borgerne fra start, gerne gennem fælles oplæg og aktiviteter med personalet

---

- 3** Beslutter I jer for at lave et internt projekt om resonans – udpeg da en tovholder, evt. arbejdsmiljørepræsentanten

---

- 4** Sørg for opbakning fra ledelse og medarbejdere

---

- 5** Tag evt. afsæt i en arbejdspladsvurdering (APV) eller trivselsmåling

---

- 6** Læg en god plan for aktiviteter, implementering og forankring på arbejdspladsen

---

- 7** Brug personalemøderne til at drøfte projektets indhold og fremdrift

---

- 8** Brug forskellige medier i formidlingen som fx undervisning, foldere, video og foto

---

- 9** Afsæt tid til sparring og supervision hvor personalet og borgerne kan tale om de udfordringer, de oplever

---

- 10** Sørg for at der er passende tid til udviklingsproces og implementering – forandringer tager tid



*DET ER EN MÅDE AT ANERKENDE BORGEREN FOR, AT HAN  
HAR GJORT SIG EN **GOD OVERVEJELSE** OMKRING DEN  
RELATION, HAN INDGÅR I.*

*AT DET SKAL VÆRE **OPBYGGENDE** FOR HAM. DET ER JO DEN  
MÅDE, VI FÅR BORGERNE TIL AT VOKSE PÅ.*

*/MEDARBEJDER*

# ØVELSE:

## RESONANSHJULET

- > Med resonanshjulet kan I tage temperaturen på resonans på jeres arbejdsplads.
- > Hurtigt og enkelt kan I få et overblik over, hvad I skal fastholde, udvikle og parkere, hvis I vil have en resonanspraksis på jeres arbejdsplads.



# ERFARINGER MED AT ARBEJDE MED RESONANS

I Fredericia, Odense og Høje Taastrup Kommuner har de i tre år arbejdet med resonans som omdrejningspunkt for at øge trivslen hos borgere og medarbejder og for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Her kan du læse nogle eksempler på, hvad der er kommet ud af at arbejde med resonans i de tre kommuner:

- > **Løbende statusmøder:** Medarbejderne holder oftere statusmøder sammen med borgerne for at vurdere, hvorvidt der er grobund for et godt samarbejde eller ej.
- > **Matchning i dialog med borgeren:** Medarbejdernes metode til at matche medarbejdere og borgere er forandret. Matchningen sker nu i dialog med borgeren, der i høj grad vælger, hvem han/hun kan "bruge til hvad". Denne valgmulighed styrker den enkelte borgers mestringskompetence, magtbalancen udjævnes, og det er medvirkende til at forebygge konfliktsituationer.
- > **Teams frem for kontaktpersoner:** Medarbejderne arbejder nogle steder i teams, frem for som kontaktpersoner. Da det i høj grad er borgeren, der vælger teamets medlemmer, har medarbejdere fået nye samarbejdsrelationer. Det styrker også personalets kendskab til og samarbejde med hinanden.
- > **Et mere åbent arbejdsmiljø:** Medarbejderne har, nogle steder, opnået mere tillid til og åbenhed med hinanden, og de deler i højere grad overvejelser og bekymringer med hinanden.
- > **Accept af hinandens forskelle:** Resonanstillgangen har gjort det lettere for medarbejderne at rumme og acceptere de forskelle, der er i medarbejdergruppen. Forståelsen af hinanden er blevet bedre, hvilket gør, at samarbejdet glider nemmere. Arbejdspladsens sociale kapital er øget, og derigennem er det psykiske arbejdsmiljø blevet bedre.
- > **En mere ligeværdig relation:** Arbejdet med resonans har bidraget til, at samarbejdet mellem borgere og medarbejderne i langt højere grad end tidligere bygger på en tilvalgt relation. Effekten af dette er, at relationen er blevet mere balanceret og ligeværdig, hvor medarbejderne ikke længere er 'overmennesker'. Mere ligeværdighed virker konfliktforebyggende og har derfor betydning for personalets tryk og sikkerhed – og dermed for det psykiske arbejdsmiljø.
- > **At turde give slip:** Det kan være udfordrende for den enkelte medarbejder at skulle slippe en relation til en borger, som de har arbejdet tæt sammen med i en lang årrække. Arbejdet med resonans har skabt opmærksomhed på, at et gensidigt afhængighedsforhold kan være en stopklods for begge parter.

- > **At skulle "sælge sig selv":** Det øgede fokus på resonans mellem borger og medarbejder har skabt mere synlighed af den enkelte medarbejders kompetencer og på, hvad borgeren kan 'købe i deres butik'. Salgsretorikken og det ændrede fokus har påvirket både tænkning og kultur i retning af, at personalet kan tilbyde noget forskelligt, samtidig med at de har en fælles faglighed.
- > **Til- og fravalg er en lettelse og en belastning:** Det er positivt for borgerne, at de kan udvælge og sammensætte deres samarbejdspartnere ud fra deres aktuelle behov og mål. For medarbejderne kan det også være positivt og føles som en lettelse ikke at blive valgt til af en borger. Samtidig kan det være udfordrende og ramme den enkelte medarbejder hårdt, hvis vedkommende slet ikke bliver valgt til. I denne situation er det vigtigt, at personalet kan tale åbent med hinanden om det.
- > **Ændring i opgavefordelingen:** Arbejdsgangen i forhold til fordelingen af arbejdsopgaver er ændret. Tidligere blev fordelingen gennemført overvejende med udgangspunkt i, hvilke medarbejdere der havde 'mest plads'. Mens fordelingen i dag også sker med hensyntagen til om der er mulighed for resonans.
- > **Samarbejde og kommunikation:** Nye organisatoriske sammenhænge og team frem for en-til-en samarbejde i kontaktpersonordning afføder nye måder at samarbejde og kommunikere på. Der er kommet nye samarbejdsrelationer blandt de ansatte både internt i de enkelte afdelinger – fordi de nu arbejder i team, som borgerne er med til at sammensætte. Og der er kommet mere samarbejde på tværs af afdelinger, fordi der har været flere tværgående aktiviteter, som har stimuleret samarbejdet og sammenholdet.
- > **Øget kendskab til kolleger:** Personalet har fået øget kendskab til hinanden. Det har de dels fået gennem fællesaktiviteterne i projektet og på de enkelte arbejdspladser – og dels gennem de nye samarbejdskonstellationer, hvor personalet kommer til at arbejde sammen med nogle andre kolleger, end de plejer. Alt i alt har det øgede kendskab til hinanden og arbejdet med resonans gjort det nemmere at håndtere de forskelligheder, der er i personalegrupperne.

## ØVELSE

**"FAKTA-FØLELSE-TANKE"-ØVELSE:** Tænk over en person, du har været sammen med inden for den sidste uge. Tænk over jeres møde og lav en kort refleksion fakta, følelse og tanke. Fx:

*Fakta: Sidste torsdag var jeg på besøg hos en borger i Søndergade 5.*

*Følelse: Jeg blev meget oprørt over, at jeg ikke blev lukket ind, da det nu er tredje gang, det sker.*

*Tanke: Tænk hvis borgerens utilfredshed med mig er lige så stor som min utilfredshed med borgeren.*

DER ER INGEN I HUSET HER, DER GERNE VIL TILBAGE TIL DEN GAMLE MODEL, HVOR DE [LEDELSEN] SATTE TEAMET OMKRING BORGEREN.

HER ER DET BEBOEREN, DER SÆTTER TEAMET OMKRING SIG. OG DET BLIVER NU SET PÅ SOM ET TILVALG.

MEN DET VAR NOGET, MEDARBEJDERNE FRYGTEDE, INDEN VI STARTEDE. DE VAR BANGE FOR DET MED AT BLIVE FRAVALGT. AT DE IKKE FØLTE SIG DYGTIGE NOK TIL DERES ARBEJDE.

MEN TIT NÅR DER ER TALE OM, AT DER ER NOGEN, DER BLIVER VALGT FRA AF EN ELLER ANDEN ÅRSAG, SÅ VIRKER DET FAKTISK BEGGE VEJE, FORDI HER I HUSET KAN EN MEDARBEJDER OGSÅ KOMME OG SIGE, HVIS DET IKKE FUNGERER MED EN BORGER. SÅ DET GÆLDER JO OGSÅ DEN ANDEN VEJ.

OG MANGE GANGE ER DET FAKTISK EN LETTELSE FOR BEGGE PARTER, AT SAMARBEJDET OPHØRER, FORDI MAN HAR GODT MÆRKET, AT DET IKKE HAR FUNGERET.

/MEDARBEJDER

# SOM MAN RÅBER I SKOVEN, FÅR MAN SVAR

“Resonans handler om genklang. Et ekko man kan genkende”.

Lone tøver ikke et sekund med at forme sætningen. Siden 1992 og til omkring 2005 møder hun meget få mennesker i behandlingssystemet, som kan se hvem hun er, udover hendes egen familie. Else er en af de få, og først der begynder noget at forandre sig.

Vi sidder i et lille gult hus klemt inde mellem to bygninger, som danner rammen for Psyk-Info i eventyrets hovedstad, Odense. Byen, hvor H.C. Andersen som bekendt blev født. Hvad han næppe kunne ane var, at der en dag ville udspille sig et virkelighedens eventyr i den gade, han kort boede i som ganske spæd. Gadens navn er Klaregade. Ordet Psyk-Info eksisterede helt sikkert ikke på Andersens tid, men uden at kende til den slags moderne ord, brugte han et langt liv på at skrive om de mennesker, der var mest udsat i samfundet. En tråd Else har taget op.

“Første gang jeg mødte Lone, var hun meget syg, men jeg kunne se mennesket bag sygdommen. Det slog mig, at de andre, jeg sad i gruppe med, følte sig personligt ramt af hendes voldsomme udbrud, og i det øjeblik besluttede jeg mig for at kæmpe for adskillelsen mellem borderline-diagnosen og Lone”.

På det tidspunkt var Else forstander i et aktivitetshus i Odense, hvor Lone var blevet omvisiteret til.

“Det betød alt for mig at blive flyttet. Jeg startede et smykkekursus i aktivitetshuset, som var mit

ansvar, og det var alfa omega for mig at mærke tillid og få opbakning for første gang. Jeg følte mig set og hørt af Else”.

Lone og Elses relation udviklede sig hurtigt. De opdagede, at de havde mange fælles værdier, og at de var gode til at accelerere i ideer.

“I den kreative proces kunne vi lægge lag på det, den anden sagde, og udvikle noget der blev godt. Og sådan er det stadigvæk”. Lone lægger vægt på ordene, når hun taler.

“Vi går med hinanden og siger ja og tror på det mulige”. Else bygger videre på tanken.

I takt med at Lone er blevet rask, er Else også begyndt at sparre med Lone om ting, hun kan være i tvivl om rent fagligt eller socialpolitisk. En sparring, der handler om at kvalificere ideer, og som udspringer af deres respektfulde forhold. Før handlede det mest om at forstå Lones sygdom.

“Som psykisk sårbar er der en stor tendens til at blive holdt fast i sin sygdom. Og det er jo også resonans at høre efter og føle efter og lade folk udvikle sig. Med borderline husker man ikke, hvad der er sket, men det gør de fleste andre mennesker desværre”.

I dag er de samarbejdspartnere i projekterne NetOp og Ambassadørkorpsset.

“Lone er altid med i nye projekter. Vi har et fagligt fællesskab, og boede jeg i byen, gik vi også på café sammen”. Lone smiler til Else og giver igen.

“Det vigtigste for mig er at vide, hvor Else er, og hun er lige her. For mig er det utroligt at være nået så langt. Det skylder jeg den tillid, jeg fik fra Else og co. og min egen målrettethed. De gav mig modet”.

**FAKTA** Else er 58 år. Hun er uddannet socialrådgiver og terapeut og har arbejdet i gadeprojekter med misbrug i Jylland og Bogense. Siden 2005 har hun været leder i Psyk-Info i Odense. Hun har tre voksne døtre.

Lone er 52 år og uddannet skolelærer og har diagnosen borderline. Hun arbejder på et socialpsykiatrisk bo- og værestedstilbud 12 timer om ugen. Hun har to sønner med ti års mellemrum og har været gift fire gange. To gange med den samme, manden hun bor sammen med i dag.



## ØVELSE

**UD AF Huset-ØVELSE:** Gå ned på den lokale banegård i en gruppe på 2-4 personer. Beslut jer for at sætte jer på en bænk ved siden af en eller flere personer, som I helst vil sidde ved siden af. Efterfølgende mødes I med de andre i gruppen til en snak om, hvad der gjorde, at netop de mennesker blev valgt. Gentag evt. øvelsen.

*Øvelsen kan også laves ift. mennesker, man ikke har lyst til at sidde ved siden af.*



# ØVELSER

## **FESTBORDPLAN-ØVELSE - TIL GRUPPER HVOR DELTAGERNE KENDER HINANDEN**

“Forestil jer, at I skal lave en festbordplan til 12 gæster fordelt ved to borde. Gruppen bliver enig om, hvilke 12 personer, alle kender, der skal med til festen og skriver hvert navn på en seddel. Personerne i gruppen må gerne være med blandt navnene til festen.

To personer i gruppen fordeler nu de 12 navne med 6 om hvert af de to borde, mens de andre i gruppen lytter og tager stikord til, hvad de hører, bordplans-makkerparret lægger vægt på i ‘bordplans-matchningen’.

Når de to har lavet bordplanen, lytter de til, hvad de andre har hæftet sig ved, og hvad de andre mener, har betydning, når gæsterne skal placeres og skriver stikord på flipover til eventuelt brug i plenum”.

## **FESTBORDPLAN-ØVELSE - TIL GRUPPER HVOR DELTAGERNE IKKE KENDER HINANDEN**

“Forestil jer at I skal lave en festbordplan til 12 ‘kendisser’ fordelt ved to borde. Gruppen bliver enig om, hvilke 12 “kendisser”, der skal med til festen og skriver hvert navn på en seddel.

To personer i gruppen går sammen om at fordele de 12 navne med 6 om hvert af de to borde, mens de andre i gruppen lytter og tager stikord til, hvad de hører, bordplans-makkerparret lægger vægt på i ‘bordplans-matchningen’.

Når de to har lavet bordplanen lytter de til, hvad de andre har hæftet sig ved, og hvad de andre mener, har betydning når gæsterne skal placeres og skriver stikord på flipover til eventuelt brug i plenum”.



**NÅR MAN SNAKKER OM SÅDAN NOGET, SÅ KAN  
MAN *BEDRE FORSTÅ* DEN ANDEN KOLLEGA.**

**HVIS EN KOLLEGA KOM TO GANGE I LØBET AF TO  
MÅNEDER OG SAGDE "JEG KAN SIMPELTHEN IKKE  
KLARE DEN OPGAVE." HVIS MAN IKKE SNAKKEDE  
OM DET, SÅ VILLE MAN BEGYNDE AT TÆNKE "HOLD  
DA KÆFT, HUN KAN IKKE KLARE EN SKID".**

**OG NÅR MAN TALER OM DET HER, SÅ BLIVER  
DET MERE TYDELIGT FOR OS ALLE, AT DER ER EN  
GRUND TIL DET. SÅ PÅ DET OMRÅDE OMKRING  
TRIVSEL, SÅ HAR DET HJULPET.**

**/MEDARBEJDER**



## LYST TIL AT VIDE MERE?

På vores hjemmeside [www.sus.dk](http://www.sus.dk) finder du bl.a.:

En ISSUU-version af inspirationskataloget  
En pdf-version af inspirationskataloget til download  
En evalueringsrapport af resonansprojektet

—

På vores youtube-kanal [kanalsus](https://www.youtube.com/channel/UCkxwvXpXpXpXpXpXpXpXpXp) finder du filmen  
*"Resonans – den livgivende relation"*

I juni 2014 udkommer temanummeret  
*"Resonans – den livgivende relation"*  
i tidsskriftet 'Social Kritik'

Der er i forbindelse med projektet blevet lavet en fotoudstilling med tine hardens billeder. Udstillingen består af 18 fotos, der måler 60x90 cm med tilhørende staffelier og tekst. Ønsker du at låne udstillingen, kan du sende mail til Socialt Udviklingscenter SUS på [sus@sus.dk](mailto:sus@sus.dk) for at høre nærmere.