



# **BOTILBUD**

– udfordringer til  
rehabiliteringsarbejdet i socialpsykiatrien

# **BotilbUD**

**– udfordringer til  
rehabiliteringsarbejdet  
i socialpsykiatrien**

**Redigeret af**

**Trine Wulf-Andersen  
Agnete Neidel**

*Botilbud – udfordringer til rehabiliteringsarbejdet i socialpsykiatrien*

Redigeret af Trine Wulf-Andersen & Agnete Neidel

Center for Socialt Entreprenørskab

Roskilde Universitet

1. udgave 2009

Omslag: Marianne Dunker Jensen

Sats: Vibeke Lihn

Tryk: Kopicentralen, RUC

ISBN: 978-87-7349-745-6

Udgivet af

Center for Socialt Entreprenørskab

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

Roskilde Universitet

Telefon 4674 2021

E-mail [cese@ruc.dk](mailto:cese@ruc.dk)

[www.ruc.dk/paes/cse/](http://www.ruc.dk/paes/cse/)

i samarbejde med

Socialpsykiatri, Næstved

Kløverengen, Ishøj

Pedersvænge, Køge

SL/BUPLs forsknings- og udviklingsfond

Denne antologi er det skriftlige resultat af tre udviklingsprojekter i socialpsykiatrien og deres samarbejde med Roskilde Universitet, i det videnskabende netværk Botilbud.

I foråret 2008 modtog alle botilbud på Sjælland en invitation til at deltage i et netværk, der ønskede at understøtte udviklingen af botilbud, som i tæt samspil med beboerne og lokalsamfundets aktører kunne skabe gode, farbare veje fra et liv, hvor man først og fremmest er botilbudsbeboer til et liv hvor man (også) er aktiv medborger.

Det var en tid med store forandringer i kølvandet af Kommunalreformen, og mange bosteder brugte mange kræfter på omstillingerne. Alligevel lykkedes det at danne et netværk med deltagelse fra tre bosteder: Pedersvænge i Køge; Kløverengen i Ishøj samt Socialpsykiatri Næstveds døgnboliger. Hvert bosted har fra maj 2008 til august 2009 formuleret, gennemført og formidlet et udviklingsprojekt. Drivkraften i disse udviklingsforløb har været lokale projektmedarbejdere. Projekterne har alle, på hver deres måde og med afsæt i de enkelte botilbuds aktuelle virkelighed, arbejdet inden for rammerne af den fælles problemformulering:

Kan vi udvikle en rehabiliterende praksis i socialpsykiatrien, som tænker forbi de eksisterende rammer – og ikke bliver en ny, færdig sandhed, men som holder sig i tvivl og i bevægelse?

Ideen til netværket var opstået som en del af phd-studerende Agnete Neidels forskningsprojekt: "Socialpsykiatri i en brydningstid". Et projekt der havde ambitioner om på en gang at *understøtte* og *udfordre* den igangværende forandringsbevægelse i socialpsykiatrien: Bevægelsen imod øget fokus på muligheden for at komme sig og en stigende interesse for at udvikle faglige indsatser der kan understøtte recovery-processer.

I tæt samarbejde med post.doc. Trine Wulf-Andersen blev netværket derfor tilrettelagt som en proces der på den ene side skulle både følge og forstyrre konkret udviklingsarbejde 'mens det skete' i de lokale kontekster. På den anden side ønskede vi at skabe et refleksionsrum, hvor det ville være muligt at se og diskutere de tre projekter som forskellige dele af den samme strømning i socialpsykiatrien – og som sådan være med til at skabe viden om hvad der er på spil i socialpsykiatrien i denne brydningstid. Det blev til 9 spændende dage i hinandens selskab, fordelt fra november 2008 til august 2009.

I antologiens 5 kapitler kan læseren få et indblik i de mange videns- og praksis-udviklende processer, netværket har givet anledning til. I det indledende kapitel beskriver Trine Wulf-Andersen og Agnete Neidel netværkets indhold og metode – både som et indblik i hvordan vi har arbejdet i netværket, og som invitation til andre, der har lyst til at arbejde med de refleksive processer som netværket har dannet ramme om. Projektmedarbejderne fra de tre botilbud fortæller derefter om deres udviklingsprojekter og de erfaringer og spørgsmål de har bragt med sig. Endelig indeholder den afsluttende artikel en række refleksioner over hvor det er vigtigt at forblive i tvivl og bevægelse, når man arbejder med forandringer mod rehabilitering. Artiklen afspejler forskningsprojektets ambition om at skabe bredere viden om hvad idealet om at lave rehabiliteringsarbejde gør ved socialpsykiatrien. Men den afspejler og viderefører samtidig de konkrete diskussioner og refleksioner, som har præget samarbejdet i netværket.

Med denne antologi sætter vi et foreløbigt punktum for de videnskabende processer som netværket har dannet rammen om. Men det betyder ikke at de slutter. Bostedernes udviklingsprojekter har allerede affødt nye ideer og tiltag til fortsat udvikling af praksis. Og phd-forskningsprojektet fortsætter med sin undersøgelse og udfordring af "Socialpsykiatri i en brydningstid".

## TAK

Projekt Botilbud har kun kunnet gennemføres fordi de deltagende botilbud har bidraget med ressourcer, både til det lokale udviklingsarbejde og til projektmedarbejdernes deltagelse i netværket. Desuden har forandringsprocesserne kun kunnet ske fordi brugere og medarbejdere på bostederne har været aktive medspillere i de udviklingsprocesser, projektmedarbejderne satte i gang.

Projektet har fået betydelig økonomisk støtte fra Center for Socialt Entreprenørskab på RUC og fra SL/BUPLs udviklings- og forskningsfond. Uden denne opbakning var netværket og denne antologi ikke blevet en realitet.

Som ofte i projekter med en vis levetid har ikke alle kunnet være med i hele processen. Tak til Irene Bendtsen (Kløverengen) samt Hanne Holstein og Inge Degn Johansson (Pedersvænge) som var med til at forme projekterne og netværket men som søgte nye udfordringer på andre arbejdspladser undervejs.

Også tak til projektets følgegruppe for sparring undervejs, til Linda L. Andersen og Birger Steen Nielsen for god støtte i planlægningsprocesserne og til Sine Lehn-Christiansen som sprang til da Trine skulle på barsel.

Agnete Neidel og Trine Wulf-Andersen  
Roskilde, september 2009

# INDHOLDSFORTEGNELSE

---

FORORD .....	3
KAPITEL 1: PROJEKT BOTILBUD	
Praksisforandring, historiefortælling og kritisk refleksion .....	7
<i>Af Trine Wulf-Andersen &amp; Agnete Neidel</i>	
KAPITEL 2: KLØVERENGEN, ISHØJ	
At arbejde sig tilbage til samfundet .....	19
<i>Af Anne Petersen i samarbejde med Gitte Ottesen &amp; Henrik Cronholm</i>	
KAPITEL 3: PEDERSVÆNGE, KØGE	
Fra klient til medborger.....	29
<i>Af Gurli Jacobsen, Maria Saltoft, Lone Kousholt &amp; Anna Oldenburg</i>	
KAPITEL 4: DØGNBOLIGEN, NÆSTVED	
Nye plovfurer på fremtidens mark .....	37
<i>Af Anders Ambus &amp; Troels Stolt</i>	
KAPITEL 5: AFSLUTTENDE REFLEKSIONER	
Udfordringer i og af rehabiliteringsarbejdet.....	45
<i>Af Agnete Neidel &amp; Trine Wulf-Andersen</i>	

## KAPITEL 1: PROJEKT BOTILBUD

### PRAKSISFORANDRING, HISTORIEFORTÆLLING OG KRITISK REFLEKSION

**AF TRINE WULF-ANDERSEN, post.doc. & AGNETE NEIDEL, phd. studerende**  
Roskilde Universitet

*I Projekt BotilbUD har forskere fra Roskilde Universitet (RUC) og praktikere fra tre socialpsykiatriske botilbud på Sjælland arbejdet sammen om, at forbedre beboernes muligheder for deltagelse i samfundslivet. Denne artikel beskriver hvordan et videnskabende netværk gennem et år har fungeret som en støttende ramme for de tre lokale projekters udvikling af rehabiliteringsindsatsen og kritiske refleksioner over egen praksis. Desuden giver vi konkrete eksempler på, hvordan netværket har arbejdet – eksempler som kan inspirere andre botilbud til selv at arbejde med historiefortælling og refleksion i forandringsprocesser.*

#### **PRAKSISFORANDRING – FRA BEBOER TIL MEDBORGER**

I mange botilbud kæmper man med at omdefinere 'institutionen' i arkitektonisk, holdnings- og handlingsmæssig forstand og skabe en mere recovery- og rehabiliteringsorienteret indsats.

For et praksisfelt der historisk har været selvforsynende med aktiviteter og tilbud, er det en udfordring at tænke ud over rammerne, og udvikle et positivt samspil med lokalsamfundet. For beboerne – som ofte er kendetegnet ved lang historie af psykisk sygdom, social marginalisering og isolation – er det en udfordring at blive aktivt deltagende i livet uden for botilbudet. Og spørgsmålet er, hvordan man i praksis griber det an at skabe sådanne forandringer.

Projekt BotilbUDs vigtigste ambition har været, at understøtte udviklingen af faglige og organisatoriske kulturer, der øger beboernes muligheder for deltagelse i samfundslivet – og derigennem forhåbentlig bidrage til deres recovery-processer.

Igennem et år har tre botilbud med hver deres lokale udviklingsprojekt mødtes med os i et netværk, der har tænkt på tværs af de tre projektarbejder. Netværket har været samlet i ni hele dage. Her har vi i fællesskab støttet, udfordret og inspireret projekterne, samtidig med at vi blev klogere på, hvad der, på et mere generelt plan, er på spil, når man forsøger at skabe forandring.

Denne artikel beskriver selve netværket og dets arbejdsformer. Vi giver eksempler på den type spørgsmål og diskussioner, vi har rejst og på de udfordringer og muligheder, der har vist sig i denne model for forandrings- eller udviklingsarbejde. I de følgende artikler går vi tættere på de tre projekter og deres indhold: Hvad var

ideerne, hvad kom der ud af dem, hvad lærte vi undervejs og hvilke muligheder og udfordringer var på spil i de tre – ganske forskellige – projekter?

### **NETVÆRKET – FRA EKSPERIMENT TIL REFLEKSION, OG RETUR**

En generel ambition i Projekt BotilbUD har været at arbejde med, hvordan man i sin faglige praksis og kultur kan tænke og skabe nyt, og samtidig bevare et kritisk blik på også nyskabte rammer. Vi har, med andre ord, haft fokus på at skabe farbare veje mod rehabilitering og på brugernes mulighed for samfundsdeltagelse gennem forandring af praksis i botilbudene, snarere end gennem forandring af brugerne. Vi har arbejdet med afsæt i en fælles problemformulering:

Kan vi udvikle en rehabiliterende praksis i socialpsykiatrien, som tænker forbi de eksisterende rammer – og ikke bliver en ny, færdig sandhed, men som holder sig i tvivl og i bevægelse?

På den baggrund har netværket været et forum for kritiske spørgsmål og forstyrrelser. Vi har stillet skarpt på det mangetydige og modsætningsfyldte frem for på enkle sandheder og løsninger. Og vi har lagt særlig vægt på at afsøge modstand, dilemmaer og faldgruber, der er dukket op undervejs.

Den model for praksisforandring, som vi har sat op med Projekt BotilbUD, bygger på den overbevisning, at forandningsprocesser må have to ben at gå på.

Det ene ben i Projekt BotilbUD er den grundforestilling, at man bedst lærer noget og bedst udvikler ny viden ved at gøre noget. Det er igennem konkrete forsøg i praksis, at det man gerne vil forandre for alvor bliver synligt og muligt at skabe ny viden om. Derfor har de lokale projekter og eksperimenter i de deltagende botilbud været grundpillerne i projekt BotilbUD.

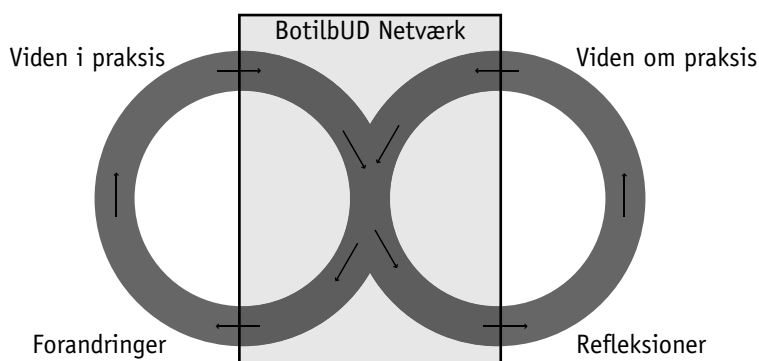
Det andet ben i Projekt BotilbUD er at grundige refleksioner over de konkrete forsøg og erfaringer er en central del af læreprocessen. Derfor har netværksmøder på tværs af projekterne været et centralt element i Projekt BotilbUDs arbejdsform.

I vores udvælgelse af de tre projekter lagde vi vægt på, at deltagerne på den ene eller den anden måde arbejdede med noget, der lignede og noget der adskilte dem fra hinanden. En vis fælles platform er nødvendig for at skabe en god arbejds- og refleksionsproces på tværs af lokale forskelle.

Netværksmøderne har tilbudt et anderledes rum at reflektere indenfor. Et rum der (både fysisk og organisatorisk) er løftet ud af den daglige praksis, og hvor vi som forskere har fungeret som tovholdere, rammesættere, udspørgere og provokatører. Vi har på forhånd defineret rehabiliteringsarbejde som det samlende tema, og veje mod deltagelse som det konkrete fokusområde. Vi har til gengæld ikke villet præsentere bestemte definitioner af hvad rehabilitering er eller bør være. Undervejs har vi bidraget med greb og øvelser, der har haft til hensigt at udvide synsvinklerne og udfordre såvel nugældende praksis som de konkrete, lokalt forankrede forandningsarbejder. Netværkets mål har altså ikke været nødvendigvis at producere svar, men snarere at producere nye, anderledes spørgsmål.



Med et ben i den konkrete (forandrings-)praksis og et ben i det eftertænksomme møde med andre, har man mulighed for at overkomme den kløft, der ofte er imellem viden *om* praksis og viden *i* praksis.



Grundstrukturen på alle netværkets møder har derfor været først at bringe praksis og projekternes eksperimenter ind i rummet som noget levende og centralt. Dernæst har vi gennem forskellige øvelser og oplæg sat rammen for analyser og refleksioner, som kunne hjælpe til at løfte blikket og udfordre praksis. Og til sidst har vi forsøgt at bygge bro tilbage til den praksis og de udviklingsprocesser, som deltagerne skulle tilbage til. Vi forsøgte at skabe møder som på en gang var videnskabende, praksisforstyrrende og udviklingsunderstøttende.

### **HISTORIEFORTÆLLING – 'PÅ BESØG' I HINANDENS PRAKSIS**

Historiefortælling har været et vigtigt redskab til at bringe praksis med ind i mødernes refleksionsrum. Når vi mødes for at tale og skabe viden om praksis, er det både styrken og svagheden, at vi præcis gør det på afstand af praksis. Denne afstand betyder på godt og ondt en reduktion af den kompleksitet og umiddelbarhed i tid og rum, som kendetegner hverdagens handlinger.

Historier er ikke gengivelser der i et 1:1 forhold bringer 'det der sker' med fra et sted til et andet. Men historier er rekonstruktioner af brudstykker af handlingsforløb, der kan fungere som små vinduer mod praksis.

Historier har mange fordele, når man vil bringe praksis med ind i et refleksivt rum. For det første er historien en genkendelig form at formidle sin erfaringsverden til nogen der ikke var til stede, da begivenheden fandt sted. Hver dag fortælles der historier i socialpsykiatrien: "Nu skal du høre hvad der skete..." Så formen – det at fortælle – er velkendt og relativt nem at gå til.

For det andet giver historierne mulighed for at gå på besøg i hinandens erfaringer. Det har været vores ambition at skabe rum for at fortælle levende historier, historier som gengav deltagerens opfattelse af 'hvad der fandt sted'. Vi har lagt vægt på at historierne skulle være åbne beskrivelser af konkrete handlingsforløb i detaljerige og

ofte lidt rodede nærbilleder. Billeder, hvor der endnu ikke er konkluderet, forklaret eller vurderet i forhold til det der fandt sted, men hvor fortællingen er mangetydig og rummer de modsætninger, dilemmaer og paradokser som også praksis rummer. For det meste har historierne været små anekdoter eller forløbsfortællinger fra deltagernes hverdag, med afsæt i et fælles fokus. Vi kan illustrere med to eksempler på historier fra netværket<sup>1</sup>:

### **På job**

En af vores beboere havde fået et arbejde gennem en jobkonsulent i kommunen, og det var et rigtig godt job, og han var virkelig glad for det, og han blev godt integreret deroppe, og medarbejderne blev også rigtig glade for ham. Og de aftalte, at han bare skulle gå hjem, når han ikke kunne klare mere, og når belastningen blev for meget for ham, og de gav ham opgaver i forhold til, hvad han havde ressourcer til. Og det var et rigtig godt samarbejde, og han var i sig selv rigtig interesseret i jobbet indhold, så det var et rigtig godt sted for ham at komme hen. Problemet var bare at han ikke fik nogen løn for at være der, fordi hans kontrakt ikke blev etableret oppe i kommunen, fordi han var jo bare pensionist, så han behøvede jo egentlig ikke lige at få løn for det. Så efter fire måneder så kunne han ikke lige mere, så protesterede han ved at sige: "Så ka' I også rende mig i røven," og så forlader han stedet, og så er han ikke vendt tilbage. Og jobkonsulenten kom aldrig til nogen form for dialog med ham.

### **På kræmmermarked**

Det startede med nogle personaler, som snakkede om kræmmermarked, bare sådan noget dagligdagssnak i fællesrummet, og det skulle den der beboers mor også, og så er det at praktikanten foreslår beboeren: "Jamen lad os da så tage til marked!" Og det ville han så godt! Hvilket overraskede den studerende lidt, han blev taget lidt med bukserne nede, og han vidste ikke lige, hvad han skulle gøre ved det. Det havnede så til en lille samtale med vejleder om, hvad de kunne gøre ved det. Og vejlederen gik videre til lederen og spurgte om det kunne lade sig gøre i det hele taget i vores organisation. Det skulle tages op i den øvrige personalegruppe, om de synes at det var godt, og hvor personen var henne i det her forløb og alt det her, og hvor lang tid skulle det dreje sig om – skulle det være en hel uge eller var der bare tale om et par dage, om han skulle bo derovre i telt eller... Beboeren har nogle problematikker der kan gøre tingene lidt mere svært. Men det blev så frembragt og modtaget på mange forskellige måder – både positivt og negativt, og ja der er mange holdninger omkring hvordan med deltagelse, hvor mange af personalet der skulle med og økonomi, hvordan de skulle bo og andre ting, så... Men det blev til, at hvis det skulle kunne lade sig gøre så skulle det være med støtteperson, der skulle en fast medarbejder med. Og så går vejleder og den studerende tilbage til forstanderen og siger at sådan og sådan, og så bliver der arbejdet videre med sagen, og den bliver afgjort; de skal bo i campingvogn. Han skal så betale for campingvognen, og han skal betale for enten den studerende eller en medarbejder, og så giver forstanderen en oveni, han skal betale til noget kostkasse, og der bliver tale om noget kolonitillæg. Det bliver besluttet, at det bliver en hel uge, men det er sammen med borgeren selvfølgelig, og de har aldrig været væk så længe før. Når de har været på sommertur, så har det været 2-3 overnatninger max. Så dette her er helt grænseoverskridende, og det er jo også grænseoverskridende økonomisk. Forstanderen er åben overfor idéen, men nogle af de andre personaler... det går over deres grænse. Der opstår virkelig konflikt omkring denne her studerende, der nu skal på den her tur. Det er

jo helt fantastisk flot, at det bliver en helt vild succeshistorie. Han gennemfører en hel uge på kræmmermarked, og han skal med til næste år og måske kun med sin mor. Det ville altså være uden personaler. Og der er ingen der i sin vildeste fantasi kunne forestille sig, at denne mand skulle være væk hjemmefra i mere end tre døgn.

I de følgende afsnit vil vi give nogle billeder på, hvordan vi konkret har brugt sådanne historier i vores netværksarbejde. Undervejs viser vi eksempler på øvelser vi har brugt i netværket – i det håb at læserne får lyst til at tænke over spørgsmålene og eventuelt lege med øvelserne i deres botilbud.

#### **ØVELSE: Fortæl en historie**

Vælg et tema I gerne vil fortælle om. Fortæl historien om et konkret handlingsforløb. I netværket har vi f.eks. arbejdet med at fortælle historier der:

- Illustrerer hvorfor et projekt/en forandring er vigtig/nødvendig
- Illustrerer hvad rehabiliteringsarbejde er i jeres botilbud, når det går virkelig godt – eller når det går virkelig skidt.
- Illustrerer handlinger/organiseringer/fysiske indretninger i jeres botilbud der forholder sig til rehabilitering eller 'det udenfor botilbudet'
- Illustrerer dilemmaer eller paradokser i forhold til rehabilitering eller 'det udenfor' bostedet

Hvis I arbejder med historiefortælling er det vigtigt at fokusere på at skabe billeder for tilhørerne – vise hvad der skete, hvem der stod hvor, hvem der sagde hvad, hvad der så skete (snarere end at forklare hvorfor det skete, af hvilke grunde osv.).

#### **KRITISK REFLEKSION – AT SKABE ET NYSGERRIGT BLIK PÅ EGEN PRAKSIS**

Historierne har givet en vigtig indgang til deltagernes erfaringer og den konkrete hverdag og praksis – det der sker – på de enkelte bosteder og i de enkelte forandringsprojekter. Og ved nærmere eftersyn kan historierne lære os noget både om det der fortælles om, dem der fortæller og ikke mindst om måder, der kan og ikke kan fortælles på.

Netværksmodellen har været en særlig ramme for lære- og videnskabelsesprocesserne. Vægten har været på de kritisk nysgerrige refleksioner, som måder at bringe udviklingsarbejder videre på gennem forstyrrelse og udfordring.

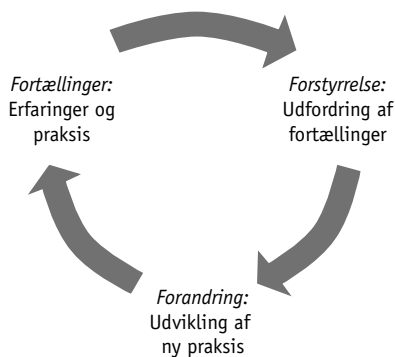
Deltagerne har i netværket kunnet dele og drøfte egne erfaringer med andre, som har stået udenfor både projektet og den dagligdag, det prøver at skabe forandring i. Af og til har vi med små oplæg eller introduktion af relevante begreber søgt at forstyrre feltets vanlige måder at anskue og tale om tingene på, ved at præsentere alternative forståelser og således fokusere på de mangfoldige perspektiver der kan findes på et enkelt situationsbillede. Ofte har vi ladet deltagernes historier rotere i forskellige analyseøvelser, netop i et forsøg på at komme uden om den blindhed, der ofte følger med at være 'ejer' af en historie og kende eller være del af den komplekse virkelighed, den har fundet sted i. Som et par af netværkets deltagere udtrykte det:

“For mig er det en hjælp, at de andre projekter hjælper os til at se det, vi ellers måske ikke ville få øje på.”

“Jeg har lige pludselig fået nogle ting at vide, som kan bruges til at komme hen et andet sted. Og det er da noget med denne her gruppe og opbakningen og de spørgsmål, der er blevet stillet, og som jeg har kunnet gå hjem og stille. Ellers tror jeg tit, man bliver sovset ind i sin egen hverdag.”

Men det kan også være sårbart at udstille sin egen praksis og gøre den tilgængelig for andres kritiske blik og kommentarer. Det har derfor været vigtigt for os at skabe en (netværks-)kultur, hvor kritiske analyser og kommentarer kan leveres på måder, der kan omsættes konstruktivt.

Vi har sat nysgerrighed i centrum i netværket. Nysgerrighed har et kritisk potentiale, der fokuserer på at åbne og udforske, snarere end at lukke. Med nysgerrighed som drivkraft har vi ønsket at udfordre praksis gennem udvidelse – snarere end indsnævring – af synsfeltet, for at skabe blik for noget andet, og mere, end den umiddelbare forståelse af historien. At få øje på perspektiver og stemmer, som ellers let kan forsvinde og forblive tavse, selvom de måske er nok så vigtige. Nysgerrigheden er også rettet mod at klargøre eller uddybe synsvinkler, at få øje på hvilke positioner vi taler fra eller hvilke usagte forestillinger og erfaringer vi trækker på, når vi fortæller historier med særlige ord og plots eller beslutter at handle på en særlig måde.



**ØVELSE: Skriv historien ned og læs den nysgerrigt**

- Skriv de fortalte historier ned så detaljeret som muligt. Skriv eventuelt ud fra en båndoptagelse. Giv historierne videre til en anden person eller en anden gruppe – evt. fra et andet bosted. Opgaven er at læse dem nysgerrigt med blik for det der ikke er umiddelbart synligt for fortællerne.

Målet er ikke at blive klogere på dem der bliver fortalt om, men på det der bliver fortalt – også mellem linjerne – og på den professionelle praksis der fortælles om. Nedenfor kommer forskellige bud på hvordan man konkret kan gøre det.

## HISTORIERNE UNDER LUP – AT UNDERSØGE ANDRE(S) PERSPEKTIVER

I netværket har analyseopgaverne ofte fokuseret på trække historierne generelle eller eksemplariske elementer frem, så de løsrives fra de konkrete historier. Ved at navngive eller kategorisere 'typer' eller 'mønstre' i historierne hæves refleksionerne op på et plan, der kan udpege tværgående temaer med bredere relevans end blot for en enkelt historie eller et individuelt botilbud. Et gennemgående træk har været forskellige former for udforskning af andre(s) blikke. I flere af projekterne har netop denne del af arbejdet været afgørende for de forandringer og justeringer, som løbende er sket i projekterne. Vi vil her give nogle eksempler på, hvordan vi konkret har gjort dette med forskellige øvelser.

### Udforskning af positioner og logikker i historierne

Vi har indledningsvist udforsket, hvilke aktører der var til stede i historierne, hvordan de blev forstået og hvilke handlemuligheder de havde og ikke havde. En øvelse har været at gå på jagt i hinandens historier efter de mange roller som er på spil i udviklingen mod at skabe en rehabiliterende praksis.

#### ØVELSE – Aktører og roller

- Hvilke aktører optræder i historierne – lav en 'rolleliste'? Hvilke ord bruges der om dem og deres handlinger? Hvilke aktører er bemærkelsesværdigt fraværende i historierne?
- Hvilke roller spiller aktørerne i historierne – hvem er aktive, hvem er passive, hvad gør de, hvad får de til at ske osv.? Er der nogen der prøver at få andre til at indtage bestemte roller eller gøre noget bestemt? Hvordan? Lykkes det? Hvilke roller er det ikke muligt for dem at spille? Hvorfor?

En anden øvelse har været at udpege de logikker, som er styrende for historierne handlingsforløb. Logikker er antagelser, ofte udtalte, om verdens sammenhæng. De omfatter f.eks. forestillinger om, hvad der udgør 'behov' eller 'hjælp', forestillinger om hvad 'det gode sociale arbejde' eller 'det gode liv' er, om hvad 'brugeren' eller 'brugers problem' er, eller om hvad medarbejderens opgaver er og bør være mm.

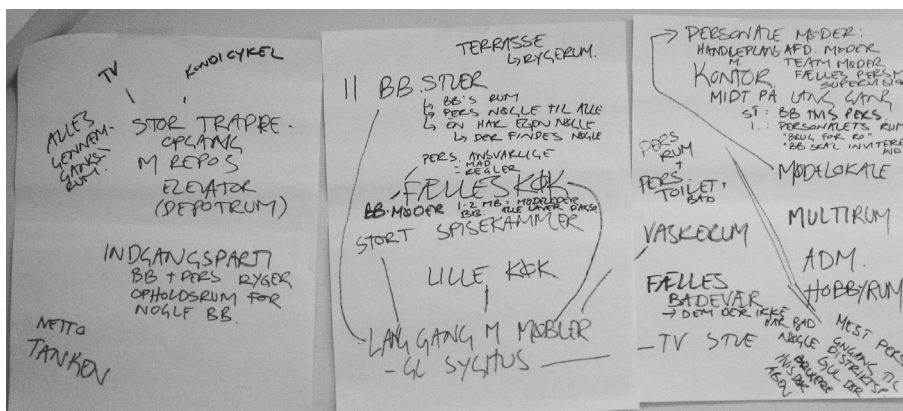
#### ØVELSE – Viden og logikker

- Hvilken viden tages for givet, når netop dette sker i historien? Hvilke logikker eller forståelser er underforstået i historien? Det kan være forestillinger om årsagssammenhænge, hvad problemet er, hvad der bør gøres, hvordan et bestemt fænomen eller en bestemt handling forstås osv. Hvordan er disse logikker måske forskellige og modsatrettede?

Analyserne rejste interessante spørgsmål og diskussioner om medarbejdernes mangeartede roller, som ikke nødvendigvis er konsistente eller forenelige. Og om hvilken rolle brugerne har mulighed for at spille i udviklingsprocesser, der ofte er leders og medarbejders projekt. Og de åbnede for overvejelser om, hvordan flere logikker kan være på spil på samme tid og skabe dilemmaer og modsætninger i relationen mellem medarbejdere og beboere.

### Udforskning af botilbudenes rum

En tredje øvelse i netværket gik ud på at identificere og undersøge forskellige fysiske og organisatoriske rum i og omkring botilbudene som medarbejdere og beboere bevæger sig i. Organisatoriske rum kan for eksempel være 'husmødet', 'handleplansmøde', 'supervision', 'personalemøde' ol. I fællesskab tegnede vi skitser, som viste rummene, hvilke aktiviteter de rummede og hvilke aktører, der havde adgang til dem og på hvilke betingelser.



Figur 1. Planche fra netværksmøde: brainstorm over rum

Øvelsen skabte erkendelse af, at medarbejderne er meget tydeligt til stede, og at der er mange rum – både fysiske og organisatoriske – i bostedet som er medarbejdernes, eller hvor medarbejderne har det primære ansvar og den primære kontrol med, hvad der kan finde sted.

#### ØVELSE – Fysiske og organisatoriske rum

- Hvilke fysiske og organisatoriske rum findes i og omkring jeres botilbud, som er relevante for jer som medarbejdere og/eller for beboerne.
- Hvem kan bevæge sig i de forskellige rum, hvordan, hvornår og på hvilke betingelser?
- Er der nogle af disse rum som er under forandring i jeres arbejde med at skabe en rehabiliterende praksis?

## Udforskning af andres stemmer

Et af de gennemgående og tilbagevendende temaer i vores arbejde i netværket har været at undersøge de stemmer, som ytrer sig om projekterne. Her undersøgte vi, hvem der ville blive berørt af udviklingsprojektet og overvejede, hvad de mon ville mene om de forandringer, de ville komme til at mærke. Her blev både kolleger, pårørende og beboere trukket frem som stemmer, der enten bare var udforskede eller potentielt var forstyrrende, provokerende eller modstandere i forhold til de forandringer, som udviklingsprojekterne lagde op til.

Vi har forsøgt at lægge vægt på at undersøge de perspektiver, som gjorde det meningsfuldt for andre at ville noget andet end det netværksdeltagerne og udviklingsprojekterne ville. Fordi det ofte er ved at overhøre og overbevise 'de andre' at vi ender med at gøre vold på dem – selv i forsøget på at gøre 'det gode'. Som en af deltagerne sagde:

“Det er det, der er smadderfarligt indenfor pædagogfeltet, det er at du ikke reflekterer så meget over din egen... :”Hvad er det du går og laver, hvad er det du siger?” Så bliver det farligt, for så rammer det dig selv. Det er altid nemmere at flytte fokus fra dig selv, til dem man arbejder med.”

### **ØVELSE– Berøring og modstand**

- Hvem bliver berørt af udviklingsprojektet? Hvordan? Hvad siger de om det?
- Hvilke stemmer ytrer modstand mod projektet? Hvad siger modstandsstemmerne om projektet?

Som en øvelse har vi lavet rollespil-interview, hvor en deltager repræsenterer en modstandsstemme, mens en anden forsøger at få mere viden, om hvad modstandsperspektivet går ud på.

I et af rollespillene trådte en deltager ind i rollen som pårørende. Hun oplevede at hun i rollespils-situationen nærmest blev følelsesmæssigt berørt af den pårørendes bekymringer – f.eks. for hvad der skulle blive af hendes søn, for på den ene side ikke at blive involveret og på den anden side for at sidde med hele ansvaret osv. Den deltager der havde rollen som interviewer, kunne omvendt mærke og genkende det dilemma, der for en medarbejder kan ligge i på den ene side at gå solidarisk ind i den pårørendes bekymringer og på den anden side gerne at ville overbevise den pårørende om det rigtige og gode i projektet. Rollespillet gav en ramme, hvor eksperimenter med at sætte sig i en andens sted gav nye indsigter i (forestillinger vi har om) andres perspektiver og, ikke mindst, i de forskellige interesser og positioner der af og til kan gøre det vanskeligt at tale sammen.

En vigtig erkendelse ved dette arbejde var, at man meget nemt stiller ledende og argumenterende spørgsmål, når der er nogen, der mener noget andet end det, man selv tror på! Det er svært at være nysgerrigt udforskende i forhold til stemmer som

ikke passer ind i ens eget billede. Det er svært at lytte med udgangspunkt i, at de andres perspektiver kan gøre os kloge på vores egne blinde pletter, og det vi tager for givet. Det er svært ikke at affærdige dem og forsøge at forklare eller overbevise.

#### **ØVELSE – Rollespil**

I en gruppe på mindst tre skal I vælge den modstandsstemme som er mest forstyrrende, irriterende eller uforståelig. En af jer skal nu 'være' modstandsstemmen. Regel: Det gælder om at forsøge at identificere sig med stemmen – ikke at parodiere den. En anden af jer skal være interviewer. Regel: Opgaven er at udspørge nysgerrigt med henblik på at blive klogere på:

- Hvad er indholdet i stemmens indvendinger og perspektiver?
- Hvad er det meningsfulde, indsigtfulde og kloge i det stemmen siger?
- Hvad fortæller stemmens udsagn om vores (forandrings)projekt (og ikke om personen selv)?

Øvrige deltagere observerer, noterer, og sørger for at reglerne overholdes.

#### **UDFORDRING Gennem Dialoger**

Aktiviteterne i netværket har også affødt øvelser, som mere direkte gik i dialog med kolleger og beboere i botilbudene. For eksempel fik deltagerne efter interview-rollespillet til opgave at vende tilbage til botilbudene og udforske 'de andres' stemmer så nysgerrigt som overhovedet muligt. Nogle gjorde det ved at lave interviews med kolleger og brugere. Andre gik mere uformelt til værks, og samlede på citater hvor nogle sagde noget om projektet og de drømme og visioner der knyttede sig til det. På den måde blev der bragt flere typer af 'historier' med ind i de kommende netværksmøder – nemlig dem som kolleger og beboere fortalte om rehabilitering og deltagelse.

#### **ØVELSE – De andres stemmer**

Observer hvem der ikke siger noget eller hvem der ytrer modstand. Interview dem og udspørg dem nysgerrigt med henblik på at blive klogere på:

- Hvad har de at sige? Hvad er indholdet i deres perspektiver og eventuelle indvendinger?
- Hvad er det meningsfulde, indsigtfulde og kloge i det de siger?
- Hvad fortæller deres udsagn om vores (forandrings)projekt (og ikke om personen selv)?

En anden måde at bringe andres stemmer direkte i spil var, da vi på et netværksmøde inviterede en større forsamling af brugere, pårørende og kolleger med som udfordrere og sparringspartnere på projekterne. Det blev en dag, hvor deltagerne fortalte om deres projekter og lyttede til de tanker, kommentarer og spørgsmål som gæsterne bragte på banen. Det blev en dag, hvor der både var plads til opfordringer til at gå



mere 'radikalt' til værks i rehabiliteringsarbejdet og til fortællinger om, at veje mod deltagelse og liv udenfor botilbudet ikke er drømmen for alle.

## INVITATION

Med afsæt i historier fra deltagernes botilbud og udviklingsprojekter, har vi arbejdet med en række forskellige måder at udforske og udfordre udviklingen af en faglig kultur i socialpsykiatrien, som understøtter brugernes muligheder for deltagelse i livet udenfor botilbudet.

Her har vi fortalt historien om, hvordan vi har arbejdet i netværket – og dermed hvad det er for en ramme, de tre lokale projekter og deres resultater er blevet til og må forstås i. De tre projekter beskrives nærmere på antologiens følgende sider.

Samtidig er denne artikel ment som en inspiration til, hvordan man kan arbejde systematisk med at skabe refleksionsrum, når man arbejder med små eller store udviklingsprojekter. Vi håber at artiklen som sådan kan stå som en invitation til selv at kaste sig ud i eksperimenter og kritiske refleksioner.

Øvelserne støtter udforskning af og refleksion over den praksis man vil forandre, og de konkrete forandringstiltag man iværksætter. Som vi beskrev i begyndelsen af artiklen, er det vigtigt at øvelserne ikke står alene. Man må efter hver øvelse vende tilbage til spørgsmålet om hvordan erkendelserne kan bruges i det videre udviklingsarbejde: Hvad skal der nu ske? Er der noget der skal ændres i udviklingsprojektets form og indhold? Er der noget der skal udforskes nærmere? Hvilke nye spørgsmål kan vi stille?

God arbejdslyst.

## HVIS DU VIL LÆSE MERE

### **Om historiefortælling som udviklingsredskab:**

Mørch, Susanne Idun (red.) (2008): *Pædagogiske Praksisfortællinger*. Academia.

Boje, David M. (2002 (2001)): *Narrative Methods for Organizational & Communicational Research*. SAGE Publications.

### **Om magt i socialt arbejde:**

Mik-Meyer, Nanna og Kaspar Villadsen (2007): *Magtens Former. Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren*. Hans Reitzels Forlag.

Chambon, Adrienne S., Allan Irving, Laura Epstein (eds.) (1999): *Reading Foucault for Social Work*. Columbia University Press.

## KAPITEL 2: KLØVERENGEN, ISHØJ

### AT ARBEJDE SIG TILBAGE TIL SAMFUNDET

#### **AF ANNE PETERSEN, udviklingskonsulent**

i tæt samarbejde med

#### **GITTE OTTESEN, pædagog & HENRIK CRONHOLM, pædagog, psykoterapeut**

*På Kløverengen har BotilbUDsnetværket givet projektmedarbejderne anledning til at reflektere over arbejdet i botilbudets Café Hjerterummet. Caféen er en del af en større forandringsproces på Kløverengen, hvor beboere bliver medarbejdere og derigennem får et muligt springbræt til et liv udenfor botilbudet. Caféen er i projektperioden blevet åbnet for offentligheden og bidrager både til at bringe lokalsamfundet ind i og beboerne ud af botilbudet. Med afsæt i interviews med en medarbejder og to beboere diskuterer artiklen, hvordan forandringerne opfattes samt nogle af de udfordringer og dilemmaer, der er kommet til syne undervejs.*

#### **EN CAFÉ TIL AFINSTITUTIONALISERING**

Recovery – at komme sig efter en sindslidelse – hjælpes på vej af mange forhold, eksempelvis at have et meningsfuldt og lønnet arbejde, at være en del af lokalsamfundet, at have et godt netværk og et selvbillede af, at man er et helt menneske i modsætning til at være reduceret til blot at være psykisk syg (Onken SJ et al., 2002). På Kløverengen, et botilbud i Ishøj, blev der i 2007 lavet en café, Café Hjerterummet, med det formål at sikre beboerne bedre muligheder for at opleve de forhold, der er nævnt ovenfor.

Caféen har siden udviklet sig meget. I begyndelsen var den udelukkende beboernes, men i dag er den også åben for gæster udefra. Mange beboere, såvel som mennesker med sindslidelser bosat andre steder, arbejder i dag i caféen side om side med uddannet køkken- og tjenerpersonale. Caféen fungerer som et socialt centrum for alle, der kommer på Kløverengen – både mennesker med sindslidelser og personale.

Caféen er, sammen med blandt andet etableringen af et håndværkerfirma, en del af en stor bevægelse hen imod at afinstitutionalisere Kløverengen. Den skal skabe mulighed for, at beboerne bliver en del af deres lokalsamfund, i stedet for at stå fastlåste på sidelinjen med oplevelsen af, ikke at have noget at bidrage med. Arbejdet er funderet i det hele menneskesyn, og dermed troen på at mennesker med sindslidelser ligesom alle andre mennesker, ønsker og evner at udvikle sig.

Hjerterummet er på mange måder en succeshistorie, men med den opstod der også en række dilemmaer for både beboere og personale. Hvor går f.eks. grænsen mellem hjem og offentligt rum, når man pludselig har en café på samme matrikel, som man bor på?

Det er disse dilemmaer, såvel som gode og dårlige oplevelser beboere og personalet har haft i forbindelse med oprettelsen af caféen, der er artiklens omdrejningspunkt. Indledningsvis gives dog et lille indblik i de tanker, der ligger til grund for caféen, og hvordan de blev oplevet fra pædagogernes side. Artiklen er således ikke en beskrivelse af, hvordan man etablerer en café, men derimod et indblik i de positive og negative situationer og muligheder den har skabt for beboere og personale på Kløverengen.

### CAFÉ HJERTERUMMETS OPSTÅEN

Ideen til caféen opstod i 2005 hos Per Heinecke, forstanderen på Kløverengen, umiddelbart efter han overtog ledelsen af bostedet. Han betragtede to rum, der grænsede op til hinanden. Det ene var tæt pakket med ting, ingen anede, hvor de ellers skulle gøre af – det var beboernes opholdsrum. Det andet rum, han betragtede, stødte op til opholdsrummet, og det fungerede groft sagt som kaffestue for personalet – her holdt de pauser sammen.

”Den konstellation var helt forkert. For det første skal et opholdsrum være inspirerende og rart at opholde sig i. For det andet ønsker vi ikke en opdeling mellem personale og beboere. Vi er på arbejde for at tilbyde at være sammen med beboerne i alle hverdagens situationer, ikke for at sidde adskilt som beboere og personale,” fortæller Per Heinecke. Rummene blev transformeret til Café Hjerterummet og dens køkken.

Under en tur til bl.a. Boston University så han, hvordan de dér arbejdede med det samme. Han så også, hvordan brugerne blev engagerede og tog ansvar, og i og med at de kunne se, hvordan andre udviklede sig, kunne de spejle sig i dem, og få troen på, at de også selv ville kunne. Turen bekræftede ham i, at caféen er vejen til et miljø, hvor brugerne kan opbygge rigtige relationer og have rigtige jobs, og at den kan være platformen til, at de får en plads i samfundet som borgere i samspil med alle andre borgere.

Således blev der truffet en beslutning, der rykkede ved de strukturer, som både beboere og personale var vant til. Af hensyn til beboerne blev det besluttet, at udviklingen af caféen skulle foregå trinvist og i samarbejde med dem, så de både kunne være med til at forme caféen, men også vænne sig til dens muligheder. Udviklingen af caféen forløb over et par år før den åbnede, og den videreudvikler sig stadig. Processen blev og bliver skabt gennem f.eks. temadage, evalueringer, uddannelse i recovery samt målsætning og udvikling af standarder for indhold og metoder. Alt foregår i et samspil mellem beboere og personale, og beboerne er derfor, naturligvis, også med til temadagene og er omdrejningspunktet i evalueringer.

Et af trinnene var, at morgenmaden i den første tid efter caféens oprettelse stadig blev spist i teamenes køkkener. Denne gradvise overgang illustrerede, at det var svært for nogle medarbejdere at forholde sig til den nye tilgang. Efter det blev besluttet, at morgenmaden nu skulle indtages fra caféens morgenbuffet, var der personale, der holdt fast i at dække op i teamene.

”For noget personale handlede det om, at vænne sig til en arbejdsform, hvor man er sammen med beboerne på en mere ligeværdig måde, og ikke hele tiden har konkrete opgaver, man skal lave sammen. Det kan være at lære beboerne nogle færdigheder, andre har bestemt, at de *skal* kunne. F.eks. at lave mad sammen, selvom mange ’normale’ mennesker heller ikke kan lide at lave mad, og derfor heller ikke gør det. Den nye arbejdsform giver til gengæld tid til, at man kan arbejde på at bryde den isolation, mange mennesker med sindslidelser er i”, fortæller Gitte Ottesen, som arbejder i caféen som mentor for beboerne på Kløverengen.

Hele arbejdsgangen og ideologien i arbejdet kom således under forandring, og det var og er en proces, der stadig forløber, hvor personalet lærer nyt og udvikler sig. Det samme gælder beboerne, som er blevet en stadig mere aktiv part i at sikre, at Café Hjerterummet og Firmaet (Kløverengens håndværksfirma) kører, som de skal. Det har givet en dynamisk personalegruppe, som er fælles om en professionalisme funderet i, at beboerne skal have håbet om og troen på, at deres drømme for livet kan blive realiteter.

Et andet trin, som netop er ved at blive taget sommeren 2009, er overgangen fra, at caféen har været beboernes, til at den også er åben for offentligheden. Det tages i roligt tempo begyndende med, at cafégæster der ikke bor på Kløverengen og ikke er gæster til beboere, kun må sidde udendørs på caféens terrasse. Åbningstiderne har også udviklet sig fra at være begrænsede til et par timer omkring frokost på hverdage, åben grill et par timer fredag aften og brunch om formiddagen i weekenden. Nu er caféen f.eks. åben kl. 10-17 fra lørdag til torsdag, mens fredags åbningstider strækker sig til kl. 21, og til oktober åbnes dørene for, at gæsterne kan sidde indendørs.

## CAFÉEN ER ARENA FOR AT BRYDE ISOLATIONEN

En af caféens store forcer er, at den fungerer som et socialt samlingssted. Her er beboere og personale sammen på en naturlig måde, uden ’pædagogisme’ som den er, når den er værst. ’Pædagogisme’ kan skabe kløfter, hvor mennesket med sindslidelsen oplever ikke at blive respekteret som et individ med ressourcer og evner (Onken S.J. et al., 2002).

Jacob Hansen<sup>2</sup>, som bor på Kløverengen beskriver ændringen på Kløverengen, som en ændring i forholdet til personalet. ”Det er blevet meget hyggeligere efter caféen er kommet til. Før var personalet altid så stressede og havde ikke tid til at snakke, fordi de f.eks. skulle lave mad til os. Nu er de meget mere afslappede og har bedre tid.”

---

2. Beboernes navne er fiktive, men kendte af skribenten

Sofie Kjeldsen, som også bor på Kløverengen, fortæller også positivt om forandringen i forholdet til personalet. "Man kommer tættere på hinanden, når man sidder og snakker lidt på kryds og tværs nede i caféen. Det giver rum til, at man kan snakke om andet end, hvordan man har det."

Caféen har også hjulpet Jacob til at komme ud af isolationen.

"Jeg er blevet meget bedre til at komme ud af lejligheden og være social. Der er flere mennesker dernede, end der var ude i teamene, og caféen er hyggelig at være i," fortæller Jacob.

En stor del af Gittes arbejde som mentor ligger i at bryde isolationen, og hun oplever caféen som en god arena for det.

"Vi gør meget for at motivere beboerne til at være med, både ved at være opmærksomme på at snakke med dem, når de kommer derned, men også ved lige at stikke hovedet ind hos dem i deres lejligheder, og høre om de har lyst til at komme derned," fortæller Gitte.

Og langt de fleste beboere kan godt lide caféen, men det varierer hvor meget, de forskellige kommer der. Der er en kerne, hvor nogle både arbejder og hænger ud dernede, mens andre kommer for at få en hurtig kop kaffe.

Beboernes frekventering af caféen kan også være en indikator for, hvordan de har det. Derfor er det også et defineret mål for Gitte, at hun hver dag, helst, skal have haft kontakt med alle beboere to gange, om det så kun er gennem en lukket lejlighedsdør.

"Det er vigtigt, at de mærker, at vi er her og er interesserede i dem – særligt når de har det dårligt. Og så er det jo fedt at opleve, når beboere der ikke tidligere kom i caféen, eller beboere der var begyndt at isolere sig, fordi de fik det dårligt, bliver motiverede til at komme med ned, også selvom det kun er for få minutter," fortæller Gitte.

Det er dog vigtigt at holde for øje, at man ikke er tvunget til at være sociale med hinanden, blot fordi man bor samme sted. Ifølge Sofie er det noget caféen lever godt op til, fordi man netop i caféen kan komme og gå, som det passer én. Derfor tilbyder personalet også at hjælpe beboerne med at lave mad i lejlighederne eller teamene, hvis de ikke har lyst til at spise i køkkenet, eller de hellere vil lave deres mad selv.

På den måde er det pædagogiske arbejde en konstant balancerende mellem, at beboerne naturligvis selv bestemmer, hvor meget og hvordan de ønsker at være sociale, samtidig med at pædagogerne arbejder aktivt for, at de skal komme ud af isolationen, fordi de oplever, at det giver dem livskvalitet.

"Vi skal huske, at vi kan foreslå og vi kan motivere, men vi kan ikke bestemme over beboerne. Man kommer faktisk langt med at være naturlig, have glimt i øjet eller bare være stille og roligt imødekommende," siger Gitte.

## **CAFÉEN ER BÅDE HJEM OG OFFENTLIG**

Selvom caféen har hjulpet beboerne socialt, oplever de dog også, at den skaber nogle dilemmaer i deres liv. Blandt andet i kraft af, at den er åben for offentligheden.

”At være psykisk syg er en privat sag, og jeg kan ikke så godt lide, at de (red. cafégæster) kan komme og se, hvem der bor her. Jeg vil gerne selv vælge, hvem der skal vide, at jeg er psykisk syg. Så jeg trækker mig nogle gange fra caféen, når der kommer gæster udefra,” fortæller Jacob.

En anden årsag til at han trækker sig er, at han oplever angst overfor fremmede. Men i forhold til det, er det faktisk også en hjælp, at caféen er åbnet for offentligheden.

”Når der kommer folk udefra i caféen, bliver jeg angst. På den anden side hjælper det mig også til at komme mig over min angst. Jeg er bange for dem, men de er sikkert også bange for mig, og så er det godt, at kunne se hinanden i caféen, og se at der ikke er nogen grund til at være bange,” forklarer Jacob.

Også Sofie oplever, at det kan føles grænseoverskridende, at der nu er åbnet for offentligheden, fordi det kan føles som at lukke fremmede ind i privaten.

”Caféen har jeg tidligere opfattet som beboernes sted, hvor man kunne komme lidt som man var, mens man nu f.eks. skal til at klæde sig pænt,” forklarer hun. Sofie sætter pris på, at åbningen udadtil forløber i et roligt tempo, hvor gæsterne f.eks. i dette års sommer måneder kun kan sidde udendørs, og at når gæsterne bydes indenfor til efteråret, vil caféen være udvidet med et rum, hvor kun beboere og deres gæster samt personalet må komme. På den måde vil privaten og det offentlige rum stadig kunne holdes adskilt. Sofie forestiller sig dog ikke, at hun vil holde op med at komme i caféens ’offentlige rum’, når gæsterne kommer indendørs. Det er bare et spørgsmål om tilvænnning. Oplevelsen af, at caféens normer ændrer sig, kan netop ses som et tegn på, at beboerne udvikler sig, og agerer under de normer, som er gældende på andre offentlige steder.

Som Sofie er inde på, vurderer også Gitte, at den langsomme udvikling af caféen er god for beboerne.

”Beslutningen om caféen kom fra ledelsen, og selvom der hos langt de fleste er stor begejstring for caféen i dag, og flere beboere ved at arbejde i caféen har oplevet at rykke sig mere end de selv, pædagogerne eller psykiaterne for den sags skyld troede muligt, var det en stor omvæltning for de fleste. Plejer man ikke at komme i caféen, lægger folk helt naturligt mærke til én, når man kommer derned. Den opmærksomhed kan være svær at tackle,” fortæller hun.

## **CAFÉ-NORMER**

Også andre dilemmaer eksisterer, når man arbejder pædagogisk i et cafémiljø. Hvis en beboer f.eks. har det dårligt og er udadreagerende i caféen, eller hvis grænsen mellem at være hjemme og i et offentligt rum, er udvisket for en beboer, og denne fremtræder meget uhygiejnisk. Episoderne har det til fælles, at pædagogerne går ind og håndhæver en norm for, hvordan man opfører sig blandt andre, men også at de støtter beboerne, så de kan være i det offentlige rum.

”Hvis du kommer på en café inde i byen og råber op, eller er meget uhygiejnisk, så bliver du bedt om at gå, for ellers går de andre kunder. Så det handler om, at vi skal

hjælpe beboerne til at agere under de normer, der er i samfundet. Så de kan begå sig, uden at der bliver set skævt til dem,” fortæller Gitte.

Dilemmaet om, hvornår man skal bryde ind, hvis beboerne er højrøstede, knytter sig også til at kunne begå sig i samfundet når nye sociale relationer etableres.

”Caféer er rum, hvor mennesker mødes, og hvor der også er mennesker, man ikke kender. Derfor skal caféen ikke være et sted, man sidder og søber i sine dårligdomme, for det er ikke det, der skal være fokus på, når man møder nye mennesker. Snakken om dårligdomme skal naturligvis tages, men man spørger lige beboeren, om hun har tænkt over, at alle andre kan følge med, når man sidder i caféen. Helst tager man så snakken et andet, mere privat sted,” siger Gitte.

Dilemmaet, der opstår når man håndhæver normerne, er, at man begrænser andres adfærd og udtryk, og man risikerer også at rokke ved magtbalancen mellem beboeren og personalet. Nøjagtig som det sker i alle andre sociale relationer, og som måske ses tydeligst når en voksen irettesætter et barn. Og det er lige præcis hvad forholdet mellem beboeren og pædagogen *ikke* må få karakter af, pointerer Gitte. Derfor er den medmenneskelige tilgang til beboerne altafgørende.

”Hver gang vi går ind og sætter regler for, hvordan man må opføre sig, skaber det en potentiel ubalance i vores forhold til beboeren. Det er vigtigt, at vi giver slip på det pædagogiske, og ikke opfører os som overmennesker. Derfor betyder det rigtig meget, hvordan vi gør det. At vi f.eks. joker lidt med det, eller stille trækker beboeren til side, hvis det er det, der passer bedst.”

Hver situation handler altså om at skabe en ægte relation og finde en balance, der passer til det enkelte menneske, man er sammen med. Og det er helt nødvendigt, at finde denne balance i forholdet forklarer Gitte, mens hun uddyber sine tanker om tilgangen til det pædagogiske arbejde.

”Psykisk syge skal ikke skånes, for vi hjælper dem ikke ved at pakke dem ind. Vi skal tale menneske til menneske. Lytte, vejlede og støtte og være ærlige, men ikke give dem svarene, for de er mestrene i deres liv, vi er ikke. Det er her vores professionalisme skal ligge.”

På den måde opstår der ud af arbejdet et paradoks, hvor man på den ene side ikke skal opføre sig som et overmenneske, som bestemmer over andre, men på den anden side faktisk ligger inde med nogle svar på, hvordan man skal opføre sig for at få gode oplevelser blandt andre mennesker. Det er i sig selv modsigende, men også nødvendigt.

”De svar skal vi tilbyde,” understreger Gitte og fortsætter, ”Det skal man som pædagog turde gøre på en respektfuld måde.”

## **MEDARBEJDERE, IKKE AKTIVEREDE**

En anden af caféens store forcer er, at de beboere, der arbejder i caféen, får kollegiale relationer, de lærer nyt og udvikler sig, og de løfter det ansvar, som det er at varetage et job. Stillingerne er tilrettelagt ud fra, hvad beboerne ønsker og føler, de kan overkomme. Samtidig er arbejdspladsen rummelig, og tager højde for, at man har forskel-

lige læringskurver. På den måde bliver stillingerne skræddersyede til medarbejderne. En central pointe heri er, at de ansatte udfører et reelt og værdifuldt stykke arbejde og løbende får mere ansvar, når de er klar til det og ønsker det.

I begyndelsen var det pædagogisk personale, der arbejdede i køkkenet og bag disken. Beboernes stillinger bar dengang mere præg af at gå pædagogerne til hånd, end at være ansatte med en uundværlig jobfunktion. Eksempelvis blev der ikke rigtig stillet krav til beboerne, og der var også en uheldig sammenblanding af roller, i det pædagogen både skulle agere arbejdsleder og støtteperson. Da der blev ansat uddannede køkken- og tjenerpersonale, blev pædagogernes øjne åbnet for, at beboerne kunne meget mere end de troede.

Der er milevid forskel på at arbejde sammen med professionelle kokke og tjenere, som kan lære fra sig ud fra ekspertise, end at skulle hjælpe en pædagog. Netop samarbejdet med det uddannede køkken- og cafépersonale opfatter Gitte som noget af det, der virkelig er med til at bygge bro mellem den institutionaliserede verden mange beboere har befundet sig i i mange år, og det man kan kalde 'den virkelige verden'. Kilden til brobygningen ligger i relationen, der opstår mellem beboerne og personalet.

"Beboerne har en ægte kollegial og kammeratlig relation med køkken- og cafépersonalet. Personalet er selvfølgelig rummelige overfor, at beboerne har en sindslidelse, men det er ikke noget, de fordyber sig i. De ønsker god bedring, hvis en beboer melder sig syg, og kører igen derud af, når vedkommende kommer tilbage. Sygdommen bliver på den måde underordnet. Støtten og samtalerne om hvordan de har det, dem tager pædagogerne sig derimod af," forklarer Gitte.

Kort efter hun flyttede ind for et års tid siden, begyndte Sofie at arbejde i caféen. Hun har derfor kun arbejdet sammen med det uddannede køkken- og cafépersonale. For Sofie har det været af enorm betydning, at have et job hvor hun føler, hun gør nytte.

"Det er meget mere meningsfuldt end at sidde for sig selv i en lejlighed, og ikke have noget at lave eller bidrage med."

## **ARBEJDET ER REDSKAB OG UDVIKLING**

Sofie fortæller, at hun selv tydeligt kan se, at jobbet i Café Hjerterummet har medført, at hun har rykket sig rigtig meget i forhold til at begå sig socialt, til at tro på sig selv og ikke mindst i forhold til håndteringen af sin sindslidelse. Hendes sociale og selvtillidsmæssige udvikling er forbundet, og træder tydeligt frem, når hun beskriver kontrasten mellem hvad hun tidligere magtede sammenlignet med i dag.

"Jobbet giver mig en mulighed for at komme ud blandt andre mennesker, hvilket jeg ellers ikke ville være kommet. Før trak jeg mig altid væk fra andre mennesker, i dag tør jeg stå foran mange mennesker, servere og betjene kunder," forklarer Sofie.

Ud over at have givet hende selvtillid og have udviklet hende socialt, er arbejdet også blevet et konkret redskab, hun bruger, når hun er ved at få det psykisk dårligt.

"Kan jeg mærke, jeg er ved at få det dårligt, går jeg ofte ned i caféen og snakker med personalet om, jeg kan tage en ekstra vagt, fordi det hjælper mig at komme væk



fra lejligheden og alle de tanker, jeg ville blive fanget i. Det kan udskyde, at jeg får det dårligt, eller helt få det til at gå væk,” fortæller hun.

Her oplever Sofie også fordelene ved stillingens fleksibilitet, da arbejdsopgaverne kan tilrettelægges, så hun er caféens frontfigur, når hun har ressourcer til det, mens hun kan lave kontorarbejde, hvis hun ikke kan håndtere at møde kunderne.

Åbningen af caféen for offentligheden og etableringen af cateringvirksomheden giver løbende udfordringer i arbejdet.

“Alene at arbejde i caféen kan godt være lidt trivielt, og derfor giver det en god variation i hverdagen at komme ud med catering. Vi arbejder tættere sammen med køkkenet og nogle gange går bølgerne højt – så bliver der råbt lidt. Det er sjovt, og det er det også at opleve kundernes reaktioner på vores arbejde, som altid kun har været ros,” fortæller Sofie og smiler, “I caféen er det lidt sværere, for vores åbnings-tider er så korte, at vi faktisk oftere må afvise kunder, end vi kan servere for dem. Men jeg håber, der bliver øgede åbningstider, så der kan komme flere kunder. Det er en god udfordring, når man er på arbejde,” siger hun. (Red. Efter interviewet er åbningstiderne blevet udvidet)

Lysten til at der skal komme kunder i caféen, kolliderer således med utrygheden ved, at gæsterne betræder det, beboerne har opfattet som en privatsfære inden for deres fællesskab. Eller som Jacob forklarede det, er det et modsætningsforhold mellem at opleve det skræmmende ved, at der kommer gæster udefra, og det øjenåbnende og faktisk tryghedsskabende ved at se, at gæsterne ikke er farlige. Og at gæsterne kan se, at beboerne heller ikke er det. Det er et paradoks, som begge beboere er helt bevidste om, og derfor er det også et sted, hvor de tydeligt ser deres egen udvikling men også hinandens. Dette, at kunne se egen og andres udvikling, er netop et af de aspekter, der er væsentlige for at have troen på, at man kan komme sig over en sindslidelse, fandt Onken et. al (2002) i deres undersøgelse af, hvad sindslidende oplever hjælper til recovery.

## **SUCCESTOPLEVELSERNE GIVER MOD PÅ MERE**

I det store hele oplever beboerne caféen som meget positiv for deres udvikling, både socialt og personligt. Arbejde kan, ud over at give færdigheder og en følelse af værdifuldhed, også være et redskab til at håndtere sin egen sygdom. For pædagogerne har caféen været en inspirerende udvikling og en oplevelse af beboerne som ressourcefulde mennesker, man kan have en alsidig relation til.

Café Hjerterummet er opstået for at give beboerne mulighed for at komme sig, udvikle sig, og bygge bro til at blive en aktiv del af lokalsamfundet. Beboere, personale og ledelse oplever, at disse mål er opnåelige, og det har mobiliseret lusten til mere. Således er der i dag langt flere ansatte i caféen, og de beder om mere ansvar, nogle beboere leger med tanken om at blive ansat på en ‘rigtig’ café ude i byen, mens endnu nogle beboere bruger erfaringerne fra caféen som springbræt til at tage uddannelser ude i byen. På ledelsessiden arbejdes der blandt andet med at åbne Café

Hjerterummet II i 2010 i bygninger ude i lokalsamfundet, såvel som at videreudvikle tilbud som passer til dem, der ikke kan se sig selv arbejde i en café.

”Dilemmaerne og paradokserne vil blive ved at være en del af arbejdet, og det skal de også være. Det er jo netop i den balancegang, hvor de findes, at beboerne og personalet udvikler sig. Dilemmaerne er vigtige, fordi de viser, at der tænkes og reflekteres, og så længe vi gør det, kan vi undgå at forfalde til at være paternalistiske over for beboerne. Eller at falde i den anden grøft og fralægge os ansvaret,” runder leder Per Heinecke af.

#### **FAKTA: Kløverengen**

- Er et socialpsykiatrisk bo- og rehabiliteringssted efter servicelovens § 107, stk. 2
- Her bor 24 beboere i alderen 18 – 35 år i hver deres lejlighed. Typiske diagnoser for beboerne er skizofreni og emotionel ustabil personlighedsforstyrrelse
- Har en bred medarbejderskare bestående af pædagoger, kokke, tjenerne, håndværkere – hvoraf nogle har sindslidelser

#### **FAKTA: Café Hjerterummet**

- Åbnede i 2007
- Drives nu som aktivitets- og beskæftigelsestilbud efter servicelovens §104
- Åbnede i maj 2009 for offentligheden med bl.a. udendørs køkken og à la carte menu. Driver også cateringvirksomhed
- Har i dag to uddannede kokke og en tjener ansat, og herudover otte medarbejdere med en sindslidelse, hvoraf enkelte ikke bor på Kløverengen
- Er et socialt centrum for beboere og personale på Kløverengen
- Er stedet hvor de fleste beboere spiser dagens måltider, men man kan selv lave mad, hvis man ønsker det
- Er indrettet med mulighed for at sidde tilbagetrukket

#### **LITTERATUR**

Onken, S.J. et al. (2002): *Mental Health Recovery: What Helps and What Hinders. A National Research Project for the Development of Recovery Facilitating System Performance Indicators. Phase One Research Report: A National Study of Consumer Perspectives on What Helps and Hinders Recovery.* National Technical Assistance Center for State Mental Health Planning & National Association of State Mental Health Program Directors. [www.nasmhpd.org](http://www.nasmhpd.org)

#### AF PEDERSVÆNGES PROJEKTGRUPPE:

**GURLI JACOBSEN, sosu-assistent, MARIA SALTOFT, sosu-assistent,  
LONE KOUSHOLT, sosu-assistent, pædagog & ANNA OLDENBURG, faglig leder**

*På Pedersvænge har medarbejdere og beboere foretaget en fælles undersøgelse af, hvad der skaber klienter og hvad der understøtter medborgerskab. I forlængelse af den undersøgelse, er der sat små udviklingsprojekter i gang på hver af Pedersvænges tre etager. Ud over at føre til konkret forandring har de også har været med til at skabe fælles forståelse af, hvad udfordringen er, og fælles kampgejst til de videre udviklingsprocesser. Artiklen fortæller historien om de temadage, hvor den fælles undersøgelse fandt sted, og hvor de konkrete projekter blev født. Den giver også et eksempel på et af de små projekter der opstod ud af temadagene, og diskuterer de udfordringer, dilemmaer og muligheder det har ført med sig. Afslutningsvis peger artiklen på, hvordan projektet har været med til at synliggøre et behov for en fælles recovery-politik på Pedersvænge for på den måde at skabe en mere samlet, helhedsorienteret forandringsproces i slipstrømmen af det engagement projektet har været med til at skabe.*

#### **Nøglen til dit liv**

Simon kommer som 30 årig til den konklusion, at han må flytte på Pedersvænge i et §108 botilbud for mennesker med psykiske lidelser. Han er plaget af symptomer på skizofreni i et sådan omfang, at han ikke længere kan klare sig alene i sin lejlighed.

Pedersvænge prøver at komme så tæt på begrebet egen bolig som muligt, på trods af at det er et §108 bosted. Simon har mulighed for, at bevare følelsen af at bo alene og leve et selvstændigt liv i trygge rammer og samtidig trække på medarbejdernes faglighed, når han har det dårligt.

Men for Simon er det svært at bevare følelsen at have sin egen bolig. Han har modtaget sit nye sygesikringskort, og på det står der 'Pedersvænge', selvom han undlod at skrive det på flytteanmeldelsen. Der er ingen tvivl om hvor han bor.

Medarbejderne har alle nøgle til Simons lejlighed. Det forventes at Simon er med i en madordning, hvor han på skift med andre beboere skal lave mad til alle. Det vil sige ca. 15 personer.

Rent fysisk ligger Simons værelse med bad helt op af medarbejderkontoret. På kontoret møder medarbejderne op, når de har 'vagt' og her står de fleste 'dialog bøger' for hver enkelt beboer.

Simon føler sig sulten, men der er låst ud til mad-depotet. Simon skal henvende sig til en medarbejder for at få låst noget ud.

Medarbejderne er gæst i Simons hjem, samtidig med at det er deres arbejdsplads. De har nøglen både til beboernes liv og arbejdspladsen.

## RECOVERY SOM UDFORDRING

Simons historie indeholder flere af de paradokser og dilemmaer der findes på Pedersvænge. Vi vil forsøge at belyse hvilke processer som projekt Botilbud har igangsat i vores fælles hverdag.

Men før vi går i gang: Rom blev ikke bygget på én dag, og det er vigtigt at understrege, at det at omstøbe en gammel institutionskultur, med en høj grad af stigmatisering, til et recovery-orienteret botilbud, hvor klienter bliver til medborgere, er en langsommelig proces.

Der er ingen tvivl om at recovery-filosofien har udfordret vores praksis i løbet af de seneste ti år. Selvom det at 'komme sig' eller 'få det bedre' er beboernes proces, så ved vi nu, at omgivelserne er af stor betydning. Og omgivelserne er vi som medarbejdere i høj grad en del af. Vi rykker ingen milepæle uden at kigge på os selv, ændre vores egne holdninger og praksis. Dette uddybes senere.

Da vi startede med at arbejde i socialpsykiatrien for mange år siden, var botilbudet en 'endestation' for mennesker med en psykisk lidelse. Et sted hvor man kunne få al den hjælp, man behøvede, til at klare en "tilrettelagt" hverdag uden krav om udvikling.

I dag tænker vi, at vores ambition må være, at støtte beboerne i deres individuelle udvikling. Vi skal have øje for, at den enkelte beboer kan udnytte sit personlige potentiale fuldt ud og eventuelt flytte ud i egen bolig.

## TEMADAGENE

En række temaeftermiddage blev udgangspunktet for forandringsprocesserne på Pedersvænge. Vores intention var at skabe en fælles forståelse, blandt medarbejdere og beboere, for hvad en recovery-orienteret praksis på Pedersvænge betyder.

Det essentielle var at skabe forståelse for, og bevidsthed om, hvad der virker klientgørende i medarbejderens tilgang til beboeren og sammen finde frem til de forandringer der skal til, for at skabe en følelse af medborgerskab. Når vi vil skabe medborgerskab og give beboerne ansvar, skal vi i samarbejde med beboerne se på den kultur der er på Pedersvænge, og på medarbejdernes måde at gøre tingene på. Når vi som medarbejdere flytter os, så flytter magtfordelingen også. Derfor var det vigtigt at så mange som muligt deltog i temaeftermiddagene.

Vi (en medarbejder fra hver etage) gik i tænkeboks for at finde ud af, hvordan vi kunne få skabt den fornødne interesse. Vi besluttede at melde datoen ud tidligt, både for at alle kunne reservere dagen, men også for at skabe forudsigelighed for beboerne og medarbejderne. Herefter satte vi skriftlige invitationer op, lagde invitationer i alles postkasser og orienterede på beboermøder. Vores erfaring er at frugt og hjemmebak er et godt udgangspunkt for at samle folk, så det serverede vi.

## TEORETISK TILGANG

Før vi beskriver hvordan temadagene var bygget op, er det vigtigt helt kort at skitsere hvilken teoretisk tilgang vi har lagt ind i projektet. Det drejer sig især om inspiration fra:

1. Pablo Freire<sup>3</sup> og hans forståelse af empowerment. Freire definerer empowerment som en bevidstgørelse og opbygning af individets handlekompetence, i forhold til at kunne ændre sine livsvilkår. For at synliggøre dette, blev begreberne klientgørelse og medborgerskab anvendt som et gennemgående tema i hele projektføreløbet.
2. Axel Honneths<sup>4</sup> anerkendelsesteori. Især anerkendelse gennem sociale sammenhænge, har været et gennemgående tema, ved i praksis at inddrage beboergruppen i hele projektføreløbet.
3. Michel Foucaults<sup>5</sup> opfattelse af at viden giver magt. Hans beskrivelse af magt og magtens mekanismer og måder at arbejde på, kan være med til at skabe forståelse for de strukturer og adfærdsformer, et botilbud som Pedersvænge, har opbygget gennem mange år, først som amtslig og nu kommunal institution, og som kan være svære at slippe.

## FORLØB AF TEMADAGENE

På første temadag blev recovery og rehabilitering kort beskrevet af en medarbejder, der har deltaget på recovery-uddannelsen. Efterfølgende blev ordet klientgørelse præsenteret og de praktikker der følger med denne tilgang. Deltagerne blev delt op etagevis, dvs. den etage man bor eller arbejder på, blev en gruppe. Hver gruppe skulle beskrive, hvad der fastholder beboerne i en klientgørende rolle.

Så blev ordet medborgerskab præsenteret og hvilke praktikker det medfører. Ligesom med klientgørelse, arbejdede grupperne herefter med, hvordan Pedersvænge kan skabe rammerne for at beboerne kan føle sig som medborgere.

Alle ideer skulle skrives ned og vi måtte ikke bremse hinanden med bemærkninger om, at det ikke 'kunne lade sig gøre'. Resultaterne blev fremlagt i plenum, for at inspirere andre og synliggøre etagernes forskelligheder og de mange ideer. Til slut skulle hver gruppe markere de punkter, som de ville arbejde videre med.

For at give mod og inspiration til den følgende temaeftermiddag, havde vi inviteret en medarbejder fra Botilbudet Hedelund, som kom og fortalte om deres forandringsprocesser mod at skabe medborgerskab og inddragelse af beboerne.

---

3. Brasiliansk sociolog, der var banebrydende indenfor den frigørende pædagogik. Se: Jørgen Elm Larsen og Iver Horneman Møller (red): "Socialpolitik", 2 udgave, 4 oplag, Hans Reitzels Forlag, 1998 og 2004. Kapitel 23 side 434.

4. Axel Honneth, Kamp om anerkendelse, 1. Udgave, oplag Hans Reitzels Forlag København 2006.

5. Foucault i Esbern Krause Jensen, Viden og magt, Rhodos, København 1978

Den næste temadag blev et forløb, hvor der skulle arbejdes med de udvalgte punkter, som hver etage havde udvalgt. 2 sal valgte at arbejde med handleplaner, 1 sal med at beboerne skulle tage større ansvar for egne aftaler, og stuen med nøgleproblematikken. Hvert punkt skulle afsøges for fordele og ulemper. Der skulle sættes handlinger på begge dele. Ud fra de handlinger den valgte forandring forudsætter, blev et årshjul udarbejdet, med navne, datoer, på de ansvarlige og tidspunkter for milepæle. Til dette brugte vi teamtask modellen<sup>6</sup>, et arbejdsredskab der rummer diverse perspektiver som handling, fordele, ulemper, konsekvenser og videre handlingsforløb med løbende evalueringer. En metode der er god til at skabe handling der forvandler.

**FAKTA: Teamtask model**

- Hvad er det I gerne vil? – bliv klar på det.
- Hvad er fordelene? – skriv ned. Hvem er det en fordel for? Hvad opnår beboerne? – og ved I det?
- Hvad er ulemperne? – skriv ned – skriv handlinger på hver enkel ulempe, hvordan vil I gribe den an? Kan I leve med den? – skriv forløbet ned, hvem der gør hvad, hvornår, hvem skal involveres og hvornår skal det evalueres.
- Sæt handlinger ind i den tidshorisont I har, find jeres kalender og sæt datoer, f.eks. for deadlines, teammøder, beboermøder osv.
- Evaluer jeres proces – har I været 'hele vejen rundt' – er der noget der mangler? Er der noget I ikke ved og kan I leve med det? – er alle tilfredse!

Der var en energisk arbejdsstemning, med masser af energi. Både beboere og medarbejdere kom frem med mange gode eksempler.

Ikke alle er nødvendigvis lige hooked på udvikling og forandring. Vi har hver vores fokusområder og det var en stor udfordring, at få alle med i denne forandningsproces som har givet mange forskellige bud på indsatsområder der trænger til forandring: problemet med nøgler, handleplaner, at få kontorerne væk fra beboelsesområderne osv.

Udfordringen i at være med til at skabe en forandring ligger i den måde vi opfatter os selv og andre på. At være opmærksom på den kultur vi er en del af og den struktur vi har været med til at bygge op eller holde fast i. At tænke forbi de eksisterende rammer og holde os i bevægelse. Dette talte vi om at vi bl.a. kunne gøre ved at give hinanden konstruktiv feedback i dagligdagen og være hinandens videokamera.

Vi er opmærksomme på, at det at aflære kan være svært. Der ligger, i ens uddannelse såvel som i ens adfærd, mange tillærte og indarbejdede rutiner, som viser sig i sprog og praktiske handlinger.

---

6. Teamtask modellen er inspireret fra Den Lærende Organisation, og er blevet brugt som udviklingsmodel i flere år på Pedersvænge, især i stueetagen.

I vores diskussioner er vi blevet opmærksomme på at balancen mellem social rehabilitering og omsorgssvigt til tider er svær at definere.

Vi vil støtte beboeren i at opleve en sammenhæng, som gerne skulle være en dynamisk proces under stadig udvikling. Vi tilstræber at fungere som guides og sparingspartnere for beboeren og tager udgangspunkt i drømme, ønsker og behov. På de punkter er der allerede 'grønt lys' og der findes ressourcer.

#### **FAKTA: Livets trafiklys**

Udtrykket livets trafiklys er hentet fra Knud Ramian og Jonas Gustafssons bog, Liv i Fokus (1998). Opgaven er at udforske 'livets trafiklys':

- **Rødt lys:** Vi skal ikke tage udfordringen op. Det lykkes ikke. Det er en farlig ting ift. F.eks. Udbrændthed.
- **Gult lys:** Noget jeg gerne vil arbejde med. 'Nytårsfortsætternes holdeplads'.
- **Grønt lys:** Tage skridtet fuldt ud.

Pedersvænge er i en vigtig forandringsproces fra et klientperspektiv til et medborgerperspektiv. Mange spørgsmål har rejst sig: hvad er omsorgssvigt og hvad er omsorgspligt? Har vi brug for kontrollen?

Vi vil forandre den gamle institutionskultur, men sidder kulturen i murene? Det kan være svært at give slip på magten og kan vi det? Sidder fagligheden i nøglen? Bruger vi regler og paragraffer som undskyldning for ikke at ville forandre, eller er vi godt på vej? Ting tager tid!

#### **ET EKSEMPEL: NØGLER**

Et konkret udkomme af temadagene var, at vi blev opmærksomme på betydningen af, at alt personale har nøgle til beboernes hjem. Det vil sige, at medarbejderne har en universalnøgle, som de får ved ansættelse. Den kan bruges til alle værelser.

Det kom der et udviklingsprojekt ud af. Beboerne ønskede, at det kun var dem der havde nøgle til deres værelse, med ret til privatliv. Medarbejderne ønskede at give nøglen tilbage – at give magten tilbage – og dermed retten til selvbestemmelse og muligheden for at bryde med institutionaliseringen. Det ville understrege, at vi som personale er gæster, og beboeren bestemmer, hvem der bliver lukket ind.

Der opstod nogle bekymringer, såsom at den enkelte beboer ikke ville få medicin til tiden og utryghed fra begge parter i forhold til manglende individuelle aftaler. Hvis beboerne blev ene om at have nøgle til deres værelse, blev der skabt tvivl om, om vi i alle tilfælde kunne overholde vores omsorgspligt. Vi er forpligtet til at overholde de sikkerhedsmæssige krav der er i forhold til brand.

Disse fordele og ulemper blev diskuteret i plenum, og vi fandt frem til at lave en samtykkeerklæring til udveksling af nøgler, som hver enkelt beboer skal forholde sig

til og skrive under på ved udlevering af nøgle. Erklæringen indebærer en accept af, at der på hver etage er en hovednøgle, som giver adgang til deres værelse i nødsituationer.

## PROCESSER OG VISIONER

I processen fra klient til medborger, er vi blevet opmærksomme på hvor tit vi snakker om andre mennesker og ikke med dem og herved skaber fantasier og fortolkninger ud fra egne normer. Et vigtigt bidrag til processen er, at vi som professionelle, pårørende eller medmennesker ser 'personen' og ikke hans symptomer og diagnose.

Forandringsprocesser kræver, at vi skaber forståelse for forandring, og dette kan vi kun gøre ved at inddrage beboerne, informere og skabe holdningsdiskussioner, ledelse, medarbejdere, beboere og pårørende imellem.

Forandringsprocessen på Pedersvænge har vist sig mere kompleks end forventet. Pedersvænge er også en arbejdsplads i en hierarkisk opbygget organisation, underlagt forvaltningslov, servicelov og sundhedsstyrelsens retningslinjer. Der er rammer og regler der skal følges i en §108. På trods af disse skal vi alligevel turde slippe kontrollen og acceptere beboernes egne valg, uden at blive handlingslammede af love, regler og paragraffer.

Vi har mange regelsæt for arbejdet på en 'institution'. Heri ligger utallige kontrolfunktioner, restriktioner, rammer og retningslinjer som skal dokumenteres i forhold til beboernes og vores indsats og sikkerhed.

Samtidig ønsker vi at indføre empowerment, være recovery-orienteret og arbejde med psykosocial rehabilitering. Det oplever vi, er et af de største dilemmaer socialpsykiatrien står overfor. For hvordan kan alt dette, implementeres 'indenfor institutionens rammer'?

Vi mener, at medarbejderens handlinger kan medvirke til, at Pedersvænge kan fungere som 'springbræt' for beboerne. Der skal skabes mulighed for at vende tilbage til, eller for at få, en boligform der passer den enkelte beboer.

Vi skal forholde os konstruktivt til kravet om brugerinddragelse og medindflydelse, for at beboeren bliver set som et ligeværdigt menneske med både rettigheder og pligter. Denne kulturforandring stiller krav om at personalet personligt og fagligt udvikler sig.

Vi har erkendt, at enkelte beboere ikke ønsker eller magter at tage ansvar for deres eget liv. Det skal vi respektere og vi skal yde den fornødne omsorg og støtte.

Udfordringen for os ligger i, hvordan vi kan være med til at skabe et miljø for beboere og medarbejdere, hvor der er plads til selvudvikling, nye tiltag og forandring ved aflæring af gamle mønstre.

Konkret har projektet afstedkommet, at vi vil kontakte vores kommune, for nærmere afklaring omkring institutionens navn på beboernes sygesikringsbevis.

Vores fremtidsvision er at gruppen, der har arbejdet med projekt BotilbUD mødes en gang i kvartalet og fungerer som tænketank for ledelsen for at sikre udviklings-



tiltag. Disse tiltag skal muliggøre medborgerskab for beboerne i den daglige praksis. I denne tænketank er der på nuværende tidspunkt lagt op til, at formulere en overordnet recovery-politik for Pedersvænge.

Vi vil fortsat arbejde på at beboernes handleplaner bliver mere gennemskuelige og tilgængelige for såvel beboere som personale. Derudover er der nedsat en gruppe, der er på udkig efter et nyt handleplanskoncept.

Fremadrettet er vores fokus at beboerne bliver aktive medspillere, hvor det er deres værdier normer, rettigheder, ressourcer og muligheder der er i spil. Vi tilstræber en helhedsorienteret indsats, tilpasset den enkelte beboeres behov, med mulighed for personlig udvikling og livsudfoldelse.

#### **FAKTA**

- Pedersvænge er et socialpsykiatrisk §108<sup>7</sup> botilbud i Køge. Det udspringer af det gamle Køge sygehus.
- En del af medarbejderne og størstedelen af beboerne har været på Pedersvænge i 10 til 19 år. De har været med i udviklingen af det socialpsykiatriske område, fra psykiatrisk plejehjem til socialpsykiatrisk botilbud; fra tre afdelinger med hver deres afdelingsledelse og tilgang, til et hus med tværgående ledelse, fælles tilgang til arbejdet og syv selvstyrende teams.
- Personalegruppen er tværfagligt sammensat. En tredjedel er ergoterapeuter og pædagoger, to tredjedele er social- og sundhedsassistenter. Der er tilknyttet ca. 10 medarbejdere på hver etage.
- Beboergruppen rummer ca. 33 indeboende og 10 bostøtter som bor ude i byen.
- De er i alderen fra 19 år og opefter.
- Ledergruppen er ny og under etablering.

---

7. For personer der på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, har behov for omfattende hjælp til almindelige, daglige funktioner eller for pleje, eller som i en periode har behov for særlige behandlingsmæssige støtte, og til personer med nedsat funktionsevne eller problemer, der har behov for pleje eller behandling og som på grund af disse vanskeligheder ikke kan klare sig uden støtte.

### NYE PLOVFURER PÅ FREMTIDENS MARK

AF ANDERS AMBUS, pædagog & TROELS STOLT, pædagog

*Døgnboligen i Næstved har i deres projekt fokuseret på, hvordan det at interviewe beboere og medarbejdere kan være en givende vej til at skabe fælles forståelser, refleksioner og gå-på-mod. Projektet tog afsæt i hvordan man kan arbejde med at udvikle rehabiliteringskulturen på et bosted, hvis oprindelige opgave var at skabe et stabilt og trygt hjem for 'svingdørspatienter'. Artiklen beskriver de erkendelses- og arbejdsprocesser som netværksdeltagerne har gennemgået og delt med deres kolleger. Den fortæller historien om, hvordan interviews kan frembringe vigtig viden om både beboernes og medarbejdernes perspektiv. Og den viser hvordan interviewets indbyggede nysgerrighed kan skabe større fælles forandringslyst i medarbejdergruppen. Afslutningsvis peger artiklen på at projektarbejdet har givet grobund for to videre skridt i forandringsprocessen: at gentænke botilbudets værdigrundlag og at bruge interviewformen som en vej til at forbedre handleplansarbejdet og måden at være kontaktperson på.*

#### PLAN- OG KORTTEGNERE

Døgnboligen blev startet som et tilbud for patienter, der hoppede ind og ud af psykiatriske hospitaler, uden en stabil tilknytning til eget hjem. Målet blev derfor at skabe et trygt og omsorgsfuldt hjem, med den individuelle støtte beboeren havde brug for i hverdagen. Efterhånden som tiden er gået og målet er kommet nærmere, er der opstået et behov for yderligere udvikling. Under overskriften, "En hverdag i et botilbud med recovery som omdrejningspunkt" har vores projekt taget afsæt i Ron Colemans 'fire trædesten', hvor medarbejderne spiller en central rolle som 'plan- og korttegnere'. Vi vil i denne artikel fortælle, hvordan personalet blev bedre til at være plan- og korttegnere sammen med beboerne i vores botilbud.

Det syntes lige for at udviklingen skulle starte hos beboerne, men vi blev hurtigt klogere. Som plan- og korttegnere i samarbejde med beboerne, må der starte en udvikling hos os som personale også. En af årsagerne til at vi skal se på os selv først, er, at 'omsorgsnetet' hos personalegruppen til tider er så stort, at beboerens evne til omsorg for sig selv bliver kvalt. Beboerens mulighed for reetablering af selvværd bremses. Vi har alle behov for omsorg, men hvornår er omsorgen hæmmende for selvudviklingen, og det at blive i stand til at tage kontrollen og ansvar for eget liv?

For at øge fokus på recovery, hvor medarbejderne oparbejder fælles holdninger og mål for udviklingsprocesserne, tog vi udgangspunkt i Ron Colemans meget konkrete tilgang til en recovery-proces.

#### **Ron Coleman's 4 trædesten**

1. Trædesten: Andre mennesker som plan- og korttegnere.  
Nødvendigheden af et andet menneske, der sammen med den sindslidende kan navigere mod de ønskede mål.
2. Trædesten: Arbejde med selvet.  
Værdien af selvtilid, selvagtelse, selvårvågenhed og selvaccept.
3. Trædesten: Egne valg.  
Valget mellem at se sig selv som offer for systemet eller som ansvarlig for egen recovery-proces.
4. Trædesten: Ejerskab.  
At tage kontrollen/ejerskabet over egne oplevelser.  
Hvis recovery skal lykkes i et døgntilbud er det nødvendigt, at både personale og beboere har redskaberne til udviklingen af selvet og egne valg samt modet til at tage ejerskab over egne oplevelser. (Coleman, 2007)

#### **VIGTIGE SPØRGSMÅL**

Vi startede en tankeproces, hvor vi ønskede at vore beboere skulle gå fra at være 'brugere i eget hjem til medborgere i samfundet', eller sagt på en anden måde, 'blive Herre i eget hus og tage ansvar for eget liv'.

Vi ønskede at få skabt handle- og udviklingsrum for beboerne, hvor personalet havde en mere tilbagetrukket rolle i processen. Siden Døgnboligen startede har der været arbejdet med forskellige former for kontaktpersonsystemer, som ofte er blevet revideret for at gøre det bedst muligt for beboerne, men det der var brug for nu, var at udvikle det at være og måden man er kontaktperson på. Da dette blev tydeligere, dukkede der nogle vigtige spørgsmål op:

Hvad skal der til for at personalet tør slippe kontrollen?

Vi syntes, at medarbejderne gjorde et fantastisk arbejde; men ville samtidig godt have at de løsnede grebet. Personalegruppen er og har længe været i en positiv udvikling, og vi ønskede ikke at bremse denne udvikling, men i stedet at øge opmærksomheden på recovery-tanken – give den mere plads i det daglige arbejde.

Vi ønskede en funktion i vores botilbud, hvor borgerne sammen med deres kontaktpersoner blev bedre til at navigere sammen. Og derigennem måske få nogle bud på:

Hvad skal der til for, at borgere kan tage egne valg og ejerskabet over egne oplevelser?

## **PÅ HERRENS MARK**

I starten af projektperioden gik det fint med at komme ind i netværksgruppen under projekt BotilbUD, hvor der var rig mulighed for erfaringsdeling. Ved at vi blev udfordret på problematikken 'fra borger til medborger', blev vi kastet ud på Herrens mark. Det var svært for os at se nye og andre muligheder i hverdagen.

Vi kom frem til at vi gjorde en masse gode ting, men fik samtidig øjnene op for, at man kunne gøre tingene på andre måder. Men, er det ok at gøre det anderledes og hvordan inspireres personalet til at tænke anderledes? Et af de steder vi startede, var at sætte 'Projekt BotilbUD' på dagsordenen til personalemøde.

På et personalemøde informerede vi om, at vi havde brug for hjælp til at få udfyldt nogle spørgeskemaer, som skulle give os et indblik i alle de gode ting personalet gør i dagligdagen. Senere blev vi på et netværksmøde udfordret på idéen med spørgeskemaer. Hvis vi valgte 'kun' at udlevere et spørgeskema, frygtede vi at skellet mellem projektpersonale og ikke-projektpersonale blev større. Det ville ikke inspirere og motivere personalegruppen optimalt, og heller ikke skabe den øgede opmærksomhed på recovery-tankegangen, som vi ønsker.

## **FRA SPØRGESKEMA TIL SPØRREGUIDES**

Vi ønskede involvering i projektet fra vores medarbejderes side. Vi ønskede kontakt og dialog. Det samme synspunkt havde vi også i forhold til vores beboere. Derfor besluttede vi at droppe spørgeskemaerne og valgte i stedet for interview som metode, da vi mente at det ville have en bedre effekt med hensyn til at nå ud til beboere og personale.

To spørgeguides blev udarbejdet; en for personalet og en for brugerne. Disse spørgeguides blev udfordret af projekt-netværket. Der blev stillet to overordnede spørgsmål:

1. Hvordan kan I tænke ud over jeres daglige praksis?
2. Hvordan kan I arbejde med problemstillingen: 'Fra borger til medborger?'

Udfordringen førte til udarbejdelsen af to nye spørgeguides, og vi bad fire medarbejdere og fire beboere om interviews. De sagde heldigvis ja, men nogle var betænkelige ved, hvad svarene skulle bruges til, og om de overhovedet kunne svare på spørgsmålene. Vi valgte bevidst ikke at give dem spørgsmålene på forhånd, fordi vi ønskede at indgå i dialog under interviewene. Vi ønskede via dialogen at få mere uddybende svar. Spørgsmålene satte virkelig gang i tankeprocesserne hos de interviewede, især hos personalet, hvor vi fik mest feedback. Vi oplevede dog stadig at det var svært at

få ejerskabet til projektet spredt ud, samtidig med at de ikke-interviewede, begyndte at undre sig over, hvorfor de ikke var blevet interviewet, og samtidig blev nysgerrige omkring det der blev snakket om.

En del af løsningen viste sig for personalets vedkommende, at ligge i at alle medarbejdere blev interviewet. Det blev gennemført i forbindelse med en halv temadag sammen med projektlederen fra BotilbUD. Her valgte vi, at de medarbejdere, som var blevet interviewet først, var dem der interviewede resten af personalegruppen, og her oplevede vi et stort engagement hos de interviewede kolleger, som satte spor hos de øvrige. Vi oplevede en væsentlig større følelse af medejerskab i personalegruppen. Det var nu ikke kun projektdeltagerne, der følte sig involverede.

### **FORANDRINGEN – PLOVFURER PÅ FREMTIDENS MARK**

Erfaringerne fra den halve temadag viste at involvering af alle medarbejdere var vejen frem. Udvikling og udarbejdelse af spørgeguides gav personalet mulighed for refleksion, ytringer samt diskussion og dermed indflydelse på egen praksis. Vi så med nye øjne på temadage som rum for debat omkring fælles mål og ønsker.

Vi oplevede hos de interviewede en åbenhed og erkendelse af at tingene kan gøres på andre og nye måder. Det kom som en glædelig overraskelse, og samtidig blev det en bekræftelse på, at vi var på rette vej. Det at vi har interviewet alle medarbejdere, har skabt en stor øget opmærksomhed i gruppen på eget virke, samtidig med at det har skabt grobund for nye ideer – plovfurere på fremtidens mark.

“Vi kunne for eksempel starte en brugerstyret kiosk eller et cafeteria. Vi kunne deltage i det lokale foreningsliv: Gå til foredrag, melde os ind i klubber, få samarbejde i gang med lokale arbejdspladser.” Medarbejder

Der er kommet mange nye ideer og ting vi skal være opmærksomme på frem i interviewene, f.eks.:

- Måden vi afholder husmøder på tages op til kraftig revision
- Beboerne skal have større indflydelse på, hvem de har som kontaktperson
- Hvordan er personalets rolle på husmøder?

### **I DIALOG MED BEBOERNE**

“Jeg synes at personalet bestemmer for meget!” Beboer

Også det at interviewe beboerne blev starten på forandringer. Beboerne gav i deres interviews udtryk for stor tilfredshed med det nuværende botilbud og med deres tilværelse. En enkelt beboer udtrykte at personalet bestemmer for meget. Punktet blev efterfølgende taget op på husmødet, hvor beboerne kunne debattere emnet. Det er vigtigt at der bliver skabt et forum, hvor beboerne har mulighed for at snakke om

at personalet bestemmer for meget i det fælles rum, samtidig med at der skabes et individuelt forum for beboer og kontaktperson. Både vores husmøder og kontaktpersonfunktion er rum for arbejdet med plan- og korttegning. Begge rum så vi et behov for at videreudvikle, og det har vi valgt at gøre med de fire trædesten.

Forandringstiltag for beboerne var at skabe et samarbejde omkring udvikling af husmødet, som et rum hvor beboere kunne blive hørt om ønsker og behov.

Flere beboere ønskede ikke at deltage i husmøderne, hvilket kan hænge sammen med at de ikke føler, at det er deres forum. Hvis beboerne skal have mulighed for at udvikle deres kompetencer inden for selv- og medbestemmelse, skal de have beslutningsområder, og her ser vi husmødet som et naturligt område.

Samtidig ligger der en udfordring i at skabe et rart miljø under et husmøde. Vi har erfaret, at når der er uformelle sammenkomster, kommer der ofte flere beboere, og det giver en naturlig lejlighed til at fremkomme med holdninger og meninger. Beboerne siger, at de ikke kan lide møder/husmøder. De forbinder møder med tvunget socialt samvær, hvor de kan møde udfordringer, der kan virke angstprovokerende. Fordi det er så problematisk for beboerne på husmøder, har vi sat fokus på kontaktpersonernes rolle som formidler af beboernes ønsker, behov, tanker og meninger. Det er derfor også nødvendigt at resten af beboerne bliver interviewet, så vi kan få bredt ejerskabet ud, og opnå at det i sidste ende bliver beboernes husmøde.

Skal det så fortsætte med at hedde husmøde?

Under arbejdet med interview og spørgeskemaer, har vi oplevet en større åbenhed og lyst til at deltage i aktiviteter der ligger uden for botilbudets rammer. Eksempler på dette er, at der er kommet større tilslutning til de to årlige sommerhusture, fælles efterårsfest for beboere og medarbejdere, biograf- og restaurationsbesøg osv. Vi prøver at arrangere flere endagsture, samt virksomhedsbesøg. Om beboernes øgede lyst til at deltage er en direkte udløber af den proces vi har været igennem, er svært at svare på, men det er i hvert fald spændende.

”Døgnboligen skaber et tæt netværk, som gør at jeg ikke længere kommer så meget ud.”

”Personalet er gode til at støtte og motivere mig med rengøring, madlavning og indkøb.”

”Jeg har udviklet mig meget mere her, end på det sidste sted jeg boede.”

Citater fra beboere

## **INTERVIEWFORMEN IND I HANDLEPLANERNE**

Det at have arbejdet med interviews, har gjort os opmærksomme på, hvordan vi kan bruge interview som metode i vores daglige arbejde. Vores næste skridt er derfor at udvikle en spørgeguide til beboerne, og på den måde implementere interviewformen

som tilgang til handleplansarbejdet. Spørgeguiden skal tage udgangspunkt i de fire trædesten og det handleplansskema, som anvendes i Næstved kommune, med det formål at vi, sammen med beboerne, får tegnet kort og planer som styreredskeer for deres hverdag. Vi forestiller os en temadag, hvor hele personalegruppen udarbejder spørgeguides med emner inden for området 'fra borger til medborger'. De kan eventuelt blive afprøvet ved, at medarbejderne interviewer hinanden. Med interviews har vi mulighed for at få afklaret beboernes ønsker og behov.

Der er grobund for ejerskab og større interesse hos beboerne. Ved både at fokusere på deres individuelle og fælles behov vil vi prøve at skabe flere interessante muligheder og aktiviteter.

### **NETVÆRK IND I VÆRDIGRUNDLAGET**

Med vores projekt er medarbejdergruppen desuden blevet mere opmærksomme på vigtigheden af vores værdigrundlag, og vi har taget op til nye overvejelser, hvad der står i det. Processen fra bruger til medborger kræver netværksdannelser, også nogle der rækker ud af botilbudet. Der er hos personalet en erkendelse af at netværksdannelse bliver en vigtig del af vores kommende revurdering af værdigrundlaget for døgnboligen. Med det nye værdigrundlag håber vi, at personalet bliver bedre til at turde slippe kontrollen og til at skabe mere rum for, at beboerne tør tage ejerskab for egne valg og egne oplevelser.

Vigtigheden af, at 'udviklingen blev nødt til at starte hos os selv som personale', kom som en aha-oplevelse undervejs i projektet. Vi blev ligeledes klogere i forløbet, da vi så at det jo er helt i overensstemmelse med Ron Coleman's første trædesten: 'Andre mennesker som plan- og korttegnere'. Efter at have arbejdet med kontaktpersonssystemet i flere år er det ikke noget 'helt nyt igen', men en anden indfaldsvinkel. For at udvikle denne arbejdsfunktion indså vi at spørgeguide-metoden efterfulgt af interviews kan være løsningen på at få 'nye plovfurer på fremtidens mark'.

### **SPØRGSMÅL SOM ER OPSTÅET UNDERVEJS.**

Interviewene viste, at personalet er i stand til at finde nye veje, og at de ønsker udvikling. Beboerne er for det meste godt tilfredse med deres nuværende situation, og de har ikke store ønsker om forandring. Dette ser vi som et dilemma i den daglige praksis. Er det er ny sandhed? Skal man være med i udvikling, recovery og deltage i samfundet eller skal man kunne melde fra og sige at man har det fint, der hvor man er nu?

Svarene i beboer-interviewene viste ikke de store ønsker om forandring. Beboerne er glade for botilbudet, hvor der er trygge og faste rammer, hvor der hele tiden er mulighed for kontakt til personale. Så hvordan bliver vi, som personale, bedst i stand til at hjælpe/støtte den enkelte på livets vej? Hvordan trænes vi, som personale, i at støtte lige akkurat nok til udvikling, og ikke så meget at det hæmmer den enkelte?

Hvordan kan vi som personale støtte og træne lysten og evnen til at bestemme over eget liv?

Vi fornemmer at personalet påtager sig en ængstelse for, at ødelægge beboerens nuværende tilværelse og bostedets funktionalitet ved forandring. Beboerne er bange for et tilbagevendende sygdomsforløb, hvor psykotiske oplevelser og vrangforestillinger dominerer. Samtidig er livet med psykotiske symptomer et de kender og har erfaring med. Det er vanskeligt for mange af beboerne at forestille sig et liv uden psykotiske symptomer. Så et presserende spørgsmål er også, hvordan vi forholder os til angsten for forandring og kommer videre herfra.

## AFSLUTNING

Hvis man spurgte beboerne lige nu er det ikke sikkert at de kan mærke den store forskel – andet end at der er kommet lidt flere tilbud i aktiviteter. Men på sigt vil de komme til at mærke det i vores tilgang til handleplanen, og deres opfattelse af hvad handleplanen går ud på. På den måde har vores projekt været med til at skabe en fælles platform og grobund for forandringer.

Men det kræver at vi fortsat involverer hele personalegruppen i arbejdet. Erfaringerne fra den første temadag viser, at involveringen er vejen frem og vi forestiller os en temadag hvor hele personalegruppen udarbejder spørgeguides med emner inden for området 'fra borger til medborger'. Det ville give personalet mulighed for refleksion og dialog, og dermed indflydelse på egen praksis.

På temadage er der rum for debat omkring fælles værdigrundlag, mål og ønsker.

Der er grobund for ejerskab hos kollegerne, som kan vise større interesse for de muligheder, der ligger i at fokusere på mennesket som medborger i samfundet.

Gennem projektets forløb har personalet opnået en erfaringsdannelse. De har oplevet at tingene kan gøres på nye eller andre måder. De har fået kortlagt de positive og negative sider ved omsorg, samt magtforholdets mange dilemmaer.

Det er en udfordring at fastholde udviklingen i botilbudet. Vi bliver nødt til fast at have punktet på personalemødets dagsorden, og planlægge fremtidige temadage, med passende intervaller, så vi fastholder opmærksomheden på at yde hjælp til selvhjælp, og ikke omsorg for omsorgens skyld.

### **FAKTA: Døgnboligen**

- Døgnboligen er et §108 botilbud under Næstved Kommune med 8 lejligheder. Her bor voksne mennesker med en sindslidelse af en sværhedsgrad der gør, at de skal kunne få fat i personale 24 timer i døgnnet.
- Endvidere er der tilknyttet en døgnåben akutfunktion, hvor alle kan ringe eller henvende sig personligt til personalet med henblik på faglig støtte, vejledning og måske overnatning.



- Personalet består af halvt sundhedsfagligt personale (social- og sundhedsassistent, sygeplejerske, plejer) og halvt socialfagligt personale (socialpædagog og pædagog).
- Vi arbejder ud fra anerkendende relationer, kognitive modeller med fokus på recovery- tanker, og søger at skabe et udviklende miljø for såvel brugere som medarbejdere.

## LITTERATUR

Ron Coleman (2007): *Recovery – Et nyt perspektiv i psykiatrien*. PsykoVisions.

Alain Topor (2003): *Recovery – at komme sig efter alvorlige psykiske lidelser*. Hans Reitzel.

## KAPITEL 5: AFSLUTTENDE REFLEKSIONER

### UDFORDRINGER I OG AF REHABILITERINGSARBEJDET

**AF AGNETE NEIDEL, phd. studerende & TRINE WULF-ANDERSEN, post.doc.**

Roskilde Universitet

*Denne artikel runder Projekt BotilbUD af med refleksioner over hvad idealet om rehabilitering gør ved den socialpsykiatriske praksis. Artiklen tager afsæt i et tema der går på tværs af de tre botilbuds projekter, nemlig opgøret med 'institutionen' og 'medarbejderens ekspertrolle'. Dette opgør er løftestang for væsentlig kritik af eksisterende praksis. Samtidig medvirker det til at forme hvad der regnes for godt og dårligt socialpsykiatrisk arbejde, og hvad der kan tales og ikke tales om. Artiklen fokuserer på nogle modsætninger og paradokser der opstår i opgørets kølvand – og munder ud i en række udfordrende spørgsmål til rehabiliteringsarbejdet i socialpsykiatrien.*

#### EN OPFORDRING TIL AT FORBLIVE I TVIVL

'Rehabilitering' er de professionelle indsatser som understøtter menneskers recovery-processer. Så langt kan de fleste nok mødes om en fælles forståelse af begrebet rehabilitering i socialpsykiatrisk sammenhæng. Men derfra består det, man kalder rehabilitering af en lang række forskellige svar på, hvad det vil sige. Arbejdet i projekt BotilbUD viser med al tydelighed at rehabilitering ikke forstås entydigt og at det kan føre mange forskellige bud på forandring af praksis med sig. Det samme gælder for begrebet 'medborgerskab' som var et centralt omdrejningspunkt for bostedernes formulering af projekter. I netværket var vi bevidst tilbageholdende med at lægge en bestemt, veldefineret forståelse af rehabilitering og medborgerskab ned over projekterne. I stedet har vi stillet deltagerne det mere åbne spørgsmål:

Hvilke forandringer må iværksættes hos jer, hvis I skal øge beboernes mulighed for at deltage i samfundslivet?

Vi ser en tendens i socialpsykiatrien til at rehabiliteringsdiskursen skaber stærke hierarkier og kampe om, hvem der nu har forstået det rigtigt. På den måde bliver rehabilitering og recovery omdrejningspunkt for kampen om hvad der er sandt, rigtigt og godt. Den kamp vil vi gerne forstyrre.

Vores ærinde er ikke at undersøge og vurdere om rehabilitering og medborgerskab er forstået rigtigt eller forkert, eller om det er de rigtige forandringsprocesser der

iværksættes. I stedet ønsker vi at undersøge, hvordan forståelser af medborgerskab og rehabilitering kommer til syne i det projekterne gør og ikke gør. Og dermed bidrage til en diskussion af hvordan rehabilitering som ideal, værdi og praksis er med til at forme det socialpsykiatriske arbejde på godt og ondt.

I et felt med markante (om end samtidig relativt diffuse) skillelinjer mellem rigtigt og forkert kan tvivlen have trange kår. Afsættet for vores projekt er, at det er vigtigt at holde sig i tvivl. Ikke kun ved at reflektere kritisk over 'det gamle', 'det forældede' og det vi gerne vil bevæge os væk fra. Men også ved at tvivle på det som forekommer indlysende sandt, rigtigt og godt. Det der er de nye 'sande' svar på hvad der er godt for brugerne, og hvad socialpsykiatrien derfor 'selvfølgelig' bør gøre og ikke gøre. Hvad er det vi ikke sætter spørgsmålstegn ved, når vi gør det gode og det rigtige? Hvilke farer for overgreb findes der her, som vi måske overser på vejen mod en bedre socialpsykiatrisk praksis?

De tre projekter har – som man kan læse ud af deres artikler – gjort nogle meget forskellige ting i deres projekter. Men, der er i høj grad fællestræk i hvad diskursen om rehabilitering, recovery og medborgerskab gør ved det der regnes for godt og dårligt socialpsykiatrisk arbejde. Og i hvad det betyder for hvad der kan siges og gøres.

### **OPGØR MED INSTITUTIONEN?**

"Vi må spørge os selv, om der stadig er levn fra institutionstiden". Det har været et tilbagevendende tema for mange af deltagerne i netværket. Spørgsmålet stilles fordi 'institutionen' for BotilbUDs-projekterne er symbol på det der forhindrer mennesker i at komme videre i deres liv. Og derfor bliver deres svar på det nærmest retoriske spørgsmål nødvendigvis, at jo, der er levn fra institutionstiden. Og at det er med til at forhindre medarbejderne i at lave godt, recovery-orienteret arbejde.

Vi ønsker at udfordre selve denne måde at stille spørgsmålet på. Ikke fordi dets fokus er irrelevant, men fordi netop dét spørgsmål er med til at skabe nogle bestemte idealer, nogle bestemte problematiseringer og nogle bestemte blinde pletter på tværs af projekterne i vores netværk og – er det vores påstand – på tværs af botilbudsområdet mere generelt.

Kritikken af botilbudet som institution udpeger træk ved botilbudene, som rummer reelle farer for overgreb og begrænsning af brugernes livsudfoldelse. For blot at nævne nogle få peger artiklerne i denne antologi på f.eks. 'institutionsagtige' bygninger, personalekontorer som ligger midt i beboelsesområderne, medarbejdere med for store 'omsorgsgener', 'pædagogisme', medarbejdernes kontrol med beboernøgler, medarbejderkontrolleret skriftlighed om beboerne osv. Læserne kan selv fortsætte listen af træk ved botilbudene som er 'institutionsagtige' og dermed ses som problematiske i et rehabiliteringsperspektiv. Historisk har faren for overgreb måske primært ligget i de konkrete begrænsninger, regler og restriktioner som det institutionaliserede liv skabte for brugerne. Det kan og skal vi forsøge at gøre op med, og her viser projekterne, at rehabiliteringsdiskursen er en god løftestang.

Når botilbudene forfølger visionen om at lave rehabiliteringsarbejde, der har recovery-processer som mål, så rummer det i høj grad drømmen om at holde op med at være institutioner, og idealet om botilbudet som brugerens eget hjem. I stedet skal rehabiliteringsarbejdet byde på rigtige relationer, rigtige arbejdspladser, rigtige cafeer osv. Disse mål og idealer rummer en række muligheder for at skabe rammer og relationer der er mindre overgribende. Men, i de muligheder brugerne gives og ikke gives – i de konkrete møder med personalet og i de forståelser af psykisk sygdom og recovery som er indbygget i arbejdet – ligger potentielt faren for andre typer overgreb.

Når muligheder præsenteres som 'rigtige' relationer, 'rigtige' hjem eller 'rigtigt' arbejde kan det blive sværere at tale om, at de netop er 'rigtige' inden for rammerne af en psykosocial indsats hvor arbejdet stadig grundlæggende er defineret som en pædagogisk opgave. Det er vores ambition at pege på hvordan selve bestræbelsen på at holde op med at være institution, er med til at tavsøre nogle af de magtrelationer som fortsat er på spil i arbejdet.

Ud over at være et hjem for beboerne, er botilbudene fortsat også arbejdsplads for medarbejdere. Det stod for eksempel tydeligt frem i Botilbud-netværkets arbejde, da vi på et af vores møder udforskede botilbudenes fysiske og organisatoriske rum. I den fælles granskning af hvilke rum der findes, hvem der har adgang til dem og på hvilke betingelser, stod det klart, hvor mange rum – både fysiske og organisatoriske – det primært er medarbejderne der har adgang til, eller som de kontrollerer adgangen til. Der er personalekontorer, personale toiletter, garderober, medicinrum og administrationsgange. Og der er personalemøder, supervision, ledelsesmøder, teammøder osv.

Der er ingen tvivl om at det kan og skal være til løbende forhandling, hvilke rum hvem har adgang til og på hvilke betingelser. Skal der være personaletoiletter? Skal der være medarbejderkontorer, hvor skal de være og hvem skal være i dem, hvornår? Hvem skal være med til hvilke møder og på hvilke betingelser? Intet af det ændrer dog ved den grundlæggende forskel som botilbudet er bygget op omkring; nogle bor her mens andre er på arbejde. I den forstand vil botilbudet blive ved at være noget andet og mere end et hjem for beboerne. Og der vil blive ved med at være forskellige betingelser for hvem der kan bevæge sig i hvilke rum hvornår, og på hvilke betingelser.

Den grundlæggende forskel som indrammer livet i botilbudene – forskellen mellem hjemmet og arbejdspladsen – peger på tre forhold som er med til at forme de ting, der kan ske og de relationer der kan opstå.

- 1. Botilbudet er et pædagogisk rum** hvor beboerne på forskellig vis inviteres til (og forventes) at 'øve sig' i livet. Medarbejderne laver hele tiden faglige vurderinger af brugerne og deres situation og på baggrund af dem planlægger, gennemfører og evaluerer de pædagogiske indsatser. Det er det der gør botilbudet til deres arbejdsplads.
- 2. Botilbudet er et reguleret institutionelt rum** hvor det offentlige har et lovformuleret ansvar for en del af det, der finder sted. Der skal måles temperaturer i køleskabet og brandsikres. Omsorgspligten skal overholdes og det samme skal

tavshedspligten. Alle disse regler, som ikke gælder i private relationer, er med til at forme botilbudet som hjem, som arbejdsplads og relationen mellem de to.

**3. Botilbudet er en hierarkisk organisation** med beslutningsorganer på mange niveauer (beboermøder, personalemøder, ledelse, forvaltning osv.). På den måde bliver der hele tiden truffet beslutninger, som har afgørende betydning for, hvordan botilbudet kan være beboernes hjem – uden at det er beboerne selv der træffer de beslutninger.

Når vi interesserer os for de magtrelationer der er på spil i rehabiliteringsarbejdet er det ikke med det mål så at gøre op med magtrelationerne endnu engang, og på den måde bane vejen for noget 'rigtigt rigtigt'. Målet er ikke (det i øvrigt umulige) at rense botilbudet eller praksis for magt. I stedet ønsker vi at bringe spørgsmålet om det magtfulde i alle dets små og store former tilbage i centrum af de faglige refleksioner – også når vi diskuterer de gode, spændende, perspektivrige forandringer som recovery-orienteringen i socialpsykiatrien bringer med sig.

#### **UDFORDRING: Afinstitutionalisering?**

- Er drømmen om at holde op med at være institution også en central del af jeres forsøg på at lave godt rehabiliteringsarbejde?
- Hvad er det I konkret I gør på jeres botilbud, når I forsøger at afskaffe institutionen?
- På hvilke måder er de nye praksisser præget af drømmen om at skabe 'rigtige' relationer, hjem, arbejdspladser osv.?
- På hvilke måder er de formet af at botilbudet samtidig er en arbejdsplads, et pædagogisk rum, et reguleret institutionelt rum og en hierarkisk organisation?

Hvis I ønsker at udforske disse spørgsmål, kan I finde inspiration i øvelserne i den indledende artikel i denne antologi. For eksempel kan øvelserne omkring udforskning af botilbudets organisatoriske og fysiske rum være en vej til at udfordre jeres arbejde med at afvikle institutionen.

#### **FÆLLESAREALERNES MANGETYDIGHED**

"Jeg tror ikke at jeg helt ser fællesarealerne som beboernes hjem (...) det handler også om, når beboerne ikke tager ejerskab af dem." Projektmedarbejder

Spørgsmålet om hvad der sker på fællesarealerne spiller en vigtig rolle i de tre projekter i Projekt BotilbUDs netværk. På Pedersvænge arbejdede de – sideløbende med de temadagsprocesser der er beskrevet i deres artikel – med at skabe en mere tilbagetrukket medarbejderrolle på fællesarealerne. I Døgnboligen var udviklingen af husmødekulturen et forsøg på at styrke beboernes beslutningskompetencer i det fælles liv og at understøtte deres deltagelseskompetencer. På Kløverengen var udviklingen af cafeen som socialt rum, arbejdsplads og offentligt rum omdrejningspunktet.

Man kan spørge sig selv, hvorfor fællesarealerne i botilbudene bliver vigtige, når netværkets mål var at skabe muligheder for deltagelse udenfor botilbudets rammer. Måske er det fordi, det er her væsentlige dele af botilbudskulturen udspiller sig. Det er her medarbejdere og beboere mødes i et fælles rum og sammen definerer, hvad livet udenfor den enkeltes lejlighed er, og hvilke relationer der kan være mellem beboere og mellem beboere og personale. Og så ser der ud til at være en logik om, at fællesarealerne er en slags 'mellemrum' mellem beboerens isolation i egen lejlighed og hans eller hendes deltagelse i livet udenfor botilbudet. De måder beboerne deltager i livet på fællesarealerne på, bliver et billede på hvordan de magter at deltage i livet udenfor 'murene'.

Fællesarealerne udgør på den måde steder hvor beboernes hjem gennemkrydses af alt det bostedet også er. Vores påstand er at det er med til at skabe nogle meget dobbelttydige rum, der er interessante at trække frem fordi nogle paradokser der følger i rehabiliterings-idealets kølvand bliver synlige her. Vi tror at mangetydighed er et vilkår i rehabiliteringsarbejdet – som principielt kan byde på muligheder såvel som begrænsninger. Det vi ønsker at problematisere er forsøg på at håndtere flertydighed ved at gøre rummene entydige eller at tale om dem i termer af entydighed (et rigtigt hjem, en rigtig café ol.).

### **Det er ikke kun et spørgsmål om ejerskab**

På Pedersvænge arbejdede medarbejderne som nævnt blandt andet med at trække sig fra de fælles arealer og primært være der, når de havde individuelle aftaler. Projektet var begrundet i

”en oplevelse af at vi er meget heftigt tilstede i beboernes liv og hverdag. Vi oplever også, at der er en skæv fordeling af hvem, der har ansvaret for hvad i de fælles rum, og at det tit bliver os der har overblikket, ansvaret og kontrollen”.  
Projektmedarbejder

Håbet med projektet var at beboerne ville tage ejerskab til fællesrummene og begynde at tage ansvar for dem selv og at bruge hinanden noget mere – at det blev mere beboernes og mindre medarbejdernes rum. Vores gæt er at mange bosteder vil kunne genkende denne bestræbelse, at et led i rehabiliteringsarbejdet er forhandlingerne om hvem der har ejerskab til de fælles rum og det der sker i dem.

Vi mener ikke diskussionen alene bør dreje sig om ejerskab og den dobbelte kritik dette fokus potentielt rummer, nemlig af medarbejderne fordi de tager for meget ejerskab og af beboerne, fordi de tager for lidt. Diskussionen af hvad der sker i fællesrummene bliver let reduceret til et spørgsmål om at tage og afgive ansvar og ejerskab. Hvis det sker, forpasser man chancen for at diskutere, ikke om, men *hvordan* man som medarbejder tager ansvar for det der sker i de fælles rum. Og hvordan det er med til at skabe beboernes muligheder for at tage (og ikke tage) ansvar. Vi

foreslår en optik der fokuserer på, hvordan det der sker (og ikke sker) i fællesrummene er formet af den mangetydighed som er indbygget i at bostedet både er hjem, arbejdsplads, pædagogisk miljø, reguleret institution og hierarkisk organisation. For det er netop et uundgåeligt vilkår for livet og arbejdet i et botilbud – også når det er recovery-orienteret – at det er alle disse ting på samme tid.

### **Vigtigt at fastholde diskussionen af det mangetydige**

Mangetydigheden er altid til stede. Derfor er det vigtigt at blive ved med at tale åbent om den, løbende overveje hvordan man arbejder med og formes af det og hvilke konsekvenser det får for brugernes muligheder for at komme sig.

At rejse spørgsmålet således har blandt andet været med til at skabe spændende diskussioner af Kløverengens café. Caféprojektet indkapsler på mange måder netop idealer om at være en 'rigtig' arbejdsplads og en 'almindelig' café, og er både i netværket og i omverdenen blevet set som et spændende skridt mod en mere rehabiliteringsorienteret botilbudskultur. Deltagerne i netværket har løbende set nærmere på den tilsyneladende entydighed og udforsket de mangetydigheder, som ligger lige under overfladen.

For hvad er det for eksempel man gør, når man skaber en rigtig arbejdsplads indenfor rammerne af et botilbud? Og hvad sker der når caféens åbning tilføjer endnu en dimension til rummernes mangetydighed – og Hjerterummet på en gang bliver et offentligt rum og en pædagogisk arena, hvor det pædagogiske projekt netop retter sig mod at kunne bevæge sig i offentlige rum på rigtige måder?

Noget af det der har været vigtigt for Kløverengen har været at skabe en oplevelse af en ægte arbejdsidentitet. Det har man blandt andet gjort ved at kalde beboerne for medarbejdere i caféen. Det kan der være mange gode, spændende, mulighedskabende effekter ved. Men det rummer også faren for at man sprogligt skaber et billede af en ligestillethed, som ikke findes i praksis – og at mangetydighederne derfor bliver svære at gøre til genstand for kritisk refleksion. I samme åndedrag bliver det da også nødvendigt at omdøbe Kløverengens medarbejdere til 'pædagogisk personale'. For medarbejderne er ikke kun medarbejdere. De er også mennesker med en sindslidelse, som med pædagogisk indsats skal hjælpes videre ud i livet. Præciseringen af termen til 'pædagogisk personale' bliver nødvendig for at markere den forskel, der netop ikke er forsvundet; ikke alle er i rummet på lige vilkår og med fælles opgave.

Vi tænker ikke at den forskel i sig selv er et problem. Pointen er at forskellen ikke 'går væk' – heller ikke hvis man begynder at kalde alle det samme. Det er derfor det er nødvendigt at blive ved med at reflektere over de relationer der udspiller sig i de fælles rum som noget der er noget andet og mere end 'ligeværdige' og 'menneske til menneske'.

**UDFORDRING: Fælles rum?**

Hvordan diskuterer I det der sker i de fælles rum på jeres bosted?

I hvilken udstrækning er rummene entydige/flertydige

Hvordan former de forskellige 'formål' med det der sker i fællesrummene hinanden?

**DRØMMEN OM EN ANDEN RELATION**

"Det handler om at give ansvaret fra os, og give beboerne mulighed for at tage ansvar for deres eget liv." Projektmedarbejder

De tre projekter er fælles om drømmen om en anden relation mellem beboere og medarbejdere. Næmlig en relation der er præget af ligeværdighed, 'rigtige' relationer og af at det er brugerne der er eksperter i egne liv, mens medarbejderen har til opgave at understøtte at "deres drømme for livet kan blive realiteter", som Kløverengens artikel udtrykker det.

Der ligger et paradoks her. Drømmen er en relation hvor beboeren er 'herre i eget liv', en relation hvor medarbejderen ikke længere gør sig til ekspert på beboerens vegne, og hvor medarbejderne ophører med at være regel- og normsættere i beboernes liv. Det kan være en helt relevant vision om et mål for enden af en recovery-proces: Når medarbejderne har 'afgivet ansvaret' og brugeren har 'taget det selv' er der ikke længere grund til at bruger-medarbejder-relationen skal fortsætte. Det paradoksale er at man her forsøger at ophæve den pædagogiske relation, imens den stadig eksisterer, sådan som den gør i et socialpsykiatrisk botilbud. At der i yderste konsekvens er tale om ophøret af en pædagogisk relation *i botilbuddet*.

Vi ser en fare i at man i takt med arbejdet for at ophæve medarbejdernes rolle som magtfulde eksperter og regelsættere i brugernes liv, kommer til at usynliggøre og tavsgøre at magt, ekspertise og normsætning stadig er på spil i relationen, og vil være det så længe den eksisterer. Det betyder ikke at man ikke skal arbejde mod mindre overgribende relationer. Blot at målet ikke er at ophæve den pædagogiske opgave som sådan – men snarere at skabe plads til kritisk tvivlen om, hvilke muligheder og begrænsninger vi skaber når vi udfører den: Hvordan tager vi stadig ansvar for brugerens proces; på hvilke måder er vi stadig normsættende, og på hvilke måder forsøger vi løbende at *gøre* brugerne til herrer i deres eget liv?

Sådanne refleksioner om magt og magtrelationer har været en rød tråd i netværkets arbejde. Ikke blot som overvejelser om hvem der har adgang til at bestemme hvad over hvem, men også som diskussioner af den magtfulde viden der ofte tages for givet, og som er med til at definere relationen mellem brugere og medarbejdere. Det har skabt opmærksomhed på magt, ekspertise, regler og normer som vilkår der fortsat former rehabiliteringsarbejdet – om end på andre måder end i de institutionelle rammer, som botilbudene arbejder mod at forlade.



## Faglighed er magtfuld – selv en rehabiliteringsfaglighed

Det er interessant at opgøret med institutionen og ekspertrollen, og omvendt, idealet om at 'slippe kontrollen og give ansvaret tilbage' ser ud til at skabe en vis faglig desorientering grundet i en række modsætninger. Disse modsætninger er kommet til syne på forskellige måder i netværkets arbejde.

På et af vores møder satte vi fokus på, hvilke roller der var på spil i deltagernes historier om rehabiliteringsarbejdet på deres bosted. Da vi var færdige stod vi med en liste over en række – ikke nødvendigvis sammenhængende – roller som medarbejderne indgår i på samme tid. Listen viste, at medarbejderne definerer sig selv som mentorer, samtidig med at de i praksis indgår i masser af faglige ekspertvurderinger, pædagogiske interventioner osv., som rækker langt ud over mentorrollens tilbagetrukne sparringspartner-funktioner. Det kommer for eksempel til udtryk i denne lille historie, som var en af dem netværket arbejdede med i udforskningen af roller.

### Kompetencer og angst

Vi har en beboer, Luca<sup>8</sup> som taler om gerne at ville ud og bruge sine kompetencer i en virksomhed. Luca har rigtig mange angstproblematikker, eller håndteringsproblematikker. Hvis der er for mange ting som ikke lige går efter hans ønske, så bliver han meget påvirket af det, det vil sige at der skal ikke så meget til for at vælte læsset. Luca har altså det her ønske om at komme ud, og vi har aktuelt ikke nogen tilknytning til nogle som helst steder, hvor vi kan se at der kunne være tale om et reelt forløb, fordi der både ville være tale om et afklaringsforløb og en praktik og noget tæt opfølgning.

På den ene side er dette historien om medarbejdere, der ønsker at støtte en beboer i drømmen om at bruge sine kompetencer. På den anden side er historien gennemsyret af faglige vurderinger af, hvad beboerens problemer er og hvilken indsats der er brug for. Faglige vurderinger som trækker på psykologisk, psykiatrisk og pædagogisk viden snarere end at være formuleret af og med beboeren. Og det endda i en historie, hvor beboeren faktisk kommer med en drøm, der kunne indgås samarbejde om at forfølge.

Hvis udgangspunktet er som Socialpsykiatri Næstved beskriver i deres artikel; at "beboerne for det meste er godt tilfredse med deres nuværende situation, og ikke har store ønsker om forandring" bliver rehabiliteringsarbejdets rollehæfte yderligere kompliceret. I det mindste hvis det skal forstås indenfor rammerne af brugeren som ekspert på sit eget liv, og medarbejderne som partnere i brugerens udviklingsproces.

Modsætningen kommer også til udtryk i Pedersvænges konstatering af at "balancen mellem social rehabilitering og omsorgssvigt er svær at definere". Det gammelkendte dilemma mellem selvbestemmelse og omsorgssvigt genaktualiseres her med rehabiliteringsdiskursens ideal om at medarbejderne skal træde tilbage fra deres alt for dominerende rolle og ind i en mere 'mellemmenneskelig' relation.

Her risikerer vi måske i virkeligheden at skabe en forståelse, hvor både beboere og medarbejdere er eller gør det 'forkerte', og hvor medarbejderne handlingslammes i den pædagogiske opgave. Som en deltager bemærkede ved et netværksmøde; "vi mangler at formulere tydeligt hvad vores opgave *så* er".

Vi tror at dette er eksempler på noget som diskurser om rehabilitering og afinstitutionalisering 'gør ved' praktikere i socialpsykiatrien – snarere end individuelle medarbejders usikkerheder. Når relationen mellem medarbejder og beboer beskrives som 'menneske til menneske' bliver det vanskeligt at finde sprog for at diskutere hvilken form for faglighed der er på spil i rehabiliteringsarbejdet, og hvad det er for en lovgivningsmæssig og forvaltningsmæssig ramme arbejdet udspiller sig inden for (herunder, hvilke former for kontrol medarbejderne er forpligtet på f.eks. via omsorgspligten). Dermed bliver det også vanskeligt at holde fast i løbende refleksioner over de magtrelationer, der nødvendigvis er indbygget i både den faglige ekspertise og i lovgivningen.

Et andet paradoks som idealet om brugeren som ekspert i eget liv afføder, viser sig i det der konkret finder sted, når medarbejdernes ideal bliver en tilbagetrukket rolle, hvor de ikke er aktive norm- og regelsættere. Det er for eksempel på spil i Kløverengens artikel når de skriver at "Hver gang vi går ind og sætter regler for, hvordan man må opføre sig, skaber det en potentiel ubalance i vores forhold til beboeren. Det er vigtigt at vi giver slip på det pædagogiske, og ikke opfører os som overmennesker". Konklusionen er netop ikke at lade være med at sætte reglerne. I stedet bliver opgaven, hvordan man gør det, "At vi f.eks. joker lidt med det, eller stille trækker beboeren til side, hvis det er det, der passer bedst". Det betyder – som forfatterne selv skriver – at de står i en situation, hvor de på den ene side ikke vil være dem, der ved hvad der er bedst for beboerne, men at de samtidig netop er dem.

Det hænger sammen med spørgsmålet om at ville noget på beboernes vegne, at ville skabe bestemte former for forandring, som man tror, vil gavne beboeren. Det kan være svært at tale om, når det ideelle er, at brugeren tager ansvaret for sit eget liv, og medarbejderen undlader at være ekspert på deres vegne. For som Kløverengens artikel siger om det de prøver at bevæge sig væk fra, så var det en udfordring for medarbejderne, "at vænne sig til en arbejdsform, hvor man er sammen med beboerne på en mere ligeværdig måde, og ikke hele tiden har konkrete opgaver, som skal lære beboerne nogle færdigheder, andre har bestemt, at de skal kunne. F.eks. skal man tit øve at lave mad sammen." Paradokset opstår i og med at de på samme tid beskriver hvordan de faktisk har bestemt sig for nogle andre ting beboerne skal lære. Nemlig at kunne "agere under de normer der er i samfundet".

Vi mener ikke at det i sig selv er et problem at foretage faglige vurderinger og pædagogiske interventioner. Tværtimod ville det nok være et større problem ikke at foretage sådanne. Men med idealet om brugeren som ekspert i eget liv risikerer spørgsmålet om medarbejdernes faglige ekspertise i den pædagogiske rolle at blive udgrænset som fyord – samtidig med at den lever sit eget stille liv i bedste velgående. Det er bekymrende, hvis man fortæller beboerne, at man ikke er eksperter på deres

vegne, samtidig med at man i praksis agerer ekspert for fuld udblæsning. Og igen risikerer ekspertisen, den pædagogiske relation og det man gerne vil med brugerne at unddrage sig den nødvendige kritiske refleksion over, hvilke handlemuligheder og -begrænsninger bestemte vidensformer skaber.

### **Spørgsmålet om hvem der bestemmer er stadig relevant!**

En af de meget spændende diskussioner vi havde i netværket var spørgsmålet om regler og retningslinjer. For det ser ud til at være gennemgående i arbejdet mod en mere recovery-orienteret indsats, at institutionelle regler, retningslinjer og reguleringer ses som et problem. Fordi de repræsenterer en 'gammel' institutionslogik, som har fokus på kontrol snarere end udvikling. Og fordi de markerer den magtfulde relation imellem beboere og pædagoger, som ses som en forhindring for at opbygge 'rigtige' relationer.

Som i forhold til den faglige ekspertise, ligger der her en fare for, at de regler, retningslinjer og reguleringer, som også rehabiliteringsarbejdet er gennemtrængt af, bliver svære at tale om, eller kun kan tales om som noget, der skal forsvinde, fordi idealet for godt rehabiliteringsarbejde netop er, at de ikke findes længere.

I Pedersvænges debat om nøgler bliver medarbejdernes nøgler til et symbol på den relation der er mellem medarbejdere og beboere, en relation hvor medarbejderne "har nøglen til beboernes liv" som Pedersvænges artikel udtrykker det. Drømmen – for både beboere og medarbejdere – bliver derfor at få nøglen givet tilbage til beboerne. Men det lader sig ikke gøre. Medarbejderne er lovgivningsmæssigt forpligtet til at have adgang til beboernes hjem. Både af hensyn til brandsikkerhed og på grund af den omsorgspligt som servicelovens §82 fastsætter. På den måde er spørgsmålet om nøgler et godt eksempel på hvordan spørgsmålet om, hvem der kan bestemme hvad, er relevant. Ikke kun som målestok for om man nu gør godt rehabiliteringsarbejde eller ej, men også som et grundvilkår i rehabiliteringsarbejdet.

Et andet eksempel på at spørgsmålet om, hvem der bestemmer, er relevant, findes i Kløverengens diskussion af regler og retningslinjer. Diskussionen startede i netværket med et udsagn: "hos os har vi ingen regler". Den øvrige netværksgruppe udfordrede udsagnet, og pegede på de normer for 'rigtig' opførsel i caféen, som Kløverengens artikel også nævner. I løbet af diskussionen bevægede gruppen sig fra at tale om disse normsætninger som noget de stod for som enkeltpersoner – menneske til menneske – til efterhånden at begynde at tale om dem som 'normer' og 'regler'. Men selv da er spørgsmålet vanskeligt at håndtere, som Kløverengens artikel også nævner. For på den ene side er der regler og normer – på den anden side, må de helst ikke præsenteres som sådan for brugerne. Derfor bliver fokus på hvordan man kan præsentere normerne diskret og med humor, for at undgå at normsætningen gør personalet til 'overmennesker'. Måske ligger der netop her en udfordring, når arbejdet måles med en rehabiliterings-målestok: i normsætningen *synliggøres* den forskel mellem bruger og medarbejder, som idealet ellers peger imod en udjævning af.

Pointen i disse to eksempler er ikke at medarbejderne går galt i byen og misforstår, hvad der er på spil. Tværtimod er vores påstand, at de idealer som rehabiliteringsdiskursen rummer, skaber ømme punkter og blinde pletter, der hvor forskellen på hvem der kan bestemme hvad, bliver synligt. For eksempel bliver det svært at diskutere om en regel er meningsfuld og nyttig og hvilke konsekvenser den har for hvem, hvis man ikke kan tale om, at den er der.

#### **UDFORDRING: Ekspert i brugernes liv?**

- På hvilke måder er I eksperter i brugernes liv på jeres botilbud?
- Hvad er forholdet mellem de 'mellemmenneskelige relationer' og 'ekspert-relationerne'?
- Er begge slags relationer synlige for beboerne og for jer selv, eller er det kun den ene slags I taler om?

#### **UDVIKLING I SPÆNDINGSFELTET MELLEMLIV OG VISIONÆR LEDELSE**

Samtidig med at alle er enige om, at der må og skal ske forandringer i de socialpsykiatriske botilbud, så er det værd at bruge lidt tid på at overveje, hvordan man gør det, og hvilke konsekvenser det har.

For der ser ud til at være mindst to strategier i spil, som på hver deres måde har stor betydning for både medarbejdere og beboere. På den ene side kan man vælge at skabe radikale forandringer på relativt kort tid. I den anden ende af skalaen kan man vælge en langsommere vej med fokus på at have alle med og så at sige arbejde med det 'materiale' man har.

I den radikale og hurtige strategi er forandringerne meget mærkbare for både beboere og medarbejde. Rummene og det der sker i dem forandres mærkbart og synligt – og gamle måder at arbejde og leve på holder op med at være mulige og legitime. Fordelen er at det rusker markant op i strukturer, vaner og relationer og skaber nye muligheder. Faren ved det er, at man med sine radikale og nye svar på, hvad socialpsykiatri skal være også henter nye 'sandheder' ind i arbejdet. Og det kan være svært at holde fast i en kritisk undersøgelse af de konsekvenser det har for forståelsen af brugerne og for deres handlemuligheder, når man nu er i gang med at gøre op med det 'gamle' og 'forkerte', for at begynde at gøre det 'nye' og 'rigtige'. På den måde risikerer man med denne strategi at skabe en overflade, hvor man repræsenterer alle de 'rigtige' forandringer, mens der lige under overfladen udspiller sig en langt mere kompleks virkelighed, som det er vanskeligt at tale om. Det er derfor også en strategi, hvor man let mister den nygerrige dialog, f.eks. med de stemmer i forandringsprocessen, som ikke umiddelbart ønsker disse forandringer. I stedet inkluderes de i forandringerne gennem 'motivationsarbejde' (hvor dem der motiveres, også er dem der forventes at forandre deres måder at være i botilbudet på), eller også ekskluderes de gennem forskellige former for udskillelsesprocesser. I yderste konsekvens

gennem fyringer og opsigelser på medarbejdersiden og justeringer af målgruppen for brugernes vedkommende.

I den langsomme og mere 'bottom-up'-orienterede strategi er der fokus på at skabe forandringer, der på den ene side får noget nyt til at vokse frem, men på den anden side ikke støder nogen fra sig. Der er fokus på at få beboere og medarbejdere til at koble sig på forandringsprojektet og være medskabere af 'det nye' som skal ske. Fordelen er at strategien netop er inkluderende og lægger op til en forandring der bygger på dialog. Dermed har den også potentiale for at være lydhør overfor de mange stemmer som følger i forandringens kølvand. Omvendt risikerer denne strategi at være begrænset af den sociale fantasi som findes blandt medarbejdere og beboere. Faren ved det er, at den i vid udstrækning fastholder det gamle, og ikke vover at 'ville noget' på vegne af beboere og medarbejdere. På den måde må man naturligvis spørge sig selv, hvornår en involverende bottom-up strategi bliver til ikke-bevægelse.

Den ene strategi er ikke nødvendigvis bedre end den anden. Men, de rummer forskellige potentialer og de risikerer at falde i forskellige faldgruber på deres vej mod at forandre socialpsykiatriens praksis.

## AFSLUTNING

Med denne artikel har vi sat fokus på den sidste del af BotilbUDs-netværkets fælles problemformulering: spørgsmålet om at forblive i tvivl og bevægelse, når man udvikler sin praksis imod at blive bedre til at understøtte recovery-processer. Her er det ikke spørgsmålet om hvordan vi gør det 'rigtigt' der er i centrum. I stedet har vi rettet blikket mod nogle andre vigtige spørgsmål, som risikerer at blive glemt i kampens begejstrede hede: Hvad fortæller forsøgene på at gøre det 'rigtige' os om hvad der er på spil i socialpsykiatrien i dag? Hvad er det for nye sandheder vi bygger vores forandringsforsøg på? Og hvordan forandrer det de relationer og de handlemuligheder for brugere og medarbejdere, som det socialpsykiatriske arbejde er bygget op omkring?

De tre projekter i Projekt BotilbUDs netværk kan, hver på deres måde, fortælle os noget vigtigt om mønstre og diskurser, der former socialpsykiatrien i dag. De kan fortælle noget om hvad det er muligt og umuligt for både medarbejdere og brugere at gøre og tale om. Og nok så vigtigt: De er eksempler på hvordan man kan skabe faglig forandring og samtidig give plads til tvivlende eftertanke og søgende nysgerrighed i dialogen og interaktionen med 'de andre'.



**Center for Socialt Entreprenørskab**

Roskilde Universitetscenter

Postboks 260

4000 Roskilde

Danmark

tlf. 46742729