

Omdrejningspunkter i Kompetenceudviklingsprojektet på Vestervænget

**En midtvejsberetning der omhandler perioden
fra sommer 07 til efterår 08:**

udarbejdet i okt 2008 af Jan Jaap Rothuizen for det Nationale Videncenter for Inklusion og Eksklusion (NVIE), som er entreprenør på projektet.

Indhold

Baggrund og rammer for kompetenceudviklingsprojektet	2
Kort om Vestervænget	2
Kort om projektet (se /www.vestervaenget.htk.dk/Nyheder.aspx)	2
Kontekst og organisering	3
Om denne midtvejsberetning	4
Identificering af omdrejningspunkter frem for evaluering	4
Undersøgelsesmetoden.....	4
Introduktion til de tre omdrejningspunkter	5
Bilag	6
Det faglige tema: det handler om magt, om hvordan man bliver set og om hvordan man ser sig selv.	7
Tematisering af didaktikken: når det ikke er konceptpædagogik, hvad er det så?	9
På rejsen er vejen også målet	9
Vendepunkter	10
Etisk selvdannelse	10
Den organisatoriske dimension	11
En refleksion over parallelle processer: møder og grænseoverskridelser	11
Bilag 1: Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	
Bilag 2: Den oprindelige projektbeskrivelse	

Baggrund og rammer for kompetenceudviklingsprojektet

Kort om Vestervænget (se www.vestervaenget.htk.dk)

Vestervænget er et af Høje-Taastrups Botilbud for voksne sindslidende og er oprettet under Servicelovens § 108.

Vestervænget ligger i et roligt villakvarter tæt på offentlige transportmidler. Det er et lyst og venligt hus med to fløje. Vi har en stor have med solterrasser, æbletræer, pavilloner, sansehøje og en dejlig sø.

Vestervænget er hjem for 41 psykisk syge beboere. Det er kendetegnende for beboerne, at de det meste af deres ungdom/voksenliv har været psykisk syge og under behandling herfor. De har typisk været indlagt mange år på psykiatrisk hospital og er invaliderede i en sådan grad, at de har særlige behov for behandling og personalestøtte hele døgnet.

Vestervænget er beboernes eget hjem, og det er beboerne, der bestemmer hvornår og hvor ofte de vil have besøg af familie og venner.

Kort om projektet (se /www.vestervaenget.htk.dk/Nyheder.aspx)

Det er projektets overordnede formål at udvikle den socialpsykiatriske faglighed gennem en kombination af udviklingsprojekter med fokus på udvikling af praksis (praksisintervention) og

kursusforløb/uddannelse med udvikling af viden og begreber til forståelse og analyse af professionel praksis (refleksion over praksis).

Det samlede udviklingsprojekt skal tænkes som en forandringsproces, der forløber gennem følgende fem faser:

- Projektet tager afsæt i medarbejdernes faglige og personlige erfaringer fra hverdagen med brugerne (der formuleres behov for kompetenceudvikling og praksisforandring)
- Hverdagens forestillinger, holdninger og rutiner udfordres i mødet med teorier og begreber gennem deltagelse i kurser og uddannelse
- Sideløbende hermed formulerer det enkelte hold/afdeling/team nogle udviklingstemaer eller faglige fokuspunkter, hvor nye forståelser, relationer, aktiviteter eller metoder afprøves i praksis.
- Til støtte for gennemførelsen af disse mindre praksisprojekter gives vejledning af konsulenterne. De opsamler samtidig viden og erfaringer fra praksisprojekterne i samarbejde med medarbejderne. Denne nye viden vil således kunne formuleres og synliggøres som vigtige dimensioner i den socialpsykiatriske faglighed, dels på Vestervænget og dels på et overordnet generelt niveau.
- Nye faglige dimensioner (relationer, metoder, aktiviteter) integreres som en del af den daglige praksis sideløbende og efterfølgende (implementering af resultater og erfaring).

Kontekst og organisering

Projektet kom i stand på initiativ af Vestervængets forstander, som ønskede at få sat fart på bevægelsen fra en pasningskultur til en udviklingskultur. I en rapport fra 2007 udarbejdet af Kate Groth og Ida Kornerup beskrives udfordringerne i denne omstillingsproces, såvel på det generelle plan som specielt i forhold til Vestervænget¹

Med det Nationale Videncenter for Inklusion og Eksklusion (NVIE) aftales et forløb der strækker sig over 2 år og involverer alle (40) medarbejdere. Forløbet er grundlæggende sammensat således at det indholdsmæssigt kan dække to diplommoduler, mens der er valgt en organisering der muliggør at også medarbejdere der ikke kan eksamineres på diplomniveau deltager i forløbet. Der er indlagt to perioder hvor der gruppevis udføres udviklingsarbejde, som efterfølgende fremlægges for kolleger og for de beboere der har lyst til at være med.

Der er etableret en styregruppe og en referencegruppe, der er udpeget en intern projektkoordinator på Vestervænget, og 8 af medarbejderne har fået en rolle som ”nøgleperson”. Der er etableret en elektronisk platform for både konsulenter og kursusdeltagere. Der skulle på den måde være en stor

¹ Kate Groth & Ida Kornerup: Vestervænget -at komme ud over hækken. En undersøgelse af en kultur i forandring. NVIE 2007, kan findes på Vestervængets hjemmeside under: [EN LEVENDE ARBEJDSPLADS](#) > [Projekter i gang](#)

sandsynlighed for en god kommunikation blandt alle involverede, herunder mulighed for at justere kursen undervejs i lyset af de erfaringer man gør sig.

En nærmere redegørelse for organisering af forløbet findes i den oprindelige projektbeskrivelse, der er vedlagt som bilag 2.

Der er udarbejdet kursusplaner, vejledning til udviklingsarbejde, litteraturlister m.v.

Der foregår således en omhyggelig og velkoordineret planlægning, kendetegnet af at initiativtagerne og ansvarshavende lægger meget energi og engagement i forløbet.

Om denne midtvejsberetning

Jeg blev ved projektstarten bedt om at være ekstern vidensopsamler på projektet, indenfor en timeramme på 100 arbejdstimer til det første år.²

Identificering af omdrejningspunkter frem for evaluering

Mit overordnede indtryk er, at projektet forløber sådan som man havde håbet: der undervises, der læses og diskuteres, der udvikles, medarbejdere tager i overvejende grad ejerskab og man arbejder intensivt og modigt med at omgås det paradoksale forhold, at der er ledelsen der gerne vil have at medarbejderne tager ejerskab af ledelsens projekt, der går ud på at beboerne bør kunne være mester for eget liv. Det ser også ud til at koblingen mellem individuel kompetenceudvikling og organisationsudvikling fungerer.³ Så jeg kan nøjes med at opsamle den viden der siger at ”den er vist god nok”. Det er en både glædelig og vigtig erfaring.

Når det nu i store træk går godt, er der ingen grund til at jeg laver en mere detaljeret evaluering –det arbejde kan projektkoordinator og referencegruppen fint tage sig af.

I stedet for sætter jeg i denne rapport ord på hvad der forekommer mig at være omdrejningspunkter. Et omdrejningspunkt er noget alle kredser omkring, hver i sin bane, med sin egen omløbshastighed.

Undersøgelsesmetoden

Jeg har lyttet mig til disse omdrejningspunkter, og jeg har oplevet at jeg også selv kom til at kredse omkring dem. Heri kan der selvfølgelig ligge en fejlkilde, hvis min kredsen ikke spejler men projicerer de andre kredsløb⁴.

For at mindske forstyrrelser fra denne fejlkilde bygger rapporten på data fra andre kilder.

- (1) I august 2007 og i januar 2008 har jeg deltaget i lærermøder for at få et bedre kendskab til undervisernes tilgange.

² Min faglige baggrund består bl.a. erfaring med forskning og udviklingsprojekter på det socialpsykiatriske område og publikation af pædagogisk faglitteratur. Jeg er ansat som leder for udvikling og kvalitet ved Pædagoguddannelsen Peter Sabroe i Århus.

³ Se også for et mere nuanceret billede bilag 1: resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

⁴ Under alle omstændigheder afspejler rapporten min dialog med de indsamlede data -jeg håber læseren vil gå i dialog med rapporten, så min fortolkning ikke forbliver ubearbejdet.

- (2) Jeg har løbende fulgt med i de planer, evalueringer, praksisfortællinger, diskussioner m.v. der er blevet lagt ud på "Quick-place", det fælles elektroniske arbejdsbord.
- (3) I marts 2008 var jeg med til fremlæggelser af udviklingsprojekterne, og i april/maj fik jeg som censor kendskab til de diplomstuderendes opgaver og fremlæggelser
- (4) I august 2008 foretog jeg en spørgeskemaundersøgelse blandt de ansatte, med en svarprocent på 66.
- (5) I oktober 2008 har jeg haft samtaler med tre beboere og to medarbejdere

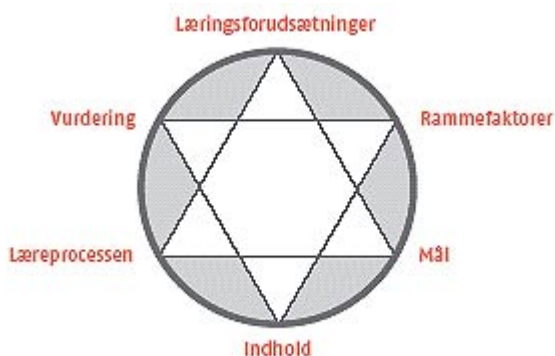
Min undersøgelse er grundlæggende hermeneutisk idet jeg har udarbejdet forståelseskategorier i en dialog mellem min forforståelse og den fremmede virkelighed jeg mødte på Vestervænget. Det design passer til en undersøgelse der ikke er styret af et på forhånd fastlagt forskningsspørgsmål (hypotese). Benyttelse af flere datakilder har givet mulighed for en triangulering. I øvrigt gælder selvfølgelig at jo mere tid man kan bruge på en undersøgelse desto grundigere kan man gå til værks, og i denne sammenhæng er 100 arbejdstimer ikke voldsom meget tid.

Gennem rapporten sættes undersøgelsens resultater i spil, og det er op til deltagerne i projektet at vurdere om de oplysninger og forståelser der præsenteres giver mening og giver anledning til overvejelser om såvel det der er sket og det der kan komme til at ske i det videre forløb.

Introduktion til de tre omdrejningspunkter

Jeg behandler tre omdrejningspunkter/tematikker. Det første omdrejningspunkt er eksistentielt for beboerne, og både en faglig og eksistentiel udfordring for medarbejderne. Det handler om magtforhold og ikke mindst om magt der er blevet usynlig for den der udøver den. Magtudøvelse har stor betydning for oplevelsen af hvilken plads man indtager og af hvem man er og kan blive. Mit indtryk er at deltagerne i projektet er gået i kredsløb omkring det omdrejningspunkt, og derfor kan man spørge: Hvad er det for en didaktik der kan bevirke at deltagerne går i kredsløb omkring dette omdrejningspunkt? I besvarelsen af dette spørgsmål finder jeg det næste omdrejningspunkt. Jeg har ledt efter hvad underviserne selv måler deres succes på.⁵

⁵ Jeg fravælger en systematisk analyse af didaktikken, f.eks. illustreret ved en konkret gennemgang af Hiim og Hippe's model, da underviserne er gode til at få de 6 forskellige faktorer der har betydning for tilrettelæggelse og udførelse af undervisnings- og læreprocesser til at spille sammen. I stedet for tager jeg afsæt i det de gør i deres praksis uden at de har kunnet give en samlet og præcis redegørelse for det. (Hiim, Hilde & Hippe, Else, Læring gennem oplevelse, forståelse og handling. En studiebog i didaktik. Gyldendal uddannelse. 1. udgave. 7. oplag. København 1997.)



Det sidste omdrejningspunkt er den parallelitet der er i de forskellige processer der foregår –om det så er min interviewproces, lærerens undervisningsproces, medarbejderens omsorgsproces, beboerens livsproces: i alle de situationer søges der efter mødepunkter, der ofte først bliver til når nogen overskrider en grænse. I udviklingsprojektet efterlyses en livskunst, med mødepunkter og grænseoverskridelser, noget man ikke kan lære ved at blive undervist i det. Men man kan lægge mærke til hvordan andre gør det, og blive berørt og inspireret af det. Når det kommer til det, er vi alle lige, og netop der ligger der et grundlag for den gensidighed som er af afgørende betydning for relationer og inkluderende fællesskaber. Der er parallelitet mellem det der foregår for beboeren, medarbejderen og underviseren⁶.

I rapporten behandler jeg de tre omdrejningspunkter under følgende overskrifter:

- Det faglige tema: det handler om magt, om hvordan man bliver set og om hvordan man ser sig selv.
- Tematisering af didaktikken: Når det ikke er konceptpædagogik, hvad er det så
- En refleksion over parallelle processer: møder og grænseoverskridelser

Bilag

Der er to bilag til rapporten:

Bilag 1: resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

Bilag 2: den oprindelige projektbeskrivelse

Andre bilag der kunne vedlægges hvis man ønsker yderligere dokumentation af projektet:

- Opsamling fra kursus for nøglepersoner
- Oversigt over undervisningstemaer og litteratur for de fagspecifikke kurser
- Undervisernes arbejdsrapport om udviklingsarbejde
- Oversigt over de gennemførte udviklingsarbejder
- Studieordning for de diplommoduler Socialpædagogiske arbejdsfelter i relation til mennesker med sindslidelse
- Oversigt over diplom-opgaver
- Referater fra referencegruppemøderne

⁶ I behandlingslitteraturen anvendes begrebet parallelproces som betegnelse for at f.eks. behandleren ubevidst gennem sin væremåde får sin supervisor til at opleve den samme problematik som han selv oplevede i forhold til klienten: det man ikke selv kan rumme lægger man udenfor sig selv, man parkerer det hos en anden, der, i bedste fald, kan rumme det, og på den måde kan vise én hvordan man kan omgås problematikken. Også i kompetenceudviklingsprojektet lærer man at håndtere og rumme menneskelig kompleksitet ved at udsætte sig for det og ved at opleve hvordan andre der udsætter sig for det håndterer det. Og her er der intet hierarki, idet en medarbejder lige så vel kan lære af en beboer som af en underviser, og omvendt.

Det faglige tema: det handler om magt, om hvordan man bliver set og om hvordan man ser sig selv.

I efteråret 2007 kom alle medarbejdere på skolebænken i det første undervisningsforløb. Forløbet førte frem til at man gruppevis skulle i gang med et mindre udviklingsarbejde der skulle tage afsæt i beboerønsker. I marts måned fremlagde alle grupper deres udviklingsarbejder i et af Vestervængets fællesarealer, hvor interesserede beboere også kunne være med. Én beboer var med hele dagen, få andre deltog i kortere tid. Jeg var ikke i tvivl om, at mange af de medarbejdere der fremlagde, syntes de var kommet på en svær opgave. Men den rolle der var den sværeste den dag, må have været Mettes. Mette var ikke bare med på sidelinien, hun deltog aktivt, og var den eneste der reelt kunne tale ud fra et beboerperspektiv. Havde jeg haft en hat, så havde jeg taget den af for hende. Hvor var det modigt, og hvor var hendes indspark i debatten værdifulde.

I én af projektfremlæggelserne kom det frem at medarbejderne ikke syntes det havde været nemt at søge og finde beboerinitiativer. Hertil sagde Mette, at det kunne være fordi beboerne oplever medarbejderne som mere rigtige mennesker: ”jeg ved ikke om der er andre beboere der har det sådan” sagde hun, ”men jeg tror det er derfor vi tillægger jer initiativ”.

I sine kommentarer til en anden fremlæggelse sagde hun ”Der er ikke skrevne regler for hvem der bestemmer hvor og hvornår, det kan være svært at finde rund i det som beboer. Det giver en mangel på tryghed.” Da jeg senere talte med hende om det præciserer hun ”der er noget skjult magt”. Den skjulte magt ligger også i ”at jeg har brug for personalet, de har ikke brug for mig! Der er forskel på os! Personalet må ikke tro de ligner beboerne.”

Et halvt år senere havde jeg en samtale med en anden beboer, Leif, der er én af de fire beboere der deltager i det undervisningsforløb der er gået i gang efter sommerferien. Han er ret vild med det, for han kan lide at læse og han synes stoffet er spændende. Og så er der selve oplevelsen af at være med. Den oplevelse sætter han et billede på: ”Det er ligesom når du er barn, og din far han går i biografen. Først må du ikke komme med, for det er alt for uhyggelig for dig” siger han. ”Og så en dag, så må komme med din far i biografen for første gang.” Han fortæller videre at han i undervisningsforløbet ikke oplever det som om der et hierarki, at nogen er ”over” eller ”under”: ”her oplever man, at man er på lige fod med personalet”

Disse beboerudsagn rammer meget præcist hvad projektet handler om. Det handler om magt, om hvordan man bliver set og om hvordan man ser sig selv. Projektet ligger i den demokratiske

psykiatris tradition⁷. Det er et paradoksalt projekt, for, som beboerne giver udtryk for, rollerne er jo på mange måder fastlagte, og svære at abstrahere fra.

Én af medarbejderne fortalte mig om en oplevelse der havde givet hende stof til eftertanke: kommunen havde ønsket en udredning af én af beboerne med henblik på at få et formelt grundlag for beslutninger omkring vedkommendes fremtid. Hun skulle derfor til en psykologisk undersøgelse, og blev ledsaget af den medarbejder jeg talte med. Efter mindre end tyve minutter kom den pågældende ud igen: hun havde besluttet sig for at hun hverken ville lægge krop eller psyke til en undersøgelse der bl.a. indebar hun skulle tælle ned fra 100 af. Det var gået stille og roligt for sig, og den psykolog der skulle tage testen anerkendte hendes beslutning. Medarbejder og den pågældende beboer blev enige om at tage en tur i byen, beboeren købte nye bukser, og de tog ud og fik sig en god frokost sammen. Medarbejderen reflekterede ”vi akseptererede reelt hendes følelser omkring det og hendes stillingtagen, også psykologen –vi kunne nemt have gjort det til en forfærdelig oplevelse for hende. Det er det der betyder det hele.....som menneske”.

Til eksamen i det første diplommodul havde forstanderen, Mogens, udarbejdet en opgave under titlen: ”Ligeværdige og bæredygtige relationer mellem beboere og medarbejdere? Illusion eller virkelighed?” I fremlæggelsen greb han tilbage til Ervin Goffmans undersøgelser af totalinstitutionerne, og han fremhævede dermed også den bærende indsigt i symbolsk interaktionisme: at vores handlinger ikke har en iboende betydning, og at betydningen af handlingen først bliver til i samspillet. Det er derfor det er så vigtigt at medarbejderne checker hvad det egentlig er for nogle ydelser de giver, og det eneste sted de kan checke det, er hos beboeren.

I titlerne på de øvrige diplomopgaver er det tre ord der går igennem: (usynlig) magt, recovery og anerkendelse. Det tyder på at medarbejderne er dybt optaget af spørgsmålet om hvordan den enkelte i sit samspil med betydningsfulde andre kan danne sig en identitet som borger og betydningsfuld person. Det der slog mig mest som censor ved disse diplomeksamener, var mængden af og variationen i den litteratur man refererede til. Jeg har som censor aldrig før oplevet at der blev anvendt så meget forskelligt litteratur på et hold der har gennemgået samme undervisningsforløb. Det tyder på, at den enkelte kursusdeltager ikke kun havde fordybet sig, men også havde gjort stoffet personligt betydningsfuld, og at opgaveskrivningen ikke bare var en formel afrapportering men også et led i en personlig dannelsesproces.

Temaet om magt og identitetsdannelse –at blive set og at se sig selv- forener et sociologisk perspektiv vedrørende ulighed, marginalisering og institutionalisering, et eksistentielt perspektiv der

⁷ I 1970-erne opstod der i Nord Italien, til at begynde med omkring byen Arezzo og dens psykiatriske hospital, en bevægelse der blev kendt som den ”demokratiske psykiatri”: et opgør med (total)institutionen med udgangspunkt i at dem man havde kaldt psykiatriske patienter skulle tilskrives rollen som medborger.

vedrører den enkeltes forhold til sig selv som udøver af magt og et psykologisk perspektiv, der vedrører hvordan den enkelte bliver sig selv igennem relationer. Disse tre perspektiver bidrager til en forståelse af hvad der er på spil når mennesker har med hinanden at gøre. Man kan sige at det almenmenneskelige kommer i forgrunden og eventuelle sygdomme og handicaps kommer i baggrunden. Med en sådan forståelse må man definere forholdet mellem beboerne og medarbejderne som andet end et forhold mellem en behandler og en patient eller klient. Man kan kun se det som et pædagogisk forhold, der er karakteriseret af at det er u-bestemt, dvs. at der ikke på forhånd er én der har mere ret end den anden, og af, at de forskellige roller og positioner man har er midlertidige. Etablering af sådanne forhold fordrer, med de ord Mogens skrev i sin undertitel: ”change the thinking, change the practice, change the system”.

Tematisering af didaktikken: når det ikke er konceptpædagogik, hvad er det så?

Kompetenceudviklingsforløbet er sammensat på en sådan måde, at man på en gang tilfredsstillende krav der stilles i det formelle kompetenceudviklingssystem óg arbejder konkret med reference til netop disse medarbejders personlige dannelse på netop dette sted, hvor der er fokus på relationskompetence og inkluderende fællesskaber. Det ser ud til at det lykkes. Derfor giver det god mening at spørge efter hvad det er for en didaktik der gør sig gældende her. Det er klart fra starten af at der ikke er tale om en konceptpædagogik, dvs. en pædagogik der formidler et bestemt koncept som universel analyse- og eller handlingsredskab (eksempelvis: neuropædagogik, kognitive tilgange, CARE-rehabilitering, MST, systemisk tænkning og lignende).

Spørger man underviserne efter didaktikken, så opfatter de det ikke som et spørgsmål der fordrer et kort og præcist svar -de tager det snarere som en invitation til at foretage nogle indkredsninger. Nogle af dem synes at selve inkredsningprocessen er svar nok, andre vil ikke bare søge efter men også gerne finde det de kalder et læringsbegreb.

Underviserne er modne og erfarne mænd og kvinder: de har deres udgangspunkt(er), de sætter en kurs, og de tillader sig selv at søge og at forholde sig andægtigt opmærksomt undervejs. Det er sådan set også deres bud på hvad kursusedtagerne skal gøre.

På rejsen er vejen også målet

Tommy fremlagde et udviklingsprojekt, og inledte: ”Det er en lang rejse vi har været på, nu er det første pitt-stop”. Og så blev der fortalt om rejsen: ”Sidste år fik Mogens (forstanderen) ideen om at vi alle sammen skulle blive klogere, men den opgave kunne han ikke selv magte, så han tog kontakt til Jyderne, Gundi og Erik som støtter undervejs, Nina lavede fine køre planer for forløbet og hvordan vi skulle afvikle udviklingsprojektet. Så nærmede tiden sig hvor det skulle sættes i værk. Nina listede alle de ting op beboerne gav udtryk for, og efter en god snak med dem ville vi arbejde videre med ”ud af huset oplevelser”.

I processen omkring disse ”ud-af-huset-oplevelser” sammen med beboerne finder medarbejderne ud af, at beboerne har mere styr på hvad der egentlig skal til for at man kan komme ud af huset, end de havde troet. De oplever også at der efter en fælles arbejdsdag ”ved spisningen slet ikke er brug for korrigerende”. Disse uventede aha-oplevelser er mindst lige så betydningsfulde som det projektet egentlig gik ud på: de ud-af-huset-oplevelser. Vejen til målet bliver mindst lige så vigtig som målet, sidegevinsternes værdi er ikke mindre end værdien af det gode man havde sat sig for at tage i besiddelse.

Samtalen efter fremlæggelsen går bl.a. på at det er vigtigt at være på vagt overfor prakticismen, dvs. medarbejdernes trang til at få organiseret og afviklet, for det betydningsfulde sker snarere når man går på vej sammen, for: ”omkring nogle spørgsmål er vi alle sammen på bare bund, f.eks. ’hvad er et rigtigt menneske’”.

Vendepunkter

Én af underviserne, Erik, har beskæftiget sig en del med recovery-forskning og –tænkning. Han er især blevet optaget af betydningen af ”vendepunkter”. Et vendepunkt indikerer et kursskifte, og det har vist sig at mange mennesker der har lidt af en alvorlig psykisk sygdom retrospektivt kan pege på sådanne vendepunkter: situationer og hændelser der fik dem til at se verden og sig selv med andre øjne, så de efterfølgende kunne handle anderledes. De fleste af os vil kunne pege på vendepunkter, f.eks. første gang man kom med sin far i biografen.....

Måske er det et gennemgående punkt i undervisernes didaktik: at de vil fremme at kursisterne oplever vendepunkter. Sara, én af de andre undervisere beretter f.eks.: ” Da jeg på den sidste vejledning spurgte til læringshistorier, fortalte tre af medlemmerne om iagttagelser af, hvordan deres egen og det øvrige personales adfærd hindrer relationsdannelse, nærvær og samvær. Disse konkrete iagttagelser havde udgjort vendepunkter for de konkrete personer.”

Etisk selvdannelse

I tilrettelæggelsen af forløbet har man såvel taget hensyn til at der var værdier der skulle fremmes, at der var viden der skulle formidles og at deltagerne selv skulle kunne bevæge sig fra én praksis til en anden. Det jeg vil kalde andægtig opmærksomhed har spillet en vigtig rolle: undervisernes andægtige opmærksomhed for den enkelte, medarbejdernes andægtige opmærksomhed for deres egen praksis og beboernes andægtige opmærksomhed for deres egne muligheder. På den måde er der valgt en eksistentiel tilgang, for hvordan skulle man kunne få øje på beboernes væren i verden hvis man ikke selv har øje for sin egen væren i verden? Didaktikken sigter derfor både mod etablering af en refleksiv kultur og mod en form for etisk selvdannelse.

Tilgangen er forankret i en viden om at ontologien kommer før epistemologien, dvs. at vores udgangspunkt altid er en væren i verden eller en praksis, at vi bevæger os derfra, med det udsyn vi nu kan skaffe os. Vi hverken har eller kan få en viden der giver os et endegyldigt overblik og en sikkerhed for at vi kan sætte verden efter vores hånd gennem vores interventioner. Den ontologiske tilgang er formentlig medvirkende til at det nu forekommer så indlysende at både beboere og

medarbejdere er aktører i kompetenceudviklingsforløbet og at der ikke er talt ret meget om metoder, og slet ikke om metoder der virker.

Den organisatoriske dimension

Der er ingen tvivl om at kompetenceudvikling ikke bare er den enkelte medarbejder eller beboers sag -det er et spørgsmål om organisationskultur. Det viser sig tydeligt gennem vægtningen af udviklingsprojekterne og den refleksive kultur de inviterer til og er afhængige af. Det viser sig selvfølgelig også i den fremtrædende plads projektet har på stedet: ingen behøver at være i tvivl om at ledelsen står bag og om hvilke værdier der søges fremmet.⁸ Mogens (lederen) skriver på forsiden af sin diplomopgave :

Change the thinking

Change the practice

Change the system

(dansk selskab for psykosocial rehabilitering, 2008)

Det vil ikke sige at det altid går nemt: både beboere og medarbejdere har syntes at projektet især i den første fase med sammenhængende undervisningsdage for mange medarbejdere gav diskontinuitet i hverdagen, ligesom det har været frustrerende for nogle udviklingsgrupper at det stort set var umulig at finde tidspunkter hvor alle kunne deltage i vejledning m.v.

En refleksion over parallelle processer: møder og grænseoverskridelser

Det var en rigtig god oplevelse for mig at tale med de tre beboere: Leif, Mogens og Mette. De gav mig et indblik i deres tanker og i deres liv. Jeg kunne mærke at det var anderledes end at interviewe fagpersoner. Fagpersoner kan man udspørge, for det er en del af deres hverv at de skal stå til ansvar. Beboere der lever deres liv på Vestervænget vil dele nogle af deres tanker og overvejelser med mig, og i bedste fald kan vi få en samtale som vi begge synes er god. Alligevel havde jeg bedt dem om at stille sig til rådighed som informanter, men hvem var det nu lige der kunne bestemme hvad der skulle leveres?

Når vi begynder interviewet og når vi går fra hinanden har vi forskellige roller der sætter os i et bestemt forhold til hinanden. Men i interviewene leder vi efter det menneskelige, vi prøver at etablere et mødepunkt. For Leif er det vigtigt at være sikker på at han har fået rigtig fat i mit noget usædvanlige hollandske navn. Vi vil gerne vide hvem hinanden er. Rollerne kan vi ikke lige lægge på hylden -men vi kan værne om hinandens integritet og værdighed og bliver måske mere beriget end vi bare ud fra vores roller er berettiget til. Der er sådanne grænseoverskridelser der bidrager til menneskelig vækst.

⁸ I den forbindelse vil jeg anbefale at man snarest får sat indhold på hjemmesiden under menupunktet ”værdier”!

Jeg oplevede sådanne grænseoverskridelser i mine samtaler. Leif tog mig med udenfor, hvor vi sad i efterårssolen på en bænk og talte sammen. Men først efter at han havde givet mig sin jakke og var gået ind for at hente en trøje til sig selv og en kop kaffe til mig.

Da jeg skulle tale med Mogens gik jeg sammen med Nina, der havde formidlet aftalen, til hans lejlighed. Nina bankede på, ingen respons. Efter et forsøg mere gik hun ind, og forhørte sig om det var OK jeg kom ind. Det var det, og jeg sad mig på skamlen ved siden af den seng Mogens lå på. I en bevægelse fik Mogens benene ud af sengen og overkroppen i lodret stilling. Mogens har det værst om natten, så derfor kom han til at bo her, hvor der er en nattevagt. Og i løbet af dagen kan han trænge til ro, f.eks. på det tidspunkt hvor jeg kom ind. Men han er også klar til at tale med mig. Han fortæller om de fire gode kammerater på stedet, om den tryghed der ligger i at man ved hvor man har hinanden. At der er en leder der helt klart viser at han ikke vil have nogen som helst form for ballade, og at det er absolut troværdigt, fordi han selv bidrager afgørende til at der ikke er ballade. At afdelingslederen godt kan give en skideballe: ”der er ikke så meget slinger, hvis man har lavet noget lort, så får man det direkte at vide”, men at man så også godt kan være gode venner bagefter.

Samtalen med Mette foregik på Nina´s kontor, og Mette er den kritiske stemme, hende der insisterer på at det ikke duer når medarbejderne ikke tager hendes ord for gode varer, f.eks. når de siger hun godt lige må prøve en gang mere selvom hun har meldt at hun har brug for hjælp. Hun sætter fingeren på, at det i medarbejdergruppen ikke altid lykkes at etablere en kultur hvor der klarhed over hvem der bestemmer hvad. Hun påpeger at det i situationen med usikkerhed altid er den svageste part der bliver holdt fast i at være svag og bliver bærer af usikkerhed og magtesløshed. Hun vil nødtigt jukke medarbejderne over tærne, men er også nødt til at sige det som hun oplever det, frem for at bekræfte dem i deres rolle. Mette nævner også tryghed som afgørende, og oplever i øvrigt, at hun på de kursusdage hvor hun deltager, behandles ligeværdigt af medarbejderne, for ”det handler om mennesker -ikke bare om psykisk syge”.

Jeg mødte tre individer, hver især med en stærk udstråling, med hver deres grundlæggende følelser omkring Vestervænget. Leif som i et livsperspektiv ser Vestervænget som et stadie på livets vej, Mogens der ”skal bæres herfra” og Mette som vil insistere på at blive set i sit eget værd. Det gav mig et indtryk af, hvor vigtigt det er at hver eneste af dem der bor på Vestervænget bliver mødt der hvor han eller hun er. Medarbejdernes indsats og ydelser skal individualiseres og personificeres, det betyder at der vil være utallige forhandlingssituationer, og at det også sætter fokus på det kollegiale samarbejde, der på den ene side skal give plads til forskellighed og på den anden side sikre at beboeren ikke skal forhandle alting med hver enkelt medarbejder.

Det indtryk bliver bekræftet af mit interview med de to medarbejdere, Vibeke og Kirsten. Gennem eksempler peger de på to centrale temaer som medarbejderne i dag ikke kan komme udenom at reflektere over:

- hvornår man kan komme til at tingsliggøre beboerne, og hvordan man undgår det

- hvordan man kan differentiere sin indsats så meget, at det man laver med hver enkelt beboer kan opleves som meningsfuld -samtidigt med at det fælles liv på stedet jo også skal fungere.

Det som kendetegner alle lag i dette kompetenceudviklingsprojekt, er forsøg på at finde mødepunkter, dvs. at finde en mening i selve det at søge mødepunkterne. Det bliver betydningsfuldt når en beboer ikke vil være med til socialt samvær, fordi han er ikke én der har brug for sådan noget. Men hyggeligt samvær, det vil han gerne være med til. En anden har ikke brug for en kontaktperson, for hun er jo ikke kontaktsvag.

I organisationen er der indbygget forhindringer for mødepunkter, og én af opgaverne er lige så stille at fjerne dem.

Jeg søger mødepunkter når jeg undersøger projektet, underviserne søger mødepunkter med kursusedtagerne, medarbejderne søger mødepunkter med beboere, beboere søger de livssammenhænge der opleves som meningsfulde for dem. At søge mødepunkter indebærer at man overskrider sine hidtidige grænser, at man falder ud af rollen og udvikler sig.

Det betyder også, at udfordringen for alle er, at de skal begive sig ud i handlinger de ikke har prøvet før, og som de ikke på forhånd kender udfaldet af.