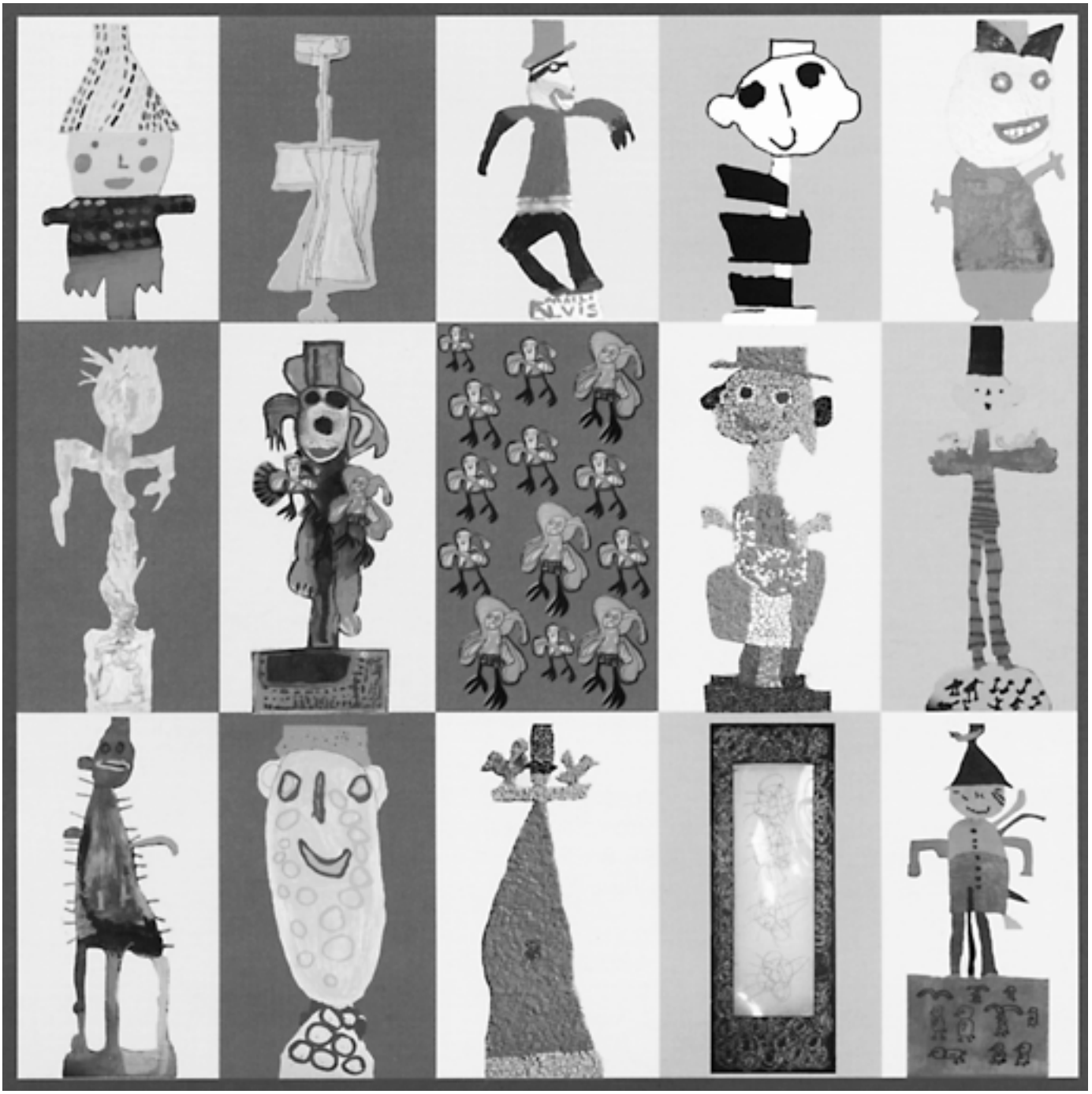
UDVIKLING

TIDSSKRIFT OM UDVIKLINGSHÆMMEDE



NR. 1, 1. KVARTAL 2004

UDVIKLING

TIDSSKRIFT OM UDVIKLINGSHÆMMEDE

ISSN 0905-7412

Abonnement - kursussekretariat og information:

Udvikling
Sekretariatet
Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens
Telefon 64 71 59 93
Fax 64 71 59 92
E-mail: udvikling@nypost.dk
Abonnement 2004 - fire tidsskrifter
Pris: 415,- kr. inkl. moms

Redaktion:

Udvikling,
Falkensteenvej 1A, Gerlev, 4200 Slagelse
Redaktør Hans Christian Hansen
Hjemmeside: www.udvikl.dk

Lay-out og korrektur:

Hans Christian Hansen.

Redaktionsmedlemmer:

Hans Christian Hansen (ansvarshavende)
Helen Jørgensen
Lisbeth Bruus-Jensen
Henning Jahn
Jørn Foss
Michael Henriksen
Ib Poulsen

Oplag:

1200

Udgiver:

UDVIKLING i samarbejde
med Forstandergruppen.
Forretningsfører Henning Jahn
Haldager Mark Vej 22
4250 Fuglebjerg

Sats og tryk:

Jannerup offset a/s, Slagelse.

Forsidebillede:

Fugleskræmsler fremstillet af elever fra Voksenskolen Lysbro, Lysbrohøjen 14, 8600 Silkeborg, tlf. 87 23 51 00. www.lysbroskolen.dk

Tidsskriftet Udvikling udkommer fire gange årligt med artikler om arbejdet for udviklingshæmmede.

Udvikling blev startet i 1990 som et forsøg på at få lidt mere gang i erfaringsudvekslingen om det praktiske pædagogiske arbejde for udviklingshæmmede og interessen viste sig så stor at der var basis for at fortsætte tidsskriftet.

Artikler fra dig modtages med glæde og gerne med masser af illustrationer. Artikler bedes sendt til redaktionen i en papirudgave og på diskette. Teksten skal være Word og indskrevet i ensartet skrifttype og størrelse, for det letter arbejdet, når vi skal lave lay-out.

Fotos, der fremsendes sammen med artikler, skal være originalbilleder på fotopapir, og illustrationer bedes ligeledes leveret i originaludgave.

Send straks din artikel til:

Udvikling
Falkensteenvej 1A, Gerlev, 4200 Slagelse

Besøg også vores hjemmeside
www.udvikl.dk

UDVIKLING er dit blad,
så send dit indlæg.

Indhold

Udvikling fusionerer s. 5
Af Hans Christian Hansen og Henning Jahn.

Udviklingshæmmede på scenen i "Skriften" s. 6
Af Lone Jensen.

Når brugerne fører an s. 9
Af Susanne Lindholt.

Udviklingshæmmet og mutters alene s. 11
Af Hans Christian Hansen.

Pårørendesamarbejde et nødvendigt eksperiment s. 13
Af Lisbeth Bruus-Jensen.

Legetøjsbutik som øvelsesbane s. 15
Af Diana Paarmann.

Det spændende kropssprog s. 16
Af Brian Hansen.

Pædagoger kan opdyrke det ikke-epileptiske s. 18
Af Søren Dam Nielsen

Handleplaner skal sikre alle de bedste vilkår s. 20
Af Henriette Kjær.

Bosted system – et sikkert valg s. 21
Af Michael Henriksen.

Digitale handleplaner s. 22
Af Michael Sandal.

Ledernetværk – et must i organisationsudvikling s. 23
Af Karen Bro.

Implementering af neuropædagogisk praksis s. 25
Af Bente Andersen.

Personlig udvikling og coaching s. 27
Af Charlotte Boysen Schmidt.

Forandringsledelse – ledelse af forandringer s. 30
Af Birgitte Bødker.

Reform af pædagoguddannelsen s. 33
Af Vagn Michelsen.

Appetitvækkeren s. 35
Af Hans Christian Hansen.

Udvikling fusionerer

Med virkning fra den 1. januar 2004 er Udvikling fusioneret med Forstandergruppen.

For læserne af tidsskriftet og aftagerne af bøger fra Forlaget Udvikling kommer fusionen ikke til at mærkes, men derimod skal fusionen gerne medvirke til yderligere at udbygge de aktiviteter der er Udviklings virksomhed. Udvikling får et større netværk og sikkerheden for at aktiviteterne kan fortsætte uden at være så personafhængige som de er i dag er blevet væsentligt forbedrede.

Historisk har Udvikling altid haft tætte bånd til Forstandergruppen og Udvikling blev egentligt også startet af en del af den gruppe der oprindeligt startede Forstandergruppen.

Selv om der er gennemført en fusion og vi nu også har fælles sekretariat med Forstandergruppen har Udviklings redaktion fortsat fuldkommen redaktionel frihed og bladets indhold vil også fortsat være baseret på artikler forfattet af praktikere der arbejder med udviklingshæmmede.

Udvikling går ind i samarbejdet med en sund økonomi og vil fortsætte med at udgive fire blade årligt og nu også som et medlemsblad for Forstandergruppens medlemmer. Forlagsaktiviteten har allerede vist sig som en god succes og vil fortsætte med nye udgivelser.

Hans Christian Hansen og
Henning Jahn

Udviklingshæmmede på scenen i "Skifter

Af produktionsleder Lone Jensen, Kulturhus Århus.

Skifter er en visuel og musisk forestilling. I rummet er fem døre, men ellers er det ganske nøgent. I stedet for prangende kulisser er det lyset, der indtager rollen som den altdominerende stemnings- og rumskaber.

Med udviklingshæmmede og almindelige performere på scenen rejser Teater Felix nogle brandvarme spørgsmål med den kontroversielle forestilling Skifter, der har premiere på Kaserne Scenen i Århus den 28. april 2004. Her konfronteres publikum med det fremmede, og dermed skriver forestillingen et nyt kapitel i den ophedede og aktuelle debat om retten til at leve i et højteknologisk og intelligensfikseret samfund i overhalingsbanen, når man falder uden for normen. Skifter er en kontroversiel teaterforestilling, der handler om at spejle sig selv i øjnene på det afvigende. Hvad er et godt liv? Hvad vil det egentlig sige at være normal? Er man lykkelig, fordi man er normal?

Instruktør bor sammen med udviklingshæmmede

Holdet bag Skifter er i øjeblikket i fuld gang med at øve. Tina Lauritsen er instruktør på forestillingen. Hun har valgt at bosætte sig i et Rudolf Steiner-inspireret levefællesskab med udviklingshæmmede for at få indblik i deres verden. Bofællesskabet hedder Hertha Levefællesskab, og det ligger i Her-

Skifter er en kontroversiel teaterforestilling, der handler om at spejle sig selv i øjnene på det afvigende.

skind i Århus Amt. Bag Hertha ligger en vision om at skabe en omvendt integration, idet normale mennesker i modsætning til traditionen vælger at integrere sig med de udviklingshæmmede ved at leve i tæt naboskab med dem.

Ingen berøringsangst

For et år siden forsøgte Det Kongelige Teater at sætte "Hamlet" op med en mongol i rollen som Ofelia. Efter megen debat og moralske frustrationer trak en del af skuespillerne sig ud af projektet, som derved faldt til jorden. De normale havde svært ved at håndtere, at en udviklingshæmmet blev udfordret og skulle ”udstilles”. Skifter gør op med tanken om berøringsangsten og ideen om at ”udstille”: I forestillingen er de udviklingshæmmede på scenen, fordi de besidder en speciel kvalitet og ses som en positiv ressource for forestillingen.

Nye broer mellem adskilte verdner

Debatten om de afvigendes berettigelse til at eksistere har raset til alle tider, hvilket Selma Lagerlöfs fortælling Skiftingen er et håndgribeligt bevis på. Det er også i denne fortælling, at Teater Felix' Skifter tager sit udgangspunkt. Teksten tematiserer forholdet mellem to livsverdner (mennesker og trolde), som umiddelbart synes fundamentalt forskellige og uforenelige, men som sættes i et skæbnesvangert forhold til hinanden gennem et forbyttet barn - en skifting.

Forestillingen Skifter er kendetegnet ved et broget landskab af mennesketyper, der gennem en kontroversiel dialog med Lagerlöfs fortælling fortæller historien om en familie og et samfund, der kastes ud i et opløsende kaos gennem det fremmedes blotte tilstedeværelse.

Iscenesættelsen

Skifter er en visuel og musisk forestilling. I rummet er fem døre, men ellers er det ganske nøgent. I stedet for prangende kulisser er det lyset, der indtager rollen som den altdominerende stemnings- og rumskaber. Også musikken spiller en afgørende rolle i iscenesættelsen. Forestillingens lydbillede skabes af den unge, talentfulde operasanger Nini Julia Bang og den erfarne musiker Max Bering. Musikken er komponeret specielt til forestillingen og spænder vidt i sit poetiske udtryk.

Bag forestillingen står instruktør og kunstnerisk leder Tina Lauritsen fra Teater Felix. Teatret har tidligere produceret forestillingerne Mattak og Bålfærd - Sange for Balder.

Premiere og turné

Forestillingen har premiere den 28. april 2004 og spiller frem til og med den 3. maj 2004 på Kaserne Scenen i Århus. Lørdag den 1. maj 2004 spilles ikke. Alle dage spilles kl. 19.30; søndag den 2. maj dog også kl. 15. Forestillingen turnerer efterfølgende flere steder i landet samt i Sverige.

For yderligere information

Lone Jensen
Kulturhus Århus
Officersbygningen
Vester Allé 3
8000 Århus C
Tlf. 89 40 48 99
lone@kulturhusaarhus.dk

Skifter gør op med tanken om berøringsangsten og ideen om at ”udstille”. I forestillingen er de udviklingshæmmede på scenen, fordi de besidder en speciel kvalitet og ses som en positiv ressource for forestillingen.

Når brugerne fører an

Af Susanne Lindholt, Værkstedet Søndervang, Sønderjyllands Amt.

Marte Meo
På værkstedet Søndervang i Sønderborg har vi gennem et par år arbejdet med Marte Meo. Metoden har gang på gang vist os hvor meget læring og information, der ligger i at se på og følge andre menneskers egne initiativer.

Med initiativer menes:
- Hvad de siger (Verbale initiativer)
- Hvad de gør (Handle initiativer)
- Hvad de viser i mimik/følelser (Følelsesmæssige initiativer)

Og sammen med disse tre initiativer, så vente – vente, pause, vente… Når jeg har set Bjarne har taget en brik/en klods – så vente på at se hvad han vil med den i stedet for at overtage. Det er nok at sige: ”Ja, det er en klods …” og så tie stille.

Det har ofte vist sig at være en meget svært. Måske fordi vi har så travlt i dagligdagen. Måske fordi vi ikke er nær så tålmodige, som vi selv går og tror. Måske fordi initiativerne byder os, at overskride egne grænser, hvis vi skal følge dem. Eller måske fordi vi ikke forventer, at de mennesker vi har med at gøre er i stand til at vise initiativer.

Marte Meo er en god metode til at få øje på initiativerne. For initiativerne er der, og vi får øje på dem, når vi giver os tid til at kigge efter.

At følge initiativer
En personale står sammen med Heidi og vasker en væv af. Heidi har ikke noget verbalsprog, men hun kommer med en lyd, som personalet tolker som en ”grinelyd”.

Personalet siger; ”Du griner, er det sjovt?”

Ingen reaktion. Tavshed. Heidi kigger på uret.

Personalet siger; ”Du ser på klokken, den er halv elleve, vi skal først spise kl. halv tolv.”

Personalet ved selvfølgelig ikke, om det var spisetiden Heidi tænkte på. Eller om hun så på uret fordi hun havde fri kl. 12. Men personalet fortæller at hun er opmærksom på hvor Heidi er i sine tanker, og hun prøver at følge hende. Det tror vi er med til at styrke Heidis selvtillid og selvværds-følelse. Vi tror hun oplever:

”Du ser mig, du lægger mærke til mig og prøver at følge mig i det jeg gør. Jeg oplever at jeg er værdifuld for dig. Du prøver at sætte dig ind i min verden. Du er med til at støtte min følelsesmæssige og sociale udvikling. Jeg oplever en samhørighed”.

Betina
Betina, der er meget svær at få øjenkontakt med, sidder og dupper noget maling på glas. Personalet sætter sig ved siden af og ved et tilfælde hopper hendes kontorstol helt i bund, da hun vil indstille den. Dermed sidder personalet pludselig på en måde, hvor Betina, der ellers er ret lille, kigger ned på hende. Personalet opdager, at Betina altid kigger lidt ned og skråt til siden. Det er derfor det er svært at få øjenkontakt, når personalets øjne er placeret højere end Betinas. Men nu er de i niveau, og Betina siger:

”Hoppe, hoppe, hoppe” alt imens hun dupper livligt på glasset.

Pludselig er der en god kontakt. Betina føler sig sandsynligvis mødt og set, og det er hende der styrer aktiviteten. De leger. Personalet bruger de samme ord og lader Betina føre an. Personalet oplever, at Betina bruger leg som kommunikation og kontaktform. Det er der, vi skal møde hende, hvis Betina skal opleve mening i samværet, også selvom hun er 24 år.

Benjamin
Vi er i et tæt forløb med Benjamin, der har svært ved at få venner og i det hele taget indgå i sociale relationer med de andre brugere. Han går meget op i sin mobiltelefon. En dag sidder han foran computeren sammen med et personale. De er ved at hente ringetoner ned fra nettet. Personalet finder en, og spørger om den kan bruges? Der er tavshed, Benjamin kigger på personalet, kigger ned på begge sine hænder, og kigger på skærmen. Der går ca. 20 sekunder.

Så siger Benjamin: ”Det er den fra Ringenes Herre, den er god”.

Personalet er tavs; venter. Benjamin kigger skærmen og efter 20 sekunder siger han:

”Den vil jeg gerne have”.

Igen får vi en lektion i hvor vigtigt det er, at vi kan vente. Benjamin kan godt selv. 20 sekunder opleves som lang tid, specielt når pausen er så lang ved hvert initiativ. Men det styrker koncentrationsevnen og er med til at give Benjamin identitet. Ved at vente siger vi:

”Jeg følger dig – du går foran og jeg skal nok støtte og vejlede, hvis du har brug for det”.

Helmuth
Helmuth har få funktionsnedsættelser og bor i egen lejlighed. Vi laver videooptagelser med ham, fordi han ofte græder og nogle

gange bliver aggressiv og udadreagerende uden at vi kan forstå hvorfor. Han står ude i haven og planter blomster ud sammen med en anden bruger, som vi tror er på nogenlunde samme funktionsniveau. De står og snakker hyggeligt sammen, men på videoen kan vi se at Helmuth slet ikke kan følge med. Tingene går alt for stærkt, men det er der ingen der opdager, fordi den anden kompenserer for ham.

Næste gang står Helmuth sammen med et personale, der har set hvor Helmuth har behov for støtte. Han lader Helmuth gå foran og sætter ord på det han ser Helmuth gøre:

"Der er en blomst".

Helmuth kigger på den, vender den, siger hvad han tror det er for en. Så er der en pause og først herefter kigger han på prikle-skovlen. Det ser personalet og siger;

"Ja, det er så skovlen, du skal grave et hul med"

Helmuth sætter blomsten og graver et lille hul i bedet. Han lægger skovlen, tager blomsten og siger selv:

"Nu skal blomsten ned i hullet".

Da blomsten endelig er på plads vender Helmuth sig mod personalet og siger:

"Jeg er godt nok dygtig".

Han får et klap på skulderen.

Måske reagerer Helmuth med aggression, fordi vi ellers ikke er gode til at følge hans tempo?

Hans sidder altid ved computeren og hører sangene fra et Pippi spil. Han laver ikke noget aktivt ved computeren men henter et personale som skal tænde den. Hans holder fast i os, indtil programmet er der, hvor sange og melodier begynder. Så skubber han os væk.

Vi diskuterer om det bare er nemmest for os at have ham "parkeret" der siden vi ikke får ham med i andre aktiviteter eller beskæftigelse. Vi siger, at vi ikke tror han har lyst til andet, men måske er det for at undgå dårlig samvittighed over, at han sidder uden at lave noget. Vi vælger at lave et Marte Meo forløb med ham.

Den personale, der deltager i optagelserne gør et ihærdigt forsøg på at få Hans gjort interesseret i flere forskellige montageopgaver. På et tidspunkt siger personalet:

"Jeg vil gerne have at du lige sætter dig på den stol, mens jeg viser dig hvad det er du kan lave her." Hans stamper i gulvet, men sætter sig. Da personalet har vist ham opgaven (det tager 2 min.) rejser Hans sig og trækker af sted med personalet ned til computeren. Han sætter sig og viser personalet han skal tænde. Da de kommer til sangene skubber Hans personalet væk. Sådan! Vi er ikke mere i tvivl. Og vi respekterer fra det tidspunkt hans egne valg.

Hvorfor tror vi altid, vi skal vise vejen

Arbejdet med Marte Meo og beslutningen om i det hele taget at følge brugernes egne initiativer er svær for os at praktisere og lære. Det er vanskeligt at afgive "førertrøjen" og lade brugerne selv styre tingenes udvikling.

Der er sikkert mange forklaringer på, hvorfor det er sådan. Vi undskylder os nogen gange med, at vi har travlt og derfor ikke har tid til at vente på brugernes initiativer. Men vi tror ikke selv meget på den begrundelse.

Først og fremmest handler det nok snarere om, at vi har vanskeligt ved at tro på ,at brugerne selv kan vise initiativ i forhold til deres eget liv. Måske fordi vi er uddannede til at være dem der skal have styr på den normale udvikling. Men måske også fordi vi lægger under for den sociale devaluering.

Social devaluering

Hanne Kathrine Krogstrup er lektor ved Ålborg universitet. Hun har deltaget i en større undersøgelse om brugerinddragelse foretaget af socialministeriet. På baggrund heraf har hun skrevet bogen "Det handicappede samfund". I bogen lancerer hun begrebet social devaluering.

Social devaluering betyder, at vi almenmenneskeligt vurderer andre mennesker udfra deres særkende og på den baggrund tildeler dem status og identitet.

Social devaluering er en proces hvor:

1. Jeg ser personens særkende (f.eks. et handicap)

2. Jeg vurderer særkendet i forhold til det der er normalt for mig. Det der er normalt er godt – det der ikke er normalt, er mindre godt.

3. Jeg overfører særkendet til hele personen (Personen er handicappet – ergo er han som de andre handicappede).

4. Jeg tildeler personen og gruppen en lavere social status end min, og en identitet der er mindreværdig i forhold til min egen.

5. Personen overtager mit billede af ham som sit eget og betragter sig selv som mindreværdig.

6. Jeg behandler personen mindreværdigt.

Vi praktiserer ikke social devaluering, fordi vi er dårlige mennesker eller pædagoger. Der er netop tale om et alment menneskeligt træk, som hverken er rigtigt eller forkert, men som det er afgørende nødvendigt at forholde sig til, når man arbejder med andre mennesker.

Den sociale devaluering kan betyde, at vi også nedvurderer eller overser de signaler brugerne sender os. Hvis vi skal følge brugernes signaler betyder det jo, at vi skal vende magten på hovedet. Og den magt er vanskelig at afgive til personer, vi anser som mindreværdige.

Videooptagelser kan være et af de hjælpemidler vi kan bruge til at bryde den sociale devaluering. Vi-

deoen fastholder brugernes signaler og gør det umuligt for at overse dem.

At være til stede i nuet

At følge initiativer handler også om at være til stede i nuet. At være lige her med hovedet tømt for alt andet end mennesket foran mig. Igen er det vanskeligt for os. Vi er vant til at tænke langsigtet og at fokusere på udvikling og mål. Derfor risikerer vi at blive så fokuserede på, hvilken betydning det aktuelle samspil har i en større sammenhæng, at vi overser det der sker lige foran os.

Vi skal ikke glemme vores faglige teori og viden, men teori og viden skal illuminere det der foregår for vore øjne og ikke udelukkende være en projektør mod fremtiden. Teori og viden kan bruges til at skærpe vores opmærksomhed eller som efterfølgende refleksionsredskaber.

Men mest af alt handler det om at se det daglige samspil imellem personale og brugere som naturlige mellemmenneskelige interaktioner, der ikke nødvendigvis har andet formål end samspillet i sig selv.

Sjovere arbejde

Marte Meo og tanken om at følge initiativer gør det lettere og sjovere at gå på arbejde. Men det er også mere udfordrende og grænseoverskridende. At følge initiativer, er jo også at følge leg, lyde, sang osv. Men når vi bryder grænserne får vi meget tilbage:

Brugere der ellers er indeslutte-de, holder pludselig øjenkontakt.

Vi slipper for hele tiden at opstille begrænsninger og bruger i stedet tiden på at finde muligheder.

Vi oplever et samvær med brugerne og et samvær brugerne imellem, der sker på deres præmisser og hvor de derfor er i stand til at udveksle socialt med os og hinanden. Det er ikke os, der hele tiden skal give. Heller ikke i forhold til dem, der kun har få kommunikationsmuligheder. Vi skal bare finde mulighederne og bruge dem for at opnå et mellemmenneskeligt samspil.

Det er stadig os, som personale der sætter rammerne. Men i dag er det den enkelte bruger, der suverænt fylder rammerne ud.

Susanne Lindholt er Marte Meo terapeut på Værkstedet Søndervang, Stenager 9, 6400 Sønderborg, tlf. 74 42 57 73 - www.sdrvang.dk

Udviklingshæmmet og mutters alene

Af Hans Christian Hansen.

Ensomhed er et stort problem for mange udviklingshæmmede i kommunale og amtslige botilbud.

"Jeg er ked af, at jeg ikke har haft en familie. Det ville jeg gerne. Det er jeg meget, meget ked af." Udsagnet kommer fra Inge Lillian Jensen, der bor på et amtsligt botilbud. På forsiden af Berlingske Tidendes Magasin søndag den 14. april 2002 giver Inge Lillian Jensen et interview til journalisten Anne Meiniche (Meiniche 2002a). Inges udsagn og hele hendes historie siger mere end tal og statistikker om udviklingshæmmedes manglende sociale netværk.

Ensomhed i amtslige botilbud

Ensomhed blandt udviklingshæmmede i amtslige botilbud er ellers grundig dokumenteret. I 2000 gennemførte jeg en undersøgelse, der viste at mindst 600 udviklingshæmmede på amtslige botilbud i Danmark lever afsondret fra omverdenen. De får aldrig besøg, de modtager aldrig breve eller gaver. De har kun kontakt med det professionelle personale og andre udviklingshæmmede i deres botilbud og dagtilbud (Hansen 2002).

Dertil kommer en stor gruppe som har et svagt socialt netværk. De har godt nok lidt kontakt til andre mennesker, men kontakten begrænser sig måske til ét besøg om året.

Ensomhed i kommunale bofællesskaber

Men det er ikke kun i de amtslige botilbud den er gal. En interviewundersøgelse med udviklingshæmmede om bolig, fritid og støtte gennemført i 2002 i Vejle kommune dokumenterer at beboerne i de kommunale bofællesskaber mener de ser for lidt til deres nærmeste pårørende (Pedersen 2003a) (Pedersen 2003b) (Pedersen 2003c). En af beboerne udtrykker det sådan: "Jeg snakker ikke meget med andre, nogle gange kan man godt føle sig som en slags indvandrer."

En anden siger: "Selv om jeg har levet sammen med min mand, kunne vi alligevel aldrig få en familie som I har – med børn og besøg – det kunne aldrig blive som jeres."

Det fremgår af undersøgelsen, at flere andre beboere er fremkommet med lignende udtalelser. Mange fortæller de ser for lidt til deres nærmeste pårørende, mens andre fortæller de ingen pårørende har.

Mennesker med udviklingshæmning i kommunale bofællesskaber savner med andre ord ligesom beboere i amtslige botilbud social kontakt til andre mennesker.

Socialministeren har fulgt op på sagen

I forbindelse med presseomtalen i Berlingske Tidende den 14. april 2002 meldte socialminister Henriette Kjær klart ud: "Når det ser sådan ud, så må vi forsøge at gøre noget ved det."

(Meiniche 2002b)

Og socialministeren har fulgt op på sagen. Socialministeriet har bedt Formidlingscenter Øst, Udviklings- og Formidlingscentret på Handicapområdet om at indkredse problemstillingerne og sætte konkrete initiativer i gang. På den baggrund har Formidlingscenter Øst, Udviklings- og Formidlingscentret på Handicapområdet i 2003 igangsat tre hovedinitiativer.

Projektet omfatter for det første en kortlægning af frivillige organisationers muligheder for at medvirke til at løse problemer med ensomhed blandt handicappede. Denne undersøgelse er i september 2003 publiceret i rapporten "Handicap og frivillighed" (Gruber og Sandø 2003).

For det andet etablering af et socialt netværkscenter for mennesker med bevægelseshandicap, der bor i § 92 botilbud.

Og endelig som det tredje hovedinitiativ: Udgivelse af en temapublikation der primært sætter fokus på venskaber mellem handicappede og ikke-handicappede.

Disse initiativer medvirker til at kaste lys på handicappedes sociale integration. Det er guld værd, men denne indsat kan ikke stå alene.

Pædagogseminarierne er en vigtig aktør

Det er nødvendigt at personalets arbejde med sociale netværk bliver styrket. I den forbindelse er Pædagogseminarierne en vigtig aktør. Det har stor betydning, at pædagogstuderende under grunduddannelsen får viden og undervisning om det sociale netværks betydning. I den forbindelse også viden om hvordan man kan give støtte til at bevare og udvikle socialt netværk.

Netværksarbejde i hverdagens praksis

Men først og fremmest er der brug for, at arbejdet med at støtte udviklingshæmmede med at bevare og etablere gode menneskelige relationer og sociale netværk bliver en kontinuerlig proces i praksis. En integreret del af den socialpædagogiske indsats i botilbud og dagtilbud. For det socialpædagogiske personale, hjemmevejledere og andre professionelle er støtte til at bevare og udvikle sociale netværk en nonstop proces. Det er i hverdagens praksis arbejdet med socialt netværk udspiller sin vigtigste rolle. Det er når personalet hjælper den udviklingshæmmede med at skrive et brev eller postkort. For eksempel: "Tak for din fødselsdagshilsen. Den blev jeg meget glad for." Eller når personalet hjælper et ensomt menneske med at få en besøgsven. Det er alfa og omega, at det professionelle personale påtager sig rollen som gatekeeper. Som gatekeeper skal de åbne for de nødvendige netværksresurser. De skal fungere som brobyggere mellem de udviklingshæmmede og deres sociale netværk.

Netværksarbejde koster tid og kræfter, men indsatsen kommer godt igen. Social integration giver bedre livskvalitet. Forskning på området viser, at forbruget af beroligende medicin kunne nedtrappes, aggressiv og selvskadende adfærd blev reduceret eller forsvandt hos udviklingshæmmede, der fik forbedret deres sociale netværk (Amado 1993). Undersøgelser viser, at mennesker der får forbedret deres sociale netværk, ikke alene får et bedre liv, de lever rent faktisk også længere (Henriksen 1989).

Litteratur

Amado, Richard S. 1993. I Angela Novak Amado (red.) *Friendships and Community Connections between People with and without Developmental Disabilities.* Paul H. Brookes Publishing Co. Baltimore, Maryland, USA.

Gruber, Thomas og Martin Sandø. 2003. *Handicap og frivillighed – en analyse af handicappedes deltagelse i foreninger og frivillige sociale organisationer.* Ringsted: Formidlingscenter Øst. September 2003.

Hansen, Hans Christian. 2002. *De glemte. Nye perspektiver på udviklingshæmning og socialt netværk.* Assens: Forlaget Udvikling.

Henriksen, Carsten. 1989. *Rødovre projektet. Afsluttende rapport.* Rødovre Kommune.

Meiniche, Anne. 2002a. *Ude af øje, ude af sind. I: Magasin, Berlingske Tidende.* 14. april 2002.

Meiniche, Anne. 2003b. *Udviklingshæmmede i isolation. I: Berlingske Tidende.* 14. april 2002.

Pedersen, Else Schjødt. 2003a. *Interviewundersøgelse med udviklingshæmmede om bolig, fritid og støtte.* Vejle Kommune. Hjemmevejlederområdet. Tusindfryd. Marts 2003.

Pedersen, Else Schjødt. 2003b. *Bilag til rapporten. Interviewundersøgelse med udviklingshæmmede om bolig, fritid og støtte.* Vejle Kommune. Hjemmevejlederområdet. Tusindfryd. Marts 2003.

Pedersen, Else Schjødt. 2003c. *Populærudgave af interviewundersøgelse med udviklingshæmmede om bolig, fritid og støtte.* Vejle Kommune. Hjemmevejlederkontoret. Tusindfryd. Juni 2003.

Pårørendesamarbejde - et nødvendigt eksperiment

Af konsulent Lisbeth Bruus-Jensen, Facetter i Udviklingsarbejde.

Som konsulent indenfor voksen handicapområdet er jeg ofte stødt på store problemer omkring pårørendesamarbejde. Det er ikke ualmindeligt, at et kursus med en personalegruppe, der handler om noget helt andet ender med at gå op i, hvordan i alverden man dog skal komme udenom eller over de pokkers forældre. Det er så slående et problem, at jeg er blevet optaget af, om der dog ikke findes nogle samarbejdsforhold, der er lykkedes. Derfor vil jeg i denne artikel forsøge at viderebringe lidt af den viden, jeg selv har fået samlet sammen, i håb om at andre vil kunne bruge den eller deltage i debatten om det gode pårørendesamarbejde omkring voksne mennesker med udviklingshæmning.

Først vil jeg ridse lovgivningens rammer for pårørendesamarbejde op

Med mindre den udviklingshæmmede er umyndiggjort på et eller flere områder, så skal han eller hun betragtes som fuldgyldig borger på linje med alle andre danskere. Det betyder, at det enkelte menneske har de samme rettigheder uanset graden af intelligens. For eksempel ret til arbejde, uddannelse, selvstændig bolig osv. Vi behøver bare et øjeblik at tænke tilbage på totalinstitutionerne for at vide, hvor betydningsfuldt det er. Reelt betyder det, at man også som udviklingshæmmet er myndig som 18 årig, og derfor i princippet selv kan bestemme og styre i sit liv. Det kan imidlertid være vanskeligt for mange unge, udviklingshæmmet eller ej. Derfor har de fleste det godt med, at pårørende indgår som støtte i hverdagens beslutninger og liv i almindelighed. Det går sædvanligvis godt indtil den dag, den unge flytter hjemmefra. Herefter kan der absolut ske nogle forrykninger i, hvem den unge søger råd hos. Her ligger det første problem.

Den unge skal ifølge serviceloven have tilbudt en §111 handleplan, hvis formål det er at udstikke rammerne for, hvad den unge skal støttes i, hvordan og hvor længe. Denne plan kan pårørende til en myndig ung kun deltage i, hvis den unge selv ønsker det. Ligesom de pårørende ikke kan regne med at blive orienteret om indholdet med mindre den unge ønsker det. Hermed kan vi have kimen til det andet problem.

Ifølge § 112 skal både unge, og for den sags skyld også ældre udviklingshæmmede have indflydelse på de servicetilbud, de bruger. Det er kommunen eller amtskommunen, der skal udstikke rammerne for, hvordan brugerindflydelsen skal være på det pågældende sted. Det betyder i princippet, at en kommune kan bestemme, at der skal sidde pårørende i et sådant råd. Hvorved vi kan få endnu et problem, da det kan medføre, at pårørende til nogle enkelte brugere i for eksempel et bofællesskab eller fritidstilbud får mulighed for at lave rammer og beslutninger, der vedrører andre voksne myndige mennesker, som de måske hverken har tilknytning til eller har valgt som tillidspersoner. I sådanne tilfælde bliver det meget vigtigt at lave meget præcise rammer for indflydelsen.

Når jeg har ridset lovgivningen op på dette område, så er det fordi det ofte kan være den, der bliver det formelle slagsmål mellem det pædagogiske personale og de pårørende. Men da det ofte er meget følelsesladet for alle, synes jeg, det kan være værd at gøre sig tanker om, hvilke følelser det egentlig er, der kan komme i klemme hos de tre parter - den udviklingshæmmede, de pårørende og personalet. Det er vigtigt at forsøge at sætte sig i de andres sted.

For unge, men også ældre udviklingshæmmede vil der ofte være et ønske om på den ene side at frigøre sig som andre unge. Det vil være helt almindeligt at en ung udviklingshæmmet i alderen 18 – 30 år på mange måder er i en frigørelsesproces, der minder om puberteten. Altså at finde sin egen identitet udtrykt gennem handlinger, holdninger, meninger, tøj osv. Ligesom der vil være områder i livet som udviklingshæmmede unge på samme måde, som andre ikke har lyst til at dele med familien. På den anden side har udviklingshæmmede ofte et større behov for at føle sig elsket og accepteret af de nærmeste, og gør derfor meget for at leve op til de pårørendes forventninger. Samtidig har mange desværre oplevelser af nederlag i forhold til skoler og kammeratskaber, som gør dem mere sårbare end andre unge og mere afhængige af familien som netværk.

De pårørende, og her tænker jeg særligt på forældrene, har på deres side et ønske om, som alle andre forældre, at det skal gå deres barn godt, at han / hun skal kunne klare sig i sit voksenliv. Men inderst inde vil de fleste forældre til handicappede ustandselig bekymre sig for, om der er nogen, der tager sig ordentligt af deres voksne barn, når de ikke selv er til stede. I bund og grund handler det om at tro på at man som forældre bliver til at undvære, og i sidste ende at det skal være muligt at dø uden at bekymre sig.

Rigtig mange forældre har smertefulde erfaringer med slåskampe med systemet i form af læger, sagsbehandlere, lærere og pædagoger. Ligesom de gang på gang har oplevet, hvor svært det er, når deres barn ikke lever op til det, de jævnaldrende børn kan og er. En oplevelse, der bliver ved helt op til den alder, hvor andre bliver bedsteforældre.

Der er mange forældre, der har gjort meget for, at deres børn skal kunne klare sig bedst muligt, hvorfor det kan blive helt uudholdeligt at se, hvis mange års træning i for eksempel at spise ordentligt og sundt ryger den første dag, de flytter hjemmefra.

Det professionelle personale, ofte pædagoger, vil på deres side have ambitioner om at gøre et godt arbejde. Det vil med den gældende lovgivning sige at respektere den unges valg, lære ham/ hende at være ansvarlig og selvstændig. Det betyder samtidig at skabe gode og tillidsfulde relationer til den udviklingshæmmede. Derfor kan det heller ikke undre, hvis den professionelle netop oplever det som en succes, hvis den udviklingshæmmede knytter sig særligt eller viser tegn på at kunne bruge det, pædagogen kan.

Som professionel er man også nødt til at arbejde sammen med andre, være enige om, hvordan man arbejder og leve op til de krav, der stilles ikke bare fra den udviklingshæmmede, men også fra kommunen og de offentlige forvaltninger i almindelighed.

Alt i alt så kan man måske forstå, at der er meget på spil, og at samarbejdet med pårørende ikke er noget, man bare lige laver, som om det var en fortsættelse af møderne på fritidshjemmet og i skolen.

Der er så vidt, jeg ved ikke lavet nogle undersøgelser, der viser noget om betydningen af samarbejdet med pårørende i forhold til voksne. Derfor vil jeg læne mig op af de undersøgelser, der er lavet i forhold til anbragte børn, fordi der er den lighed, at der er tale om forældre, der skal overgive ansvaret for deres børn til andre. Et ansvar som de fleste af os kun kan afgive, hvis vi føler os trygge. I forhold til anbragte børn er der ingen undersøgelser, der entydigt kan vise betydningen af samarbejdet med de pårørende udover, at det er vigtigt at familien er enig i anbringelsen og at jo højere grad forældrene føler sig hørt, jo bedre forløber anbringelsen. (jf (Liljenberg 2003 og Egelund & Hestbæk 2003)

Jeg vil i den forbindelse referere til en undersøgelse, jeg er i gang med i forbindelse med mit speciale på cand. pæd.psyk. studiet. Jeg har på et bosted for unge udviklingshæmmede blandt andet interviewet tre resursestærke pårørende, ligesom jeg har haft et interview med tre udviklingshæmmede mødre til anbragte børn. Formålet med disse interview var at finde de forhold i et samarbejde, som de pårørende fandt vigtige. Sammenholdt med det jeg ved fra mit arbejde som konsulent, mener jeg at have nogenlunde belæg for at sige følgende:

Alle pårørende uanset om de selv er udviklingshæmmede eller ej oplever det som meget væsentligt at bostedet / servicetilbuddet:

- lytter til og bruger forældrenes viden
- møder forældrene som personer og ikke som roller
- kan danne baggrund eller tage initiativ til pårørendes eget netværk
- kan være samtalepartnere i forhold til de problemer, forældrene oplever at barnet / den unge har.
- yder et personligt og individuelt samarbejde med de pårørende
- giver mulighed for at kunne indgå med naturlige opgaver og ansvar.

I forhold til udviklingshæmmede forældre, at opholdsstedet yderligere kan:
Medvirke til at forældrene kan lære, hvordan man tackler de problemer man har med den unge.

Nu er jeg klar over, at der er forskel på, om der er tale om børn over eller under 18 år, hvis vi tænker lovgivningsmæssigt, men det er min opfattelse, at pårørende under alle omstændigheder har en kolossal betydning uanset alder. Familien er og bliver alle menneskers rodnet, og de eneste der bliver vidne til hele ens liv. Så spørgsmålet er ikke om der skal samarbejdes, men hvordan og om hvad. Jeg ved, at samarbejdet mange steder går skævt, så derfor opfordrer jeg til at eksperimentere med nye former, og særligt lægge godt ud, når de unge flytter hjemmefra og ind på et botilbud eller starter i et beskæftigelsestilbud.

Jeg tror et forældresamarbejde skal starte med at finde den fælles gode hensigt og samtidig få tydeliggjort de krav, der stilles til den professionelle ifølge lovgivningen.

Når alt kommer til alt så vil de fleste kunne blive enige om, at det handler om, at den unge lærer at have ansvar for ting han magter at gøre selvstændigt. Med andre ord at blive voksen og vokse. Dernæst handler det om, at de pårørende skal kunne føle tryghed, så det kan blive muligt at slippe et årelangt ansvar, der har indbefattet mere engagement end for de fleste forældre. Jeg mener, det kan være en god investering for personalet at

tage på hjemmebesøg, for at få en fornemmelse af, hvad den unges baggrund er. Ligesom det i starten er vigtigt at informere og fortælle om stort og småt, hvis de pårørende har brug for det. Det handler jo om at forældrene skal lære, at der er andre der kan have ansvaret og derfor er de nødt til først at lære disse andre kende. Men samtidig bør der være klare aftaler om, hvordan samarbejdet skal udvikle sig, for hensigten er jo, at den unge skal have ansvaret for sit eget liv og at han / hun kan få støtte til sin dagligdag af de professionelle. Disse aftaler kunne man drøfte sammen med den unge selv og lade dem være en del af indkøringsplanen. Alt i alt er jeg blevet overbevist om, at man i overgangen fra hjemmet til voksenlivet bør arbejde med individuelle løsninger for forældresamarbejdet indtil trygheden er etableret.

Når det gælder pårørendes overordnede indflydelse på et servicetilbud, er det umådeligt vigtigt, at der lægges helt klare retningslinjer, for det niveau de kan have indflydelse på, og det må i sagens natur være meget overordnet, da brugerindflydelse dog må handle om de konkrete voksne brugere og ikke deres pårørende. Ellers er der stor risiko for at personalet både skal forsøge at leve op til brugernes og de forskellige forældres ønsker og forestillinger om det gode hjem, den gode arbejdsplads eller hvad tilbuddet nu handler om. Det væsentligste må være at få oprettet et brugerråd af brugere.

Jeg vil hermed opfordre både udviklingshæmmede, personale og pårørende, der har eksempler på godt samarbejde fra praksisfeltet, om at skrive et par ord om, hvad der lykkes og sende det til mig på e-mail: lisbeth@bruus.dk, da jeg håber en dag at få tid til at samle på lykkelige historier og fortælle dem videre

Legetøjsbutik som øvelsesbane

Af projektleder Diana Paarmann, EU-projektet for udviklingshæmmede, Aalborg Kommune.

Legetøjsbutikken "Børnenes Perle", Kastetvej 4 i Aalborg er en lille butik, der hovedsageligt sælger trælegetøj. Stilen er let nostalgisk, f.eks. sælges der kæphæste udformet som f.eks. flodheste, giraffer og grise. Der er den klassiske røde trædukkevogn, den hvide dukkeseng med blomstermotiv, kuglehuse og meget mere. Desuden sælges godt brugt legetøj. Priserne er absolut overkommelige.

Øvelsesbane

Butikken er øvelsesbane for de kursister, der er under uddannelse i et EU Socialfondsprojekt, der uddanner udviklingshæmmede til skånejobs. Butikken drives i et samarbejde med Værestedet "Perlen", som har lokaler samme sted.

Formålet er at give kursisterne rutine og viden i forhold til de funktioner, de måtte komme ud i, når de senere i forløbet skal ud i praktik. Kursisterne har selv indrettet og malet butikken, hentet varer hjem, prismærket m.m.

Undervisning

For at få så solid en baggrund, og så megen viden som muligt, følger kursisterne sideløbende et specielt designet kursusforløb på AMU Nordjylland. Her undervises de i køkken og cafeteria, rengøring, IT, samt førstehjælp. Både i butikken og på AMU arbejder kursisterne meget med at lære samarbejdets kunst.

Kontakt til lokalområdet

Projektet er meget interesseret i at tage godt brugt legetøj i kommission for privatpersoner, idet et andet af projekts formål er at komme i kontakt med lokalområdet. Derfor vil projektet også invitere lokale børnehaver på besøg. I julemåneden er butikken pyntet også i lidt gammel stil og alle kunder bydes på kaffe og brunkager. I tilknytning til butikken har Værestedet "Perlen" åbnet Galleri "Perlen", som sælger kunst og kort af kunst fremstillet på Værestedets Kunstskole.

Kontaktperson:

Projektleder Diana Paarmann
EU-Projektet
Kastetvej 4
9000 Aalborg,
Tlf. 98 11 46 99
E-mail: dp-aeldre@aalborg.dk

Det spændende kropssprog

Af foredragsholder og skuespiller Brian Hansen.

I en total kommunikation på 100 pct. fortæller forskningen, at 80 pct. af vores reelle kommunikation ligger i kropssproget. Derfor har kropssproget stor betydning for den måde hvormed vi oplever hinanden.

Skuespiller Brian Hansen: Forskning viser at non-verbale signaler har cirka fem gange så stor gennemslagskraft som det verbale udsagn.

Kropssprog bygger på et ordløst kommunikations adfærdsmønster og det har langt større og mere indflydelse på vores kommunikation, end vi tror.

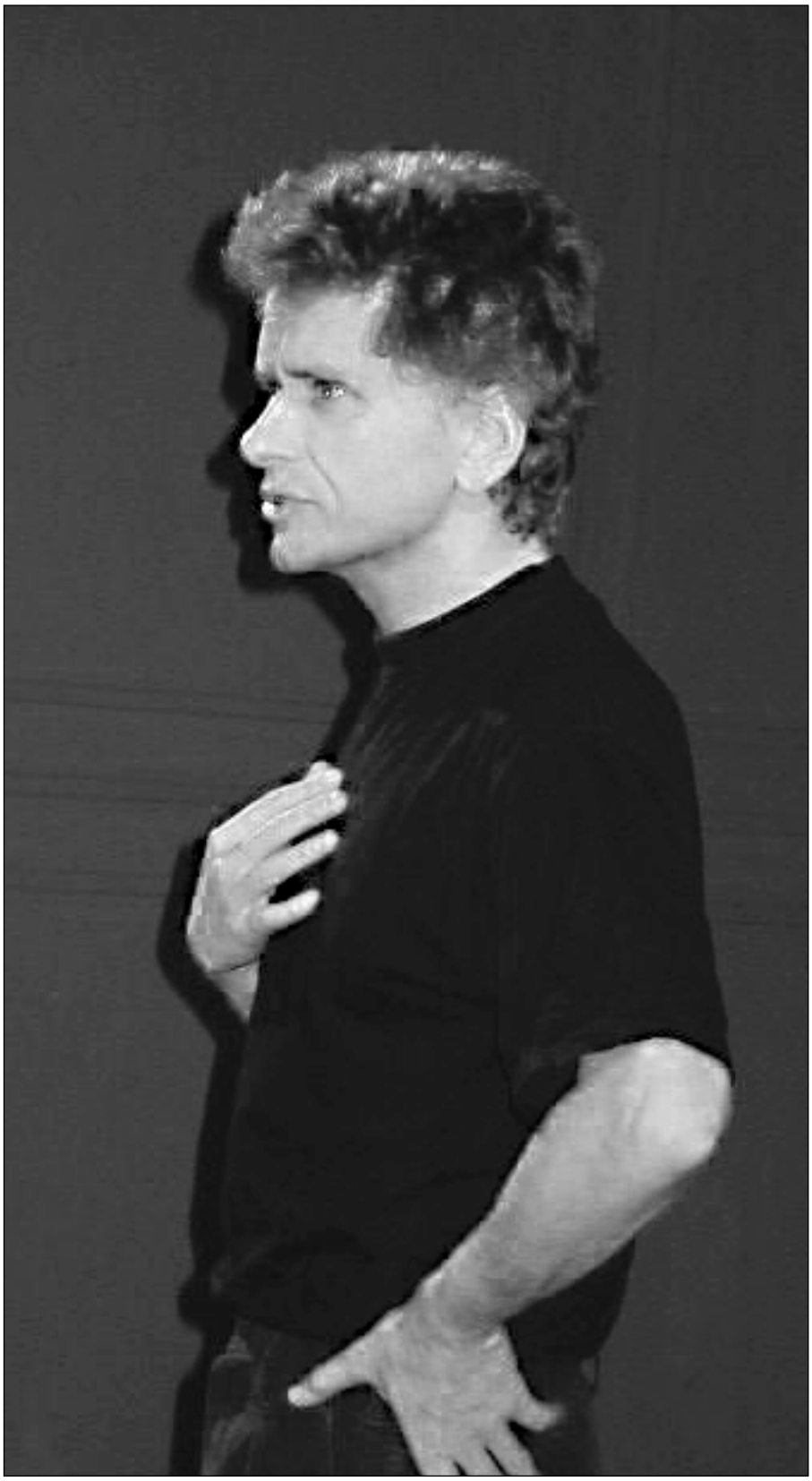
Det handler om signaler fra det ubevidste, det vi ikke har kontrol over, og som derfor let kan skabe forvirring for os selv og andre når vi kommunikerer.

Vores budskab udsendes kun meget sjældent bevidst. Her spiller en masse faktorer ind, lige fra hvordan vi oplever os selv som person til daglig, til hvilken opvækst vi har fået, og ikke mindst den kultur vi er opvokset i.

Kroppen siger: ”hjælp mig jeg er ensom”, - ”lad mig være i fred ” – ” jeg er deprimeret” – ”du kan tro jeg har det godt nu” – ”Det syntes jeg vi skal ” – ” Det syntes jeg ikke vi skal” og kropssproget giver dermed udtryk for vores sindstilstand.

I det daglig omgang med mennesker ”er du på” og kropssproget vil altid have en motiverende faktor i sammenspillet med andre.

Jeg tager afstand fra bøger som med billeder siger ”dette betyder sådan og sådan” men skal ikke bare overtolke et enkelt signal, for mig handler et studium af kropssproget om, et studium af hele blandingen af alle mulige kropsbevægelser lige fra de absolut bevidste til de helt ubevidste og fra dem, der kun er typiske for en speciel kultur, til dem, der går på tværs af alle kulturgrænser.



Skuespiller Brian Hansen: Kropssprog har langt større og mere indflydelse på vores kommunikation, end vi tror.

Hvorfor beskæftige sig med kropssproget? Forskning viser at non-verbale signaler har cirka fem gange så stor gennemslagskraft som det verbale udsagn og at man generelt fæstner sig mest ved det tavse budskab, når de to ting virker modstridende, de talte ord kan blive overhørt.

At få et bedre kropssprog er ikke noget man bare lige får ved at høre og ikke mindst ser en person bevæge sig og tale, det vi kalder foredrag. Det kræver et stort nærvær og ikke mindst stor intuition, at være bevidst om hvad man sender og modtager. Nogle mennesker har tilsyneladende denne evne fra barn, mens andre kan gå på kursus efter kursus uden at de kommer så meget længere. Men det er klart at en øge opmærksomhed og måske få simple øvelser i hverdagen vil hjælpe til at fremme en større "total" kommunikation.

Foredraget skal derfor ikke ses som en løsning, men mere som en "eye-opener" for hvor stor en reel kommunikation der ligger i vores bevægelser, gestik, kropsholdning, ansigtsmimik m.m.

Desuden er det min overbevisning at humor og en fri humoristisk tone i en gruppe, er med til at give den afslappethed som fremmer et konstruktivt kropssprog, hvor tanke, følelse, og krop følges ad, og stimulere den kommunikative situation man er i.

Det vil blive alt for omfattende at skulle gå i detalje med kropssproget i en artikel, men overordnet kan man sige at vi aflæser ubevidst andres kropssprog med langt større hastighed end vi er klar over. Og gennem en "afkodning" hvor vores egen måde at opleve tingene på spiller stærkt ind, påvirker det vore egne holdninger og vor adfærd meget mere, end vi gør os klart.

Du kan se og læse mere om foredragsholder og skuespiller Brian Hansen på hjemmesiden:

www.brianhansen.dk

Pædagoger kan opdyrke det ikke-epileptiske – når de har en god organisering bag sig

Af Søren Dam Nielsen, informationsmedarbejder, Videnscenter om Epilepsi.

Hvilke strategier benytter botilbud (el. værk- og værestеder, cafeer mm.) for hvordan enkeltstående pædagoger og botilbuddet som helhed griber arbejdet med udviklingshæmmede der har epilepsi an? Videnscenter om Epilepsi ønsker den 1. og 2. april 2004 at indsamle viden og erfaringer på området.

"Hvis man skulle sætte det lidt på spidsen: Hvad er det egentlig hun har tilbage hvis man fjerner epilepsien? Hvad har hun at bygge videre på? Hun har så en masse andre fysiske skavanker som hun går jævnligt til læge med […] Men den fylder ufattelig meget. Jeg vil næsten sige hele hendes tilværelse er bygget op på den." Inger Marie Olesen, Stormly.

- Og hvis det er sandt, så må der ligge en væsentlig pædagogisk opgave i at vurdere det hensigtsmæssige i at et menneske bygger sin tilværelse på epilepsi. Det kan herefter være en opgave at forsøge at ændre kvindens selvopfattelse.

Det er én af flere væsentlige pædagogiske opgaver ved epilepsi – opgaver der efter vores vurdering ligger på den pædagogiske banehalvdel – ikke ovre hos lægerne eller sygeplejerskerne.

Videnscenter om Epilepsi har igennem de seneste tre år i tiltagende grad fokuseret på de særegne pædagogiske opgaver ved epilepsi. Vores blad Nyt om Epilepsi har i en række artikler fokuseret på emnet, vores kurser har vi forsøgt at vinkle, så de kan tage højde for det særlige pædagogiske islæt, og vi har oprettet et landsdækkende netværk for pædagoger der diskuterer mulighederne for et mere intenst arbejde med de pædagogiske problemstillinger ved epilepsi.

Én pædagog gør ingen sommer

Men som nogle pædagoger i netværket har påpeget kan dette arbejde ikke udføres af enkeltstående pædagoger – det er en opgave som må løftes af hele organisationer. Og derfor ønsker vi nu at kortlægge hvordan organisationer i dag håndterer mødet med udviklingshæmmede der har epilepsi. Er det et tilfældigt møde – eller er det velovervejet og strategisk? Er det et møde organisationen kontinuerligt forbereder sig på?

Det centrale spørgsmål må være, hvordan pædagoger kan blive endnu bedre til at støtte brugere og beboere til at bygge en tilværelse på det de er udover at de har epilepsi. Hvilke teknikker der kan anvendes til at flytte det pågældende menneskes fokus fra epilepsi til livet i øvrigt.

At have en velbegrundet strategi kan meget vel være det der forhindrer psykologiske konsekvenser af epilepsi i at udarte sig. Forhindrer at panikken breder sig under anfald, at der bliver indført snævre restriktioner på grund af epilepsi eller at beboere med epilepsi får lov at misbruge epilepsi som et socialt og kommunikativt magtinstrument. Sikrer at den enkelte beboer med epilepsi fortsat trives, og bevarer eller udvikler sin livsappetit. Sikrer at medbeboere eller kolleger accepterer epilepsi som en forskel uden at det fører til eksklusion fra det sociale liv.

Til en velbegrundet strategi kan blandt andet høre at hvert enkelt botilbud sørger for kvalificeret uddannelse af medarbejdere, indret-

ning af botilbud og gennemførelse af aktiviteter.

Vi glæder os til at høre nærmere hvordan de enkelte botilbud, værksteder, værresteder mm. løser opgaven i dag.

Fokusgruppearrangementet og Videnscenter om Epilepsis øvrige vidensindsamling på Forstandernes Landsmøde i april 2004 vil danne grundlag for en rapport om det pædagogiske islæt i arbejdet med udviklingshæmmede med epilepsi i Danmark.

I mellemtiden hører vi meget gerne fra alle med interesse i det pædagogiske arbejde med udviklingshæmmede der har epilepsi. Vi har oprettet et diskussionsforum på vores hjemmeside, hvor alle har mulighed for at knytte kommentarer til emnet.

Adressen er http://www.epilepsi.dk/226-230.aspx

Viden om epilepsi er som vandskulpturens sagte rislen. Det skaber ro.
Foto: Søren Dam Nielsen.

Handleplaner skal sikre alle de bedste vilkår

Af Socialminister Henriette Kjær.

Indsatsen over for mennesker med handicap kræver megen indfølingsevne og empati. Det, der kan være en god løsning for den ene er ikke nødvendigvis en tilstrækkelig eller velegnet indsats over for en anden. Derfor er det vigtigt, at der er plads og rum til at tilrettelægge indsatsen ud fra den enkeltes individuelle behov, og her er handleplaner et centralt værktøj.

Vi ved nemlig, at en systematiseret sagsbehandling – hvor de relevante oplysninger kan bruges af aktørerne i de forskellige sektorer – vil bidrage til at sikre en ordentlig og helhedspræget indsats over for den enkelte. En indsats jeg synes er meget vigtig. Vi skal kæmpe for, at alle får de bedst mulige vilkår.

I arbejdet med at sikre handicappede de bedst mulige vilkår er handleplaner essentielle. Ikke mindst fordi handleplaner – som retter sig imod den enkelte og sikrer kvalitetsstandarder og servicedeklarationer som generelle retningslinier for, hvad borgerne kan forvente af de pågældende tilbud – hører til de redskaber, der kan bidrage til, at effekten af den samlede indsats kan måles og dokumenteres.

Det er derfor også dejligt at kunne konstatere, at flere døgninstitutioner for mennesker med handicap allerede har indført handleplaner. Således havde jeg i december sidste år lejlighed til at besøge døgntilbuddet Lindebjerg i Årup, som også havde indført handleplaner – her gennem et IT system, Bosted System – som er udviklet for at styrke det socialpædagogiske arbejde på døgntilbud for mennesker med handicap.

Jeg mener, at handleplaner for de handicappede er med til at sikre kvaliteten i arbejdet med handicappede. Handleplaner, der vel at mærke retter sig imod den enkelte. Der er nemlig ikke nogen, der er ens og alle har forskellige behov og krav til deres liv. Det enkelte menneske skal være i fokus, og set i forhold til et menneske med et handicap, er det naturligvis det daglige arbejde, som er afgørende for, hvordan hun eller han oplever kvaliteten. Ny og spændende teknik – der naturligvis skal foregå, så brugerinddragelse sikres – kan understøtte indsatsen, men det er den enkelte medarbejders holdning og arbejde, der for alvor har betydning for mennesker med handicap.

Socialminister Henriette Kjær besøgte i december 2003 Lindebjerg i Årup på Fyn. På billedet taler Henriette Kjær med souschef Michael Henriksen fra Lindebjerg.

Bosted system - et sikkert valg

Af Michael Henriksen, souschef på Lindebjerg, Årup.

Førhen havde vi arkivskabe, brandskabe, sikkerhedsrutiner, back-up procedurer, mere eller mindre læsbare disketter, cd-rommer og bånd. Massevis af dokumenter der skulle journaliseres og arkiveres. Medarbejdere der konstant gik rundt med dårlig samvittighed; "Har jeg husket at slette fra harddiske og fik jeg printet ud først?", "Har uvedkommende mulighed for at se de følsomme oplysninger jeg har gemt?" Vi brugte meget tid på at lede og finde, udlede og sortere. Tid på at tolke andres håndskrift og "kragetæer" - Den tid er forbi.

Nu har vi Bosted systemet, som er et internetbaseret system til daglig kvalitetssikring af observationer, aktiviteter, beskrivelse af beboernes hverdag og gennemførsel af individuelle handleplaner.

Dokumentation af socialpædagogisk arbejde

Bosted systemet sikrer, at alle vigtige observationer, analyser, overvejelser og planer bliver gemt og gjort let tilgængelige for de socialpædagoger der har brug for dem. Systemet indeholder et let tilgængeligt og meget effektivt redskab til udarbejdelse af individuelle handleplaner f.eks. efter servicelovens §111. Systemet er med til at sikre, at disse planer bliver fulgt op af handling, fra den enkelte socialpædagog i form af konkrete operationelle mål og delmål.

Delmål der arbejdes med i hverdagen, defineres og beskrives ved hjælp af Bosted Systemet og sikre, at effekten af det socialpædagogiske arbejde kan måles og dokumenteres. Ligeledes er mulighederne for, at den enkelte socialpædagog lærer af sine og andres erfaringer nu noget nær det optimale og en meget vigtig gevinst.

Øvrige dokumenter, der tilhører en beboer lægges nemt ind i Bosted Systemet og er dermed samlet på et sted og beskyttet.

Kvaliteten bliver sat i højsædet

Det er en klar erfaring på Lindebjerg, at vi sparer tid, når vi skal have overblik. Det er meget hurtigt og nemt for den enkelte medarbejder, at få en opsummering af, hvad der er sket siden jeg sidst var på arbejde, uanset om det er et døgn eller en uge siden.

Det er nemt og ligetil at sætte sig ind i hvad der er de kortsigtede og langsigtede mål for den enkelte udviklingshæmmede og grundlaget for at træffe vigtige beslutninger sammen med den udviklingshæmmede er væsentligt forbedret – tilfældigheder og hovsa-løsninger er sat ud af spil.

Bosted Systemet udvikler socialpædagogen og nødvendiggør nye og mere professionelle rutiner for den enkelte. I stedet for ukritisk at skrive om løst og fast i forhold til den enkelte udviklingshæmmede så tvinges han eller hun til, at tage stilling til følgende:

" Er det her relevante observationer for den enkeltes plan? " Dermed bliver kvaliteten sat i højsæde og kvantiteten må vige.

Hyggelige informationer

I Bosted Systemet er der også rig mulighed for at formidle mere "hyggelige" informationer som f.eks. fotos, " hvordan har jeg det i dag? " og " nu skal i høre om min tur ". Der mulighed for at interessekredse af f. eks. forældre kan have deres eget forum hvor de ugenert kan diskuterer og udveksle erfaringer.

På Lindebjerg ved jeg i dag, at vi har vundet kostbar tid tilbage, til fordel for de mennesker der bor her. Vi er blevet bedre og mere målrettede socialpædagoger og vi kan dokumenterer det.

Endelig mener jeg, at vi i væsentlig grad, har bidraget til, at alle statslige, amtslige og kommunale strategier og intentioner om at digitalisere arbejdsprocesser, måle og dokumentere den socialpædagogiske indsats bliver opfyldt.

Yderligere information på: www.bosted.net

Eller ved henvendelse til:

Michael Henriksen, souschef
Tlf. 63 43 02 24
Mobil: 29 49 38 41
E-post:
mhe@lindebjerg.fyns-amt.dk
Web: www.lindebjerg2-12b.dk

Digitale handleplaner

Af Michael Sandal, Team Online A/S

Alle kender vist de manuelle systemer opbygget med kardex, ringbind med og uden faneblade, kinabøger, købte eller selvkonstruerede kalendere, dagbøger, dagsrapporter, månedsrapporter, kvartalsrapporter, statusbeskrivelser, handleplaner, observationsskemaer, afkrydsningsskemaer, referater, resuméer og meget andet.

Nogle er begyndt at oprette mange af disse som skabeloner i deres tekstbehandlingsanlæg, men som enkeltstående filer, spredt på mange pc'er og disketter, i mange versioner og uden mulighed for at strukturere og systematisere. Det er meget tidskrævende at skabe sig overblik eller at søge på specifikke oplysninger.

Der ligger store mængder af informationer, som kan komme beboere og medarbejdere på institutionerne til gavn, hvis overblikket, den rette sortering og et brugervenligt system er til stede.

Bosted Systemet er et meget fleksibelt IT-værktøj, der blev skabt ved, at kombinere den seneste informationsteknologi med de nyeste erfaringer og de mest hensigtsmæssige metoder inden for praktisk socialpædagogik.

Det kan bruges overalt hvor der er en internetadgang, og det kan bruges inden for alle de social områder hvor der er brug for en individuel, målrettet og dokumenteret indsats. Systemet kan, på meget kort tid, sættes op så det er tilpasset de værktøjer og rutiner der er brug for i det enkelte amt, kommune eller bosted. Systemet er også unikt når det gælder kommunikation og formidling ud over de offentlige sociale sektorer. Da det er internetbaseret kan sagsbehandlere, konsulenter, forældre og pårørende få adgang til de oplysninger der er relevante, og under sikre forhold.

Bosted Systemet sikrer, at de daglige opgaver bliver digitaliseret og sikret af den nyeste og bedste IT-teknologi. Bosted Systemet er godkendt af Datatilsynet som et værktøj, der bruges til det socialpædagogiske arbejde. Systemet håndterer personfølsomme oplysninger efter alle gældende forskrifter. Bosted Systemet sætter fokus på, systematik i sagsbehandlingen og indeholder de væsentligste redskaber til beskrivelse af en beboers hverdag og gennemførelse af individuelle planer, herunder effektmåling og kvalitetssikring, statusudviklingsbeskrivelser, elevplaner og lignende. Bosted Systemet er allerede installeret og i drift på mange institutioner, også inden for børn og unge området med specialundervisning efter Folkeskolelovens § 20, stk. 1. og 2.

Ud over Fyn har bl.a. Frederiksborg og Viborg Amt, Københavns- og Ringsted kommune godkendt systemet på centralt hold.

Yderligere information på:
www.bosted.net
Eller ved henvendelse til:
Michael Sandal, direktør
ms@TeamOnline.dk

Ledernetværk – et must i organisationsudvikling

Af centerleder Karen Bro, Enghuset, Vejle Amt.

Ledernetværket mødes ti gange om året hver gang tre timer.

Historien
Midt i 1997 nedsatte vi os som netværksgruppe. For nogen af os var årsagen den, at vi havde taget en systemisk lederuddannelse, og derfor havde lyst til, at udvikle vores organisation med den systemiske tankegang som grundlag. Gennem uddannelsen havde vi også lært interviewteknik og deraf en meget konstruktiv måde at samtale på.

Hvem er vi?
Vi er syv centerledere fra Vejle Amt. Det har hele tiden været vigtig for os, at vi ikke kom fra den samme forvaltning i Vejle Amt. Vi har tænkt, at det var godt, at få nye øjne på udefra.

Siden 1997 har der selvfølgelig været udskiftning i gruppen, men den nuværende gruppe har længe været stabil. I gruppen er der to fra psykiatrien, én fra børneområdet og fire fra voksen og handicapområdet.

Gennem hele forløbet har vi på skift været i gang med systemisk ledelsesmæssig uddannelse, hvilket har givet energi til gruppen. Vi har fået fælles udgangspunkt og fælles sprog.

Hvordan fungerer netværksmøderne?
Vi mødes ti gange om året, hver

gang tre timer. Vi værdsætter en stram disciplin på møderne. Vores udgangspunkt, og det vi professionelt er samlet om, er ledelse ud fra den systemiske metode.

Vi henter inspiration hos hinanden, når vi taler om udvikling af vores organisationer, når vi deler erfaringer og når vi har tematiserede drøftelser.

På hvert møde medbringer én af deltagerne en sag, en anden superviserer og resten deltager i et reflekterende team.

Vi udforsker nye supervisionsmetoder, f.eks. hattemetoden og polyfoni.

Hvad får vi ud af netværksmøderne?

De sager vi medbringer, er ofte problemstillinger omkring medarbejdere eller omkring en organiseringsændring. Sager vi gerne vil blive klogere på gennem gruppens refleksioner.

Selvfølgelig kan vi hver især finde ud af, hvordan vi kan agere, men at reflektere over problemstillingerne sammen med netværksgruppen gør ofte, at vi får andre vinkler på. På den måde klares "den svære samtale" eller organisationsændringen på en mere elegant måde.

En ting er, at vi drøfter vanskelige situationer og på den måde undgår, at de udvikler sig til uoverskuelige problemer. Men vi fortæller også hinanden om vores succeser, og det sjove er her, at reflektere sig frem til, hvorfor det blev en succes.

Hvis nogen har brug for "ambulancetjeneste", kan vi ringe til hinanden og evt. indkalde gruppen eller en del af den.

Hvad betyder netværksgruppen for vores organisation?

Det at vi udveksler erfaringer om, hvordan vi organiserer os hver især, udvider vores forståelse for og inspirerer os til, hvordan vi kan udvikle vores egen organisation. Vi kan høre os selv fortælle om de ideer vi har fået, når vi deler problematikker og dilemmaer i vores egne organisationer. Det gælder også når vi taler med kolleger uden for netværket. På den måde har vi udviklet os til i højere grad, at blive vidensformidlere og koordinatorer af ledelse.

For at få viden og læring længere ud i vores organisationer arrangerer vi længerevarende systemisk lederuddannelse for vores mellemledere og for forskellige nøglepersoner/personer med særligt ansvar.

Mellemlederne har efter eget ønske og på vores opfordring selv dannet netværk på tværs af organisationerne. De lader sig derigennem inspirere af hinanden i forhold til deres daglige praksis.

Nøglepersonerne danner ikke netværk, da deres opgaver er meget forskellige, men får gennem uddannelsen en helt anden tilgang til deres job.

Som et andet krydderi har vi arrangeret en temadag med Peter Lang, hvor vi ydermere inviterede andre organisationer til at deltage.

Andre sidegevinster som netværksgruppen også giver, er bl.a. at organisationen aldrig står alene. Hvis en af centerlederne eller mellemlederne af én eller anden grund er væk fra arbejdet længere tid, står vi alle stand by. Dem der er tilbage, kan altid ringe, få en supervision eller bare nogle refleksioner. På den måde tager vi hånd om hinanden.

I et vist omfang bliver vi inviteret til hinandens medarbejdergrupper som supervisorer. Vi sparer penge til konsulenter, og vi ved, at den vare vi får leveret, stemmer overens med den grundlæggende ide, vi gerne vil lede organisationen ud fra.

Et par stykker fra netværksgruppen tager ud for at undervise medarbejdergrupper i den systemiske tankegang. På den måde spredes budskabet ud i hele organisationen.

Vi må sige, at ledernetværket er blevet en så integreret del af vores måde at udvikle os på, at det er blevet et must i vores organisationer.

På hvert møde medbringer én af deltagerne en sag, en anden superviserer og resten deltager i et reflekterende team.

Implementering af neuropædagogisk praksis Ledelsesmæssige opgaver og dilemmaer

Af forstander Bente Andersen, Pensionatet Solbakkevej, Silkeborg

Neuropædagogikken tager sit udgangspunkt i neuropsykologien, som vi kender den fra blandt andet den russiske hjerneforsker Alexander Romanovitch Luria og nobelpristagerne Sperry.og Ornstein.

Neuropsykologien kan - måske som en selvfølge - bruges i arbejdet med senhjerneskadede - men også, med lige så stor effekt i relation til forståelse af indsatsområder, udviklingsmuligheder og behov hos udviklingshæmmede brugere med forskellige dysfunktioner i hjernen.

Anvendeligheden kan forstås som, at bruge disse teorier til i højere grad at møde den enkelte bruger med respekt for dennes vanskeligheder og ressourcer for ad den vej at vælge den bedst mulige kompenserende strategi.

Overordnet ledelsesmæssig overvejelse

Når vi skal gøre noget andet, end det vi plejer - når vi skal organisere os anderledes kræver det en indsats ledelsesmæssigt.

Ændringen af praksis skal gøres vigtig nok til, at det bliver en selvfølgelig del af hverdagen. Der skal sættes tid af og prioriteres ressourcer til arbejdet, og der skal holdes fast, fordi ingen ændret strategi giver afkast her og nu, men skal altid måles over tid.

Altså tålmodighed til forandring, og derefter tid til forankring.

Menneskesyn

At have valgt denne indgang til at forstå hvilke vanskeligheder og muligheder brugeren har, har for mig betydet, at jeg har måttet tydeliggøre, at det at arbejde med udgangspunkt i diagnoser og symptomer på hjernedysfunktioner, ikke må få den konsekvens, at vi bliver symptombehandlere, der ser vanskelighederne og ikke mennesket bag.

Neuropædagogikken må ikke blive en fejlfindingspædagogik, og det stiller krav på alle ledelsesmæssige niveauer i en organisation, at holde fast i det humanistiske menneskesyn og relationen, som det bærende i pædagogisk praksis.

At bruge den neuropædagogiske forståelse til at finde en mere egnet kommunikationsform, gruppeopdeling eller fysisk indretning, som kan understøtte et kontinuerligt arbejde på Servicelovens intentioner om brugerens ret til indflydelse på eget liv har for mig betydet, også at prioritere værdidiskussioner og refleksion over de etiske aspekter i arbejdet.

"Undgå støj"

Mange af de mennesker, der modtager tilbud om støtte i bo-former og aktivitetstilbud, har svært ved at sortere sanseindtryk. De har svært ved at opretholde et passende aktivitetsniveau i hjernen, og de har svært ved at skelne mellem vigtige og uvedkommende sanseindtryk.

Det får for dem den betydning, at en almindelig hverdag bliver uoverskuelig, uforståelig, angstfremkaldende og svær at begå sig i, ligesom de får svært ved at lære noget - eller lære tilstrækkeligt - af de læreprocesser, vi tilrettelægger for dem.

Der er en lang række områder, vi kan gå ind ændre på, stort som småt, som kan have den effekt, at livet bliver mere overskueligt for brugeren.

De fysiske rammer

I mange boformer og aktivitetstilbud har det været almindeligt at prioritere fællesarealer, opholdsstuer og store aktivitets- og grupperum.

Baggrunden for dette har givetvis været såvel et ønske om overskuelighed for personalet - én

medarbejder kan overskue og passe på flere brugere på én gang - og et ønske om at fremelske miljøer med social interaktion mellem brugerne.

Også rummenes indretning, gulvbelægning, vægbeklædning, udsmykning m.m. tager især udgangspunkt i det praktiske, konvention og et ønske om at være "så nær det normale som muligt".

Det er imidlertid et problem, når de mennesker, der har deres liv i disse lokaler, efterspørger rolige omgivelser, og forstyrres af de øvrige brugere og medarbejderne, som har deres gang her.

Opgaven bliver - hvordan kan vi, gennem en anderledes tilrettelæggelse af vort arbejde og en ændret tænkning omkring rammerne, forbedre miljøet for brugere, der har behov for "ro og regelmæssighed" for at kunne overskue eget liv og udvikle sig.

Man må stille sig spørgsmål som:

- Skal brugerne spise sammen, eller er det ok, at den enkelte spiser i egen bolig?
- Er det virkelig hyggeligt (eller nødvendigt) at radioen og/eller Tv'et kører i døgndrift?
- Skal telefonen (ofte med ekstraklokke) ringe i opholdsstuen?
- Hvornår skal der gøres rent, vaskes tøj, tilberedes mad etc.

Og med hensyn til det sociale aspekt:

Vi er i vores tænkning ofte bundet af, at brugerne skal øves i socialt samvær, samtidig med at ét af vore evige suk er - "jamen de snakker kun med personalet".

Hvis man ikke udviklingsmæssigt er moden til at håndtere det sociale samvær, er det at være sammen med mange andre mennesker hårdt arbejde.

- Hvem har ikke brug for også at holde fri?

Alternative kommunikationsformer

At arbejde med neuropædagogik er også at erkende, at vi må prioritere arbejdet med alternative kommunikationsformer meget højt. De vanskeligheder, der følger med at være udviklingshæmmet hænger tæt sammen med et kommunikativt handicap.

At prioritere alternative kommunikationsformer stiller krav om uddannelse af personalet, tid til andet arbejde i form af fremstilling af individuelle kommunikationssystemer, adgang til hjælpemidler og eventuelt viden og færdigheder i brugen af PC og internet.

Også her skal der ledelsesmæssigt prioriteres.

Ovenstående er en del af de områder, hvor det er min opfattelse, at man ledelsesmæssigt må lægge energi for at indføre, fastholde og udvikle en neuropædagogisk praksis, som når den er en selvfølgelig del af hverdagen blandt andet kan:

- Give værktøjer til forståelse af den enkeltes brugers vanskeligheder og udviklingsmuligheder.
- Hjælpe med at afgrænse personalets opgaver i forhold til den enkelte.
- Give tid og ro hos personalet til at bruge energien der, hvor det gør en forskel.
- Nedbringe hyppigheden af affektadfærd hos brugerne.

Og de positive udviklinger opnås fordi vi som personale i neuropsykologien har fået endnu et værktøj til at - som Søren Kirkegaard skrev:

"For i sandhed at kunne hjælpe en anden må jeg forstå mere end han, men dog først og fremmest forstå det, han forstår.

Når jeg ikke gør det, så hjælper merforståelse ham slet ikke."

Bente Andersen er forstander på Pensionatet Solbakkevej, Solbakkevej 20, 8600 Silkeborg, tlf. 86 80 42 66.

Personlig udvikling og coaching
Hvad kan man bruge det til, og hvorfor virker det?

Af personalechef cand. jur. og psykoterapeut Charlotte Boysen Schmidt

Fokus på lederudvikling

Interessen for lederudvikling stiger i takt med erkendelsen af, at ledelse er en meget sammensat disciplin, som fordrer kompetencer af faglig og ikke mindst personlig art. Alle ledere mødes i dag med kravet om på én gang at forholde sig resultatorienteret og kreativt til virksomhedens komplekse produktivitets- og kvalitetskrav og engageret og indsigtsfuldt til medarbejdernes personlige udviklings- og selvrealiseringsmål med arbejdslivet. Lederen står således overfor en meget sammensat og krævende opgave, der forudsætter en bred vifte af menneskelige og faglige kompetencer.

Derfor gennemfører de fleste virksomheder i dag en eller anden form for lederudvikling, og den overvejende del af den ledertræning, der i dag finder sted, har fokus på udvikling af de personlige kompetencer, og det er der for så vidt god mening i.

Uanset at der stadig udnævnes ledere på baggrund af deres faglige kompetencer, ved vi godt, at det ikke er den "faglige" faglighed men den ledelsesmæssige faglighed, der er afgørende for, om den pågældende bliver en god leder. Men hvad er så egentlig ledelsesmæssig faglighed? Det er en nuanceret kombination af personlighed, modenhed og faglighed.

Vi er i dag ikke i tvivl om, at medarbejderne er virksomhedens vigtigste ressource, for vi kan tydeligt mærke, at deres kompetencer og trivsel er af alt afgørende betydning for virksomhedens resultater. Det er i takt med denne erkendelse blevet tilladt at "dyrke" den menneskelige ressource på et ret dybtgående plan, hvilket bl.a. afspejler sig i MUS-samtalerne, hvor der efterhånden siges mange nærgående sandheder om medarbejdernes personlige kompetencer.

Cand. jur. og psykoterapeut Charlotte Boysen Schmidt er personalechef i Patent- og Varemærkestyrelsen.

For at lederen kan sætte relevante og respektfulde ord på med-

arbejdernes personlige kompetencer og arbejde med på at udvikle disse, er det imidlertid nødvendigt, at lederen er fortrolig med sine egne og har erfaring i at arbejde med deres fortrin og mangler.

Der er derfor ikke noget mærkeligt ved, at ledertræning har primær fokus på udvikling af de personlige kompetencer, men det er vigtigt, at vi sætter os grundigt ind i, hvad "personlighed" egentlig er, og hvordan man arbejder med personlig udvikling til gavn for både virksomheden og lederen.

Måling duer ikke

Der bruges svimlende summer og oceaner af tid på ledertræning. Denne finder overvejende sted som træning af hele ledergrupper fra samme virksomhed, og som regel oplever de fleste deltagere, at det er både hyggeligt, styrker teamet og giver en vis inspiration. Det er vel meget godt, skader tilsyneladende ikke, men er det nok? Det er umuligt kvantitativt at måle effekten af ledertræning med fokus på udvikling af personlige kompetencer, og når det kommer til stykket er det faktisk svært overhovedet bare at mærke den kvalitative effekt i den efterfølgende hverdag. Mon ikke mange virksomhedsledere i deres stille sind spørger sig selv, hvorfor der mon i grunden kommer så ringe mærkbar effekt ud af den store investering i ledertræning?

Hvis målene er teambuilding, uddybet kendskab til hinanden og fælles, gode oplevelser at se tilbage og bygge videre på, er fælles ledertræning den helt rigtige løsning. De nævnte mål er helt legitime og meget vigtige at arbejde på i en lederkreds. Undersøgelser har vist, at jobtilfredsheden blandt ledere vokser, jo bedre sammenholdet er i lederkredsen. God teamtræning kan gribes an på et utal af måder afpasset efter den enkelte virksomheds kultur, men en vigtig ingrediens vil altid være, at lederne får lejlighed til at fortælle om sig selv og lytte til hinanden, så de individuelle historier og personligheder træder tydeligere frem.

De fleste virksomheders (alt for) store optagethed af kvantitative målinger og håndfast dokumentation af resultater og effekter fører til, at der rask væk opstilles mål for stort set alt det, virksomheden beskæftiger sig med, herunder også personlig kompetenceudvikling. Mål og målinger er nødvendige i mange produktionsmæssige og økonomiske sammenhænge, men spørgsmålet er, om det overhovedet giver mening at opstille mål for personlig udvikling.

Faglig kompetenceudvikling kan planlægges

Nogle teorier hælder til, at vi har hele vor personlighed i form af erfaringer og talenter med os fra fødslen, og at vi først efter barne- og ungdomsårene, omkring 30-års-alderen, er parate til at "hælde nyt på". Forældrenes opgave er med kærlighed og respekt at støtte og vejlede barnet på dets individuelle, personlige præmisser. Andre mere klassiske teorier hælder til, at vi stort set fødes som et blankt stykke papir, og at det netop er barne- og ungdomsårene, der præger og former vores personlighed.

Hvorom alting er, så træder vi ind på arbejdsmarkedet som vidt forskellige mennesker og møder op til vores første, fælles ledertræningskursus med hver vores bagage af evner, interesser og erfaringer. Det siger derfor sig selv, at det ofte særdeles fagligt velunderbyggede stof, der præsenteres, ens for alle, inspirerer og bundfæller sig helt forskelligt hos hver enkelt.

Vi ved, at al form for udvikling og læring bygger ovenpå det, man i forvejen kan. Man kan f.eks. ikke forestille sig, at en medarbejder uden forudgående kendskab til budgetter og regnskaber sendes på et avanceret revisionskursus. Men hvis de grundlæggende evner er til stede, og medarbejderen i øvrigt har brug for kompetencerne, vil et budget- og regnskabskursus på begynderniveau sandsynligvis have effekt på jobudførelsen. Tilegnelsen af faglige kompetencer afhænger naturligvis i et vist omfang også af motivation, men systematisk træning og bearbejdelse af stoffet er det afgørende for indlæringen. Derfor giver det f.eks. mening på forhånd at fastlægge, hvilken faglig indlæring der skal finde sted på forskellige klassetrin i folkeskolen og på forskellige jobniveauer i en virksomhed.

Personlig udvikling følger sine egne veje

Også udvikling af personlige kompetencer bygger ovenpå dem, man i forvejen mestrer, men det er vigtigt at være opmærksom på og respektere, at denne form for udvikling er underlagt sine egne individuelle veje og kadencer. Også her spiller de intellektuelle evner og den bevidste træning naturligvis en vis rolle, men ikke i nær samme grad som det er tilfældet for faglig kompetenceudvikling. Personlig udvikling beror på nogle indre psykiske strukturer og personlige forudsætninger, som ikke lader sig påvirke synderligt af intellektuel indlæring og træning. Groft sagt kan man sige, at forandring og fremskridt i de personlige kompetencer kommer, når de kommer – nemlig når livet flasker sig sådan for den enkelte, at det kaster, måske smertefuld, erfaring af sig.

De fleste af os har f.eks. oplevet eller hørt om personer, der har haft en krævende og intolerant holdning til andre mennesker, men som efter en livstruende sygdom er vendt tilbage til livet med en helt ny form for ydmyghed, mildhed og medfølelse med andre. Det er i virkeligheden personlig udvikling, der her har fundet sted, og det siger sig selv, at den slags ikke kan planlægges. Det kommer, når det kommer. Langt mindre dramatiske, men i princippet parallelle, eksempler kan enhver af os fremdrage fra vores egen hverdag.

Tilsvarende, men mindre opløf-

tende, eksempler har vi på kolleger og medmennesker, hos hvem vi kan se karaktertræk og adfærd, som vi forudser, vil volde dem kvaler. Vi kan bruge oceaner af energi på at give dem indtrængende, gode råd om at forandre sig, baseret på vores egen erfaring, men hvis de ikke har en tilsvarende erfaring at trække på, nytter det ikke noget. De kører ubekymret videre, og må på egen krop og sjæl gøre de nødvendige erfaringer.

Konklusionen er, at det er svært – grænsende til det formålsløse og uetiske – at opstille klare mål for personlig udvikling. Dette skal imidlertid ikke forstås sådan, at det ikke kan være meningsfuldt og inspirerende at tale om den enkelte medarbejders personlige udvikling i forhold til jobbet. Det kan det i høj grad, og både ledere og medarbejdere har i dag en stor åbenhed og interesse for netop at arbejde med personlig udvikling; man skal bare vide, hvad der betinger udvikling, og i hvor ringe grad den derfor kan styres målrettet.

Hvordan kan man så støtte personlig udvikling?

Da der generelt er stor lyst til at arbejde med personlig udvikling i professionel sammenhæng, kan der også spores stor interesse for intellektuel stimulation særligt på det psykologiske område. Teoretiske oplæg om psykologiske emner er som regel altid meget velkomne på diverse lederudviklingsseminarer, og mange ledere opsøger selv litteratur, foredrag og kurser, der kan styrke den teoretiske viden på dette felt.

Nogle mennesker er så heldige, at deres personlige udvikling forløber jævnt glidende uden de store vanskeligheder, men for mange af os vil der fra tid til anden opstå behov for støtte og vejledning. Den slags havde man for få år siden ikke mulighed eller tradition for at få, hverken privat eller professionelt. Der skulle meget alvorlige begivenheder eller tilstande til, før man privat opsøgte en terapeut, og i jobsammenhæng var den slags helt udelukket. I dag ved vi, at livets vej som noget helt naturligt og uundgåeligt er brolagt med en passende blanding af lykkelige stunder, udramatisk hverdag og forskellige livs- og udviklingskriser, og det er blevet naturligt for os at søge hjælp og sparring på vores personlige udviklingsvej, både privat og arbejdsmæssigt.

Livs – og udviklingskriserne opstår typisk, når den enkeltes begyndende selvindsigt og lyst til personlig udvikling, parret med teoretisk viden, inspirerer os til at opstille medmenneskelige og adfærdsmæssige mål for os selv, der er så høje, at vi med skuffelse må se i øjnene, at vi ikke uden videre kan nå dem.

Jo mindre selvindsigt og livserfaring man har, jo mere spontant og ureflekteret handler man, og man vil sjældent se nogen problemer i sit reaktionsmønster. Hvis man udsættes for ubehagelige oplevelser, vil man ofte søge fejlen hos andre, eller føle sig uretfærdigt ramt. Her vil motivationen for personlig udvikling være meget ringe.

Jo mere selvindsigt og livserfaring man har, jo stærkere bliver trangen til at bekæmpe sine negative reaktionsmønstre og træne nogle mere ideelle og næstekærlige, og netop her kan man få brug for hjælp og støtte, fordi man oplever, at evnerne endnu ikke matcher idealerne. Vi kender det vel alle sammen. Vi ved godt, hvad vi burde og måske også har lyst til at gøre, men vi gør af gammel vane noget andet – og vi bliver så skuffede over os selv. Et klogt citat af Paulus viser, hvor såre almenmenneskeligt der er: "Det gode jeg vil, det gør jeg ikke, og det onde, jeg ikke vil, det gør jeg."

Coaching er et effektivt værktøj til personlig udvikling

Vores livs- og udviklingskriser kommer vi ikke berigede igennem uden dialog med og støtte fra kærlige og interesserede medmennesker. Heldigvis har mange et godt familie- og vennenetværk, og engagerede kolleger kan være en stor hjælp; men professionel coaching vil i mange sammenhænge være et udbytterigt supplement. For det første kan der være behov for en regelmæssig og fokuseret samtalerække, som kolleger ikke kan forventes at have tid og lyst til. For det andet vil families, venners og kollegers indsats ofte – i bedste mening men uden udviklingsmæssig effekt – bestå i at bortvejre bekymringerne med trøst og gode råd, hvorimod en rolig og indsigtsfuld undersøgelse af problemerne sammen med en professionel coach vil lede til, at den pågældende finder sine egne løsninger. Og for det tredje vil en nødvendig fordybelse i bekymringerne ofte lede til en afdækning af underliggende problemer, som det kræver professionel indsigt at kunne håndtere forsvarligt og konstruktivt.

I lederudviklingssammenhæng er coaching en samtaleform mellem en professionel coach og en leder, hvor lederens individuelle og personlige udviklingspunkter er i fokus. Samtalen har til formål at skabe klarhed over lederens personlige ressourcer og handlemuligheder med henblik på håndtering af ledelsesmæssige udfordringer.

Der er således mange gode grunde til at arbejde med personlig udvikling også i en arbejdsmæssig sammenhæng. Vi må blot have respekt for, at den for den enkelte finder sine egne individuelle veje og sit eget afpassede tempo, som vi må indrette os efter. Og så er det godt at huske på, at selvom personlig udvikling tager tid, så bliver vi klogere og gør fremskridt hver evig eneste dag. Vi kan derfor glæde os over, at vi til hver en tid er på toppen af vores udvikling, uanset hvor meget vi endnu synes, vi har at lære.

Forandringsledelse – ledelse af forandringer

At partner Birgitte Bødker, Incitare A/S.

De offentlige institutioner gennemgår voldsomme forandringer i disse år. Behovet for forandringsledelse udspringer netop af, at forandringstakten og omstillingskravene er stærkt stigende i vores samfund. Forhold som ændringer i marked og teknologi samt samfundsmæssige krav presser de fleste organisationer til forandringer. Der er stigende fokus på de kommunale og amtskommunale institutioners styring, opgaveløsning og organisering. Denne fokusering skyldes blandt andet øget decentralisering og indførelse af nye styringsformer. Det smitter af på ledelsesformerne og stiller nye krav til lederne. Ledelse er omdrejningspunktet i bestræbelserne på at udvikle styring og opgaveløsning i fremtidens institutioner.

Forudsætninger for succesfuld forandring

Besparelser, ansættelsesstop, øget arbejdsbyrde, øget brugerindflydelse, fusioner og krav om omorganisering er blot eksempler på, hvad en forandring kan indebære, men en forandring behøver ikke komme "udefra" eller være påtvungen. En forandring kan også komme "indefra" i forsøget på at gøre organisationen parat til omstilling. Det er væsentligt at gøre sin organisation parat til forandring ved løbende at tage initiativer, der gør medarbejderne mere fleksible og omstillingsparate.

Uanset om forandringen kommer "udefra" eller "indefra" er fremtidens organisation forandringsparat. Forandringer kan ikke betragtes som afgrænsede projekter, der lejlighedsvis udfordrer fremtidens organisationer. Den ene forandring vil løbende afløse den næste. Det efterhånden meget brugte begreb "Forandringsledelse" er derfor ikke at betragte som et alternativ til det klassiske ledelsesbegreb. "Forandringsledelse" understreger blot det krav til ledelse, der er til at være offensiv og proaktiv i forhold til organisationens situation.

Fremtidens forandringsparate organisation tilrettelægger og gennemfører forandringer således, at flest mulige ressourcer bruges på at løse opgaven og ikke på at modsætte og bekæmpe forandringer. Nogen bygger læhegn og forskanser sig, når forandringens vinde blæser, og andre bygger vindmøller og udnytter forandringens vinde til fornyet energi og overlevelse i organisationen.

Der er nogle grundregler eller forudsætninger for succesfuld forandring.

Ledelsens forpligtelse og engagement

Konstant og sammenhængende kommunikation

Medarbejderdeltagelse på alle niveauer

En fælles vision om fremtiden

Forståelse af behovet for forandring

Ledelsens forpligtelse og engagement

Det er vigtigt, at den daglige leder selv føler forpligtelse og engagement i forandringsprojektet og -processen. Vær ansvarsbevidst og undgå at skyde ansvaret væk ved at udtale "det er ikke mig, der har fundet på det" eller "det er et politisk spørgsmål". Et succesfuldt forandringsforløb forudsætter, at lederen er ærlig, viser engagement og ikke viger tilbage for at synliggøre forandringens konsekvenser. Kommer initiativet til forandringsprojektet fra institutionen selv, er det et must at få topledelsens – den centrale og politiske ledelses – opbakning og commitment til forandringsprojektet.

Konstant og sammenhængende kommunikation

Lederen ved ofte mere end medarbejderne. Denne viden skal de ikke holde for sig selv, men dele ud af, så medarbejderne kan tænke med. Hvis lederne ikke ved, hvad der foregår, bør de delagtiggøre deres medarbejdere i, hvad de tror. For medarbejderne handler det om at være med i beslutningerne, at være velinformerede, at have forestillinger om, hvad der er i vente, og hvad det værste, der kan ske er, så man kan tage bestik af det.

Medarbejdernes bekymringer er ofte konstruktive for processen og kan kvalificere forandringen. Det er medarbejderne, der skal leve med forandringerne i det daglige, og som ved hvor muligheder og barrierer ligger gemt.

Medarbejderdeltagelse på alle niveauer

Det anbefales at bruge metoder, der sikrer inddragelse af medarbejdere på alle niveauer. Det er ik-

ke hensigtsmæssigt og nødvendigt altid at inddrage alle medarbejdere. Nøglepersoner og særligt ressourcefulde medarbejdere kan inddrages direkte i de valgte metoder, mens alle medarbejdere får lejlighed til at kommentere og foreslå forandringer ved særlige indlagte milepæle. Den proaktive leder ser sig selv som leder af en forandring – som leder af en proces, hvor ledere og medarbejdere sammen former og forankrer forandringen.

En fælles vision om fremtiden
Det er væsentligt, at organisationen har en fælles vision om, hvor man ønsker at bevæge sig hen. Visionen bør bygge på de mål og strategier, der er lagt for organisationen/institutionen, sammenholdt med de områder, hvor forandring er tiltrængt.

Forståelse af behovet for forandring
Lederens store udfordring i dag er at hjælpe medarbejderne til selv at følge med i udviklingen, opdage behovet for forandring og indse, hvilke indsatser der er nødvendige. Det gælder om at få medarbejderne til at forstå, at de løbende skal udvikle deres kompetencer, så man er uundværlig på sin arbejdsplads.

I forandringsprocesser gælder det om at skabe bred forståelse og accept for, hvad udviklingen kræver og nødvendiggør.

Metoder
Forandringsprocesser kan grundlæggende gribes an på i hvert fald to forskellige måder:
- Fokus på styrker og svagheder
- Fokus på omverdenens krav

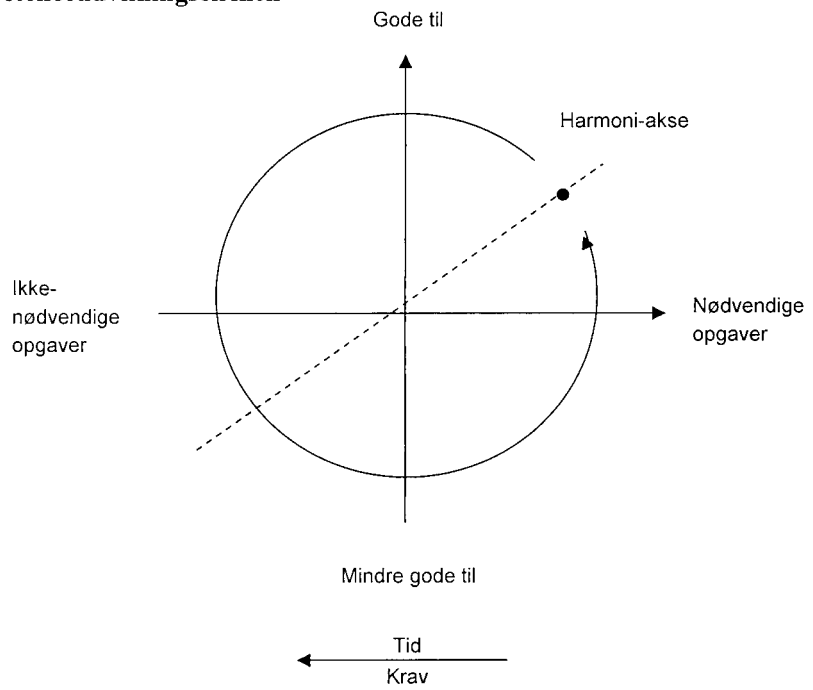
Fokus på styrker og svagheder
Hvis fokus er på organisationens styrker og svagheder skal der fokuseres både på styrker og svagheder. Den problemorienterede metode har sit fokus på problemer og barrierer, der vanskeliggør omstillingen. Den skal bruges til at identificere og definere problemer samt opstille mål og lægge strategier. Det er også vigtigt, at organisationen fokuserer og fremhæver de positive aspekter, der flytter organisationens fokus fra problem til løsning. Den påskønnende løsningsmetode finder ind til det, der fungerer godt på arbejdspladsen og bygger på de eksisterende kvalifikationer og ressourcer. En kombination af den problemorienterede og påskønnende metode kan sikre, at udvikling sker, hvor der er identificeret problemer/svagheder på arbejdspladsen, samtidig med at der udvikles ud fra den sunde kerne og styrke i organisationen.

Fokus på omverdenens krav
I nogle situationer er det bedre at tilrettelægge forandringsprocessen med det ene fokus frem for det andet. F.eks. hvis en arbejdsplads oplever, at kravene til forandring kommer fra brugere, pårørende eller den centrale ledelse, og medarbejderne er kommet i forsvarsposition, kan metoden med fokus på omverdenens krav være den bedste.

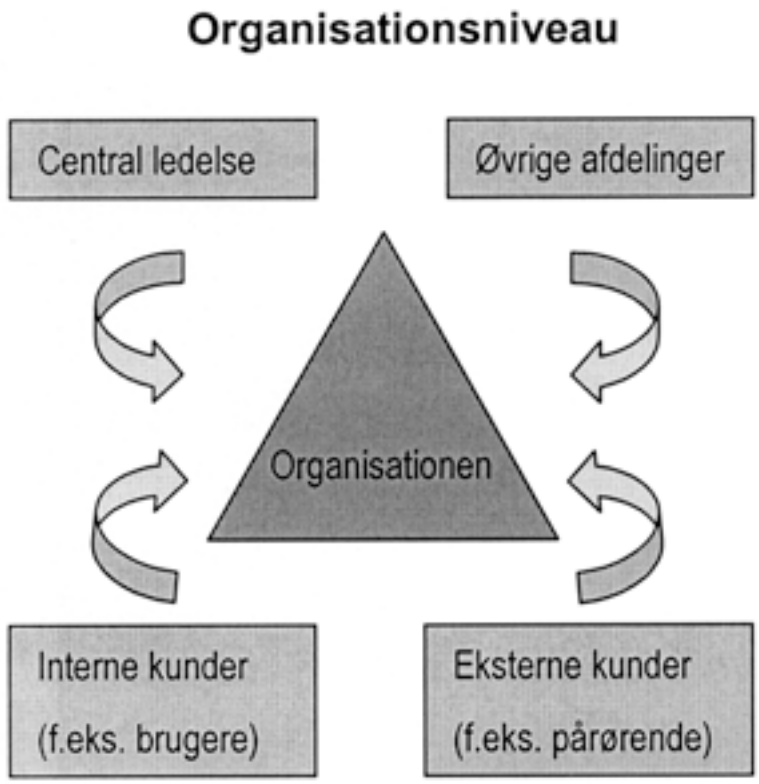
360-graders evaluering er en af flere metoder til at iværksætte forandringstiltag med udgangspunkt i krav fra arbejdspladsens interessenter. Metoden giver et helhedsorienteret statusbillede af arbejdspladsens præstationer, som de bliver opfattet af interne kunder (f.eks. brugere) og eksterne kunder (f.eks. pårørende) og af den enkelte medarbejder og leder. Præstationer, resultater eller adfærd skal måles i forhold til opstillede mål og handleplaner f.eks. beskrevet i arbejdspladsens virksomhedsplan.

Kernen i værktøjet er, at organisationen og medarbejdernes præstationer og udviklingspotentiale vurderes fra flere vinkler. 360-graders evaluering betyder, at man får feedback på præstationer fra kollega, nærmeste leder, interne og eksterne kunder og eventuelt øvrige interne afdelinger.

Kompetenceudviklingscirklen



Illustrativt ser 360-graders evaluering sådan ud:



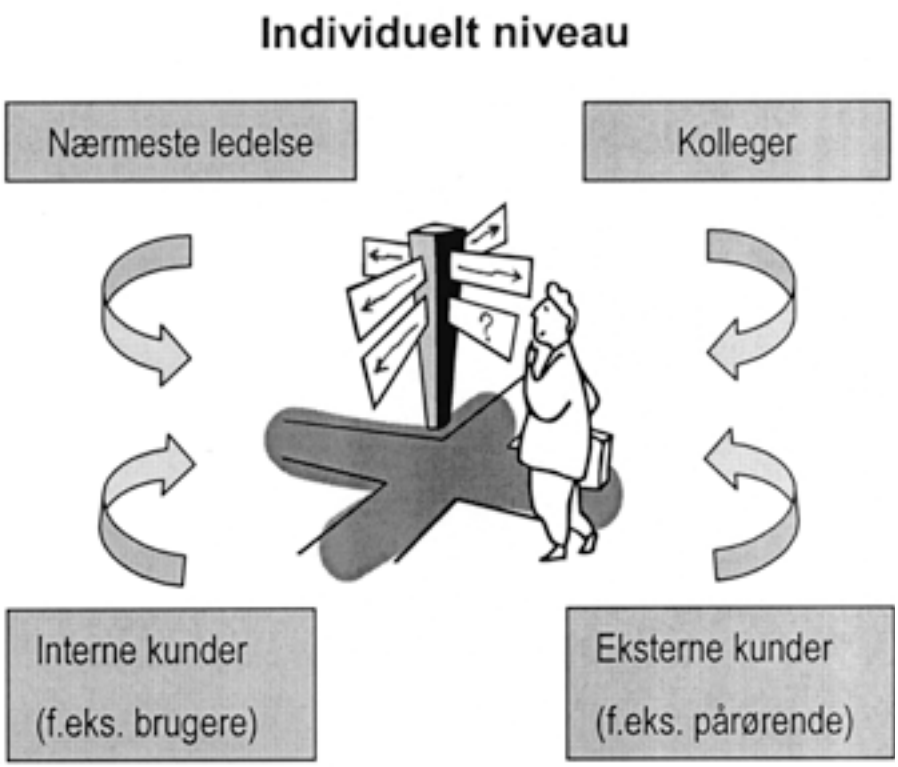
Evalueringsformen fokuserer således på at gøre forbedringer til såvel et individuelt som et fælles anliggende og identificerer de væsentligste udviklingsområder for organisationen som helhed samt for eventuelle teams og enkeltpersoner.

360-graders evaluering er et alsidigt værktøj, der kan anvendes til flere formål:

- Lederudvikling, grundlag for målrettet personlig lederudvikling
- Personlig udvikling og læring – hvordan udfører jeg i dag mit job (fokus på adfærd), og hvad opnår jeg af resultater?
- Kundefokus – hvordan skaber vi mere værdi for vores kunder?
- Intern benchmarking – måle forbedringer og effekt af udviklingstiltag.

I større processer kan det være vigtigt at inddrage hjælp fra eksterne konsulenter til at facilitere de mange processer og sikre objektiviteten.

At måle ledere på deres evne til at skabe udvikling og forandring er indlysende. Faldgruben er imidlertid, at ledere ofte kun måles på deres evne til at igangsætte fornyelse og ikke måles på, om forandringsprojektet lykkedes – skaber varige ændringer og medfører de ønskede resultater til gavn for kunderne – brugerne. 360-graders evaluering måler på resultater, på det man sætter som mål, og ikke kun på indsatsen.



Incitare A/S er ledelsesrådgivere, der rådgiver om strategiske, ledelsesmæssige og organisatoriske udfordringer. Incitare A/S har løst opgaver inden for disse områder i en lang række kommuner. Læs mere på www.incitare.dk.

Reform af pædagoguddannelsen

Af afdelingsleder Vagn Michelsen, Socialpædagogernes Landsforbund.

Reform af pædagoguddannelsen? For et år siden blev evalueringen af pædagoguddannelsen offentliggjort. Endnu er der ikke fulgt op på evalueringen. I stedet lover undervisningsministeren en samlet reform af lærer- og pædagoguddannelsen. Spørgsmålet er derfor: hvad betyder det for socialpædagogikken i pædagoguddannelsen?

Hvad siger evalueringen af pædagoguddannelsen?

Kort fortalt siger evalueringen bl.a.:

- Det er svært at få øje på uddannelsens faglige kerne. Den bør præciseres nærmere, f.eks. med udgangspunkt i serviceloven
- Forskelligheden i seminariernes undervisning bør præciseres, så de studerende tydeligere kan se, hvad de kan forvente sig
- Mange studerende synes, det er for let at komme igennem uddannelsen. Evalueringen opfordrer til at kigge kritisk på optag, gennemførelse og eksaminer
- Den nuværende praktik med fastlåste praktikpladser giver problemer. Evalueringen finder, at praktikken skal laves helt om
- Forsøgs- og udviklingsarbejdet samt forskningstilknytningen er kun i ringe grad udviklet i seminariernes praksis og endnu mindre indarbejdet i deres uddannelsestænkning.

Derfor vurderer evalueringsgruppen, at det er nødvendigt med en egentlig reform af pædagoguddannelsen.

Hovedpunkterne i perspektiverne for en ny uddannelse er bl.a.:

1) Uddannelsens mål skal formuleres i et kompetenceperspektiv.
2) Uddannelsens indhold skal formuleres i en række hovedområder, som skal bygge bro mellem relevante faglige discipliner, og viden som det er hensigtsmæssig for pædagoger at besidde.
3) Der indføres to fordybelsesperioder for at sikre tilpasning til arbejdsmarkedet. Dels fordybelse i teori, metode eller aktivitet. Dels fordybelse i en brugergruppe. Fordybelsesperioderne består af både en seminariedel og en praktikdel.
4) Den samlede praktiktid nedsættes til 12 måneder, hvilket giver 3 måneder mere til seminarietiden. Der foreslås fire praktikker:
   a) Øvelsespraktik – lig den eksisterende øvelsespraktik, men nedsat til 2 måneder og SU-finansieret
   b) Arbejdspraktik – lig den nuværende lønnede praktik, men nedsat til 5 måneder og stadig lønnet
   c) Undersøgelsespraktik – på 2 måneder plus 3-4 ugelange indkald. Undersøgelsespraktikken knyttes sammen med en af fordybelsesperioderne og er SU-finansieret
   d) Fordybelsespraktik – på 3 måneder men ingen indkald. Fordybelsespraktikken knyttes sammen med den anden fordybelsesperiode og er SU-finansieret.

Hvad siger SL om pædagoguddannelsen og evalueringen?

Udgangspunktet for SL's overvejelser over reform af pædagoguddannelsen er hovedpunkter i udviklingen inden for arbejdsfeltet de sidste 10 år.

Tilbuddene til borgerne er f.eks. blevet langt mere differentierede og specialiserede. Hele lovgrundlaget for det socialpædagogiske arbejde er ændret grundlæggende. Myndigheders og borgeres krav til den socialpædagogiske indsats er vokset markant med krav om øget kvalitet og dokumentation af arbejdets effektivitet. Pædagoguddannelsen skal derfor revideres, så den afspejler disse ændringer.

Pædagoguddannelsen skal sikre, at de studerende har en grundlæggende forståelse af arbejdsområdets omfang og dets udvikling. Seminarierne må være bekendt med forholdende, så de kan formidle dem videre. De studerende må sikres bedre muligheder for at skaffe sig kendskab til spændvidden i socialpædagogikken som den praktiseres bl.a. gennem:

- Bedre samarbejde om praktikken mellem seminarierne og arbejdsstederne.
- Afskaffelse af den lønnede praktik.

- Forlænget uddannelsesperiode med tid til fordybelse.
- Etablering af bredere tilbud af praktikpladser.
- Etablering af en obligatorisk uddannelse for praktikvejledere.
- Intensiveret brug af gæstelærere fra arbejdsfeltet.
- Øget udviklingsarbejde i samarbejde mellem seminarierne og praksisfeltet.
- Bedre sammenhæng mellem grund-, efter- og videreuddannelse på CVU'erne.
- Inddragelse af den nyeste forskning i undervisningen.

Grundlaget for hele det pædagogiske arbejdsfelt er funderet i serviceloven. Derfor må de centrale formålsparagraffer (8, 32, 67 og 73) udfoldes, så de danner afsæt for kernen i det pædagogiske fag.

Hvis pædagoguddannelsen lever op til professionsbachelorkravene, vil det i øvrigt betyde en væsentlig forbedring af uddannelsen. Bachelorkravene er bl.a. a) professionsbasering – dvs. undervisningen skal afspejle og reflektere centrale forhold og tendenser i arbejdsfeltet, b) udviklingsbasering - dvs. undervisningen skal tage udgangspunkt i seminariets eget udviklingsarbejde, c) forskningstilknytning – dvs. undervisningen skal formidle den nyeste forskning inden for området, d) progression og læring i praktikken samt obligatorisk praktikvejlederuddannelse.

Endvidere skal pædagoguddannelsen sikre, at kommende pædagoger er rustede til at dokumentere og evaluere arbejdet samt at pædagoger besidder de nødvendige systemkompetencer, for at kunne forholde sig til og agere i det samlede pædagogiske arbejdsfelt inkl. pårørende, interesseorganisationer, forvaltninger, politikere m.v.

Hvad siger undervisnings ministeren til det hele?

I lang tid var der larmende tavshed fra undervisningsministeren. Først i efteråret 2003 begynder hun at udtale sig om en eventuel reform af pædagoguddannelsen. Hun ville nemlig ikke sige noget, før evalueringen af læreruddannelsen forelå i oktober. Til gengæld løfter hun sløret for en samlet reform for lærer- og pædagoguddannelser spændende fra gymnasielæreruddannelsen og ungdomsskolelæreruddannelsen over folkeskolelæreruddannelsen til pædagoguddannelsen.

Senere på efteråret nedsætter ministeriet et udvalg med pædagoguddannelsens interessenter. Udvalgets skal udforme en kompetenceprofil for pædagoger. I den forbindelse nedsætter udvalget en arbejdsgruppe med SL, BUPL, KL og ARF, som skal udarbejde et forslag til kompetenceprofil. Dette forslag færdiggøres primo januar 2004 og forventes offentliggjort på ministeriets hjemmeside.

I løbet af efteråret 2003 opgiver undervisningsministeren sin store plan om en samlet reform af læreruddannelserne. Gymnasielæreruddannelserne og ungdomslæreruddannelser bliver taget ud og tilbage står "kun" en reform af lærer- og pædagoguddannelsen. I mellemtiden bliver evalueringen af læreruddannelsen offentliggjort. Den foreslår kun mindre justeringer i selve uddannelsen. Der er intet i de evalueringer, der peger på en samordning af de to uddannelser.

Selv om undervisningsministeren ambitionsniveau for en uddannelsesreform således er indskrænket betydeligt, har hun ikke gjort det let for sine embedsmænd med sine udmeldinger de sidste måneder. Mange spørgsmål og problemer omkring folkeskolens mangel på rummelighed, negativ sociale arv, 2. generations indvandrere m.v. er af undervisningsministeren blevet henvist til, at disse problemer løses med det oplæg til reform af lærer- og pædagoguddannelsen hun arbejder med for tiden.

Det er store krav at stille til en redegørelse, der kun må fylde 15 sider. Om så embedsmændene fik flere år til arbejdet, ville de ikke via en uddannelsesreform kunne løse samfundsmæssigt betingede problemer. De løses kun ved ændringer af de samfundsmæssige forhold, som udløser problemerne.

Afslutning

Der tegner sig forskellige scenarier for pædagoguddannelsens fremtid: 1) vi får mange ord om at styrke fagligheden, men ellers sker der ingenting, 2) der etableres større eller mindre samordning med læreruddannelsen – med fare for, at det socialpædagogiske udfases af uddannelsen, og 3) det socialpædagogiske smides helt ud af pædagoguddannelsen, der integreres med læreruddannelsen – socialpædagogikken skal så finde nye partnere at danse uddannelse med.

Appetitvækkeren

Af Hans Christian Hansen.

Her er mit arbejdsliv
I bogen "Her er mit arbejdsliv - 10 portrætter af handicappede på arbejdsmarkedet" fortæller ti personer med forskellige handicap om deres arbejdsliv. Portrætpersonernes beretninger viser blandt andet, at rummelighed og respekt er generelle og vigtige faktorer for personlig succes på arbejdsmarkedet. Accepten viser sig bl.a. ved, at der er plads til forskellighed og fleksibilitet i arbejdstid og -opgaver. Det et også vigtigt at den handicappede bliver inddraget i arbejdspladsens sociale liv. En af historierne fortælles af Karen der er 47 år og udviklingshæmmet.

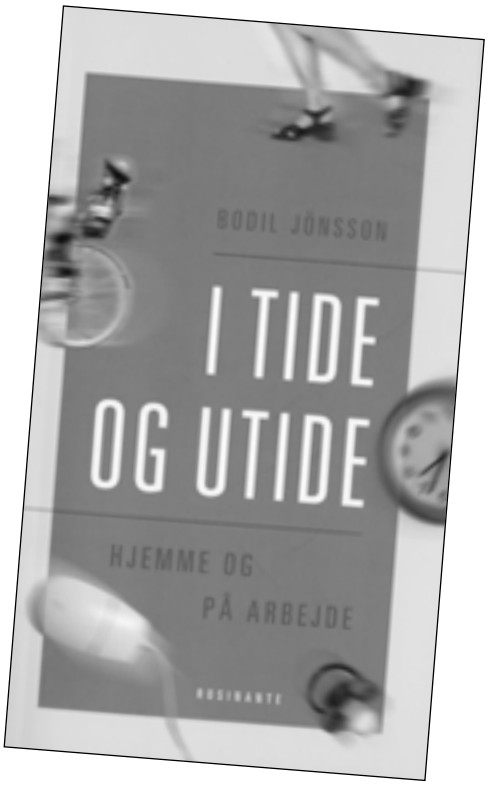
Bogen er på 66 sider og kan gratis rekvireres ved henvendelse til:

Center for Ligebehandling af Handicappede
Bredgade 25
Sankt Annæ Passage opg. F4. sal
1260 København K
Tlf. 33 11 10 44
www.clh.dk

Grænsen mellem arbejde og hjem
I sin nyeste bog "I tide og utide" har professor Bodil Jönsson gjort sig tanker om hvordan arbejdslivet også udfylder en stor del af vores fritid. Vi ved, at vi skal adskille arbejde og fritid. Alligevel bliver hjemmearbejdspladser oprettet som aldrig før. Arbejde og fritid smelter sammen, og vi glemmer at værne om den meningsfulde tid hjemme, hvor vi lader op.

Bodil Jönsson, er professor og forskningsleder på Certec ved Lunds Tekniske Højskole, der er en del af Universitetet i Lund. Hun er uddannet fysiker, men har i de senere år beskæftiget sig med IT og pædagogik. Bodil Jönsson har tidligere udgivet bøgerne "Ti tanker om tid" og "Tankekraft".

Bodil Jönsson
I tide og utide
- hjemme og på arbejde
157 sider
Forlaget Rosinante



www. radioglad.dk
Radio Glad er en glad radio lavet af udviklingshæmmede for udviklingshæmmede. På Radio Glads hjemmeside på www.radioglad.dk kan man lytte til smagsprøver på nogle af udsendelserne fra Radio Glad. Udsendelserne kan også købes på CD.

Du kan få flere oplysninger ved henvendelse til:

Radio Glad
Medieværkstedet
VASAC Center 3
Industrivej 9
4200 Slagelse
Tlf. 58 56 81 39
E-mail: peter@radioglad.dk

Tre ekstra Liv
I bogen "Tre ekstra liv" giver forfatteren Anne Strandvad et indblik i tre forskellige menneskers liv. Romanens indeholder tre historier. Det er "Slangedrengen", "Elin Margrethe" og "Hver dag skal være en god dag". Alle tre historier handler om mennesker der ikke er plads til i det normale liv.

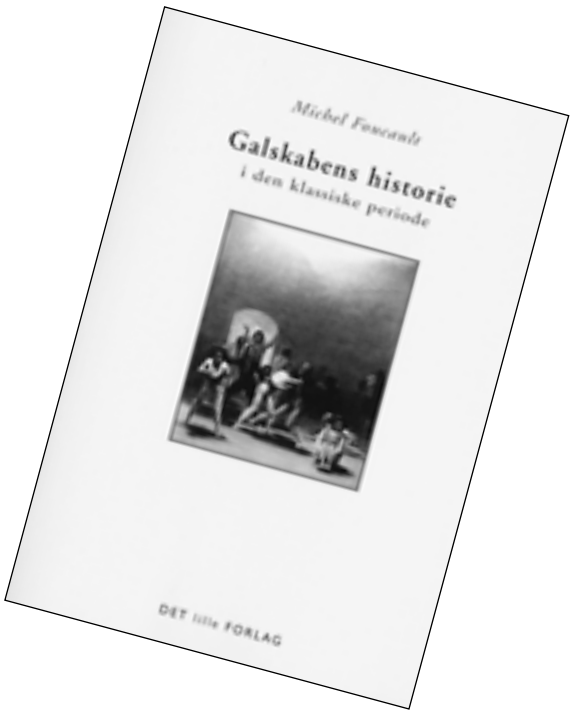
Historien "Elin Margrethe" handler om Merete der finder ud af at hun har en udviklingshæmmet søster som hun ikke vidste eksisterede. En søster som forældrene aldrig har fortalt hende om.

Alle historierne er fiktive, men baserer sig på research om mentalt handicappede og deres livsvilkår i Danmark, USA og Afrika.

Anne Strandvad
Tre ekstra Liv
264 sider
Forlaget Vindrose

Ensomhed
Birgit Madsen og Peter Olesen har redigeret bogen "Ældre om ensomhed". I bogen skriver 25 ældre om at være ensom. Bogen er en del af Kroghs Forlags bogserie om sorg og savn. Bogens historier skildrer ikke kun den svære og pinefulde ensomhed. Man kan også finde ideer til at få ensomheden brudt. Historierne rummer også opskrifter på hvordan man kommer ud af ensomheden. Og kommer videre.

Birgit Madsen og Peter Olesen
25 ældre skriver om at være ensom
Kroghs Forlag
Udgivet i samarbejde med EGV Fonden

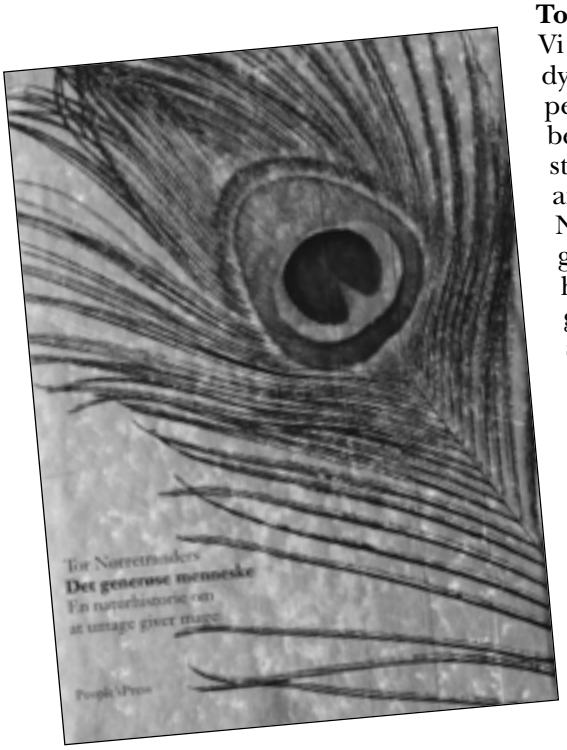


Galskabens historie
Bogen "Galskabens historie i den klassiske periode" er den franske filosof og professor Michel Foucault disputats fra 1961. Bogen er nu udkommet på dansk i den oprindelige og uforkortede udgave. Bogen dækker tiden fra slutningen af 1600-tallet til begyndelsen af 1800-tallet. Bogen skildrer blandt andet forsøgene på at definere og afgrænse hvem de gale er. Vor tids definition af sindslidende og udviklingshæmmede var ukendt i 1600-tallet og 1700-tallet. Derfor giver bogen også et indblik i de udviklingshæmmedes historie. I bogens første del introducerer Foucault "Narreskibet". På Musée de Louvre i Paris hænger et billede af maleren Hieronymus Bosch fra 1490 – 1500. Billedet hedder "Narreskibet". Men "Narreskibet" er ikke kun et maleri. I 1300-tallet – 1500-tallet skete det ofte, at man betroede de gale til bådførerne. For eksempel pålagde man i 1399 sømændene i Frankfurt at skaffe byen af med en galning, som gik nøgen rundt i byen. Disse narreskibe kan opfattes som forløber til vor tids institutioner.

Michel Foucault
Galskabens historie i den klassiske periode
560 sider
Det lille forlag

Billedskolen
Billedskolen for handicappede børn og unge er et nyt tilbud i Københavns Kommune. Billedskolen åbnede i efteråret 2003. Alle børn og unge med et handicap, der har lyst til at male, at være kreative og bruge naturen kan være med. Billedskolen er et kreativt og pædagogisk tilbud hvor deltagerne får mulighed for kunstoplevelser gennem farver, maleri og kreative aktiviteter. Billedskolen er et fritidstilbud mellem skoler, institutioner og eksisterende billedskoler.

Mødetid: Hver tirsdag kl. 15.30 til kl. 17.30. - Mødested:
Billedværkstedet Pilegården
Brønshøjvej 17,2700 Brønshøj
Kontakt: Agnete Wendelboe
Tlf. 44 98 01 82
E-mail:
kunstogkreativitet@yahoo.dk



Tor Nørretranders' bestseller
Vi anstrenger os for at være dygtige, viser vilje til at hjælpe andre, yder mere end de behøver. Vi viser hensyn og strækker os vidt. Vi er med andre ord generøse. I Tor Nørretranders' bog "Det generøse menneske" belyses hvordan egenskaber som generøsitet, kreativitet, samarbejdsvilje og åndrigdom springer ud af seksualitetens og kærlighedens drift mod den anden. Bogen "De generøse menneske" tager læseren på rundrejse i nye erkendelser fra økonomi, biologi, psykologi, antropologi og meget, meget andet.

Tor Nørretranders
Det generøse menneske
334 sider
People'sPress

Etikkens ansigter
Det er ti år siden de etiske dilemmaer i arbejdet for udviklingshæmmede blev sat på dagsorden på en konference i slutningen af februar 1994. Dengang udtalte Lisbeth Jensen, formand for Udviklingshæmmedes Landsforbund, ULF: "Nogle pædagoger er ikke fulgt med udviklingen. De har ikke lært at stille sig bag os. De stiller sig foran os og udtaler sig om hvad vi har brug for." I forbindelse med konferencen udgav Socialpædagogernes Landsforbund bogen "Etikkens ansigter".

Bogen er redigeret af Ulrik Dahlin, Jonna Andersen, Jørn Foss og John Hansen. Den etiske diskussion er til stadighed aktuel og vedkommende. Derfor er artikelsamlingen "Etikkens ansigter" værd at genopfriske. Den kan forsat købes ved henvendelse til: Socialpædagogernes Landsforbund, Brolæggerstræde 9, 1211 København K, Tlf. 33 96 28 00.

Scenen er sat

Institutionerne bliver i disse år større og større. Det betyder også at antallet af topledere i den sociale sektor er voksende. Når organisationen vokser får chefen en ny rolle. I bogen "Scenen er sat" giver forfatterne Keld Jensen og Klaus Givskov deres bud på lederens fremtidige rolle. Bogen tager udgangspunkt i ledelse på det private arbejdsmarked, men også ledere i den offentlige sektor kan hente inspiration i bogen. Det handler blandt andet om at chefen skal være forbillede og en dygtig kommunikator.

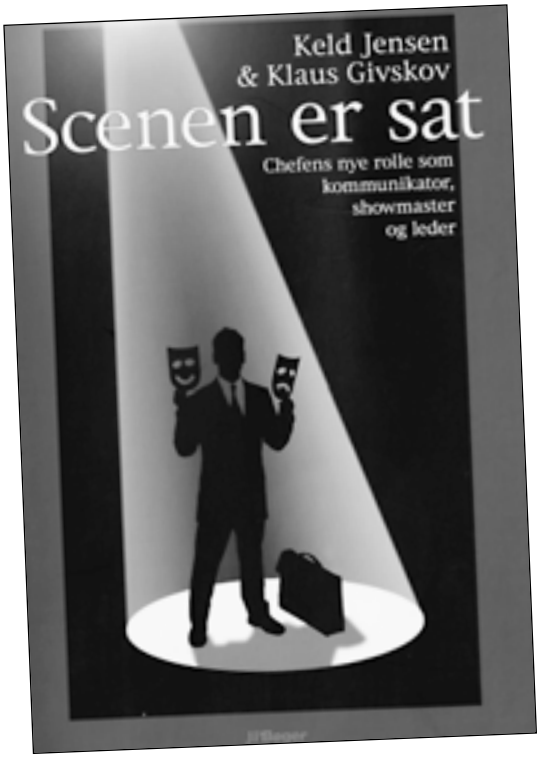
Keld Jensen & Klaus Givskov

Scenen er sat

Chefens nye rolle som kommunikator, showmaster og leder

229 sider

JPBøger



AALBORG UNIVERSITET

Den
Sociale
Kandidat-
uddannelse

Den sociale Kandidatuddannelse

Den sociale Kandidatuddannelse er en 4-årig samfundsvidenskabelig universitetsuddannelse på deltid med hold i Aalborg og København. Uddannelsen kvalificerer til at lede, koordinere, undervise i og udvikle socialt arbejde. Den henvender sig til personer, der har erfaring med socialt arbejde. Læs mere om indhold, adgangskrav m.v. på: www.socsci.auc.dk/socialkandidat

Ansøgningsfristen er 3. maj 2004.

Rekvirér brochure og ansøgningsskema på:Aalborg Universitet

Sekretariat for Efter – og videreuddannelse

Tlf. 96 35 94 20

E-mail: aaben@aua.auc.dk

www.aau.dk/evu

Etniske minoritetsfamilier
I bogen "Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde", der nu er udkommet i 2. reviderede udgave, kaster forfatteren Marianne Skytte lys på samarbejdet med etniske minoritetsforældre. I bogens første del præsenteres de elementer af viden, der kan danne grundlag for et fagligt kvalificeret arbejde med etniske minoritetsfamilier. I anden del af bogen konkretiseres de teoretiske afsnit med casemateriale. Marianne Skytte er socionom og cand. scient. soc. og arbejder som lektor ved Aalborg Universitet.

Marianne Skytte
Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde
224 sider
Hans Reitzels Forlag

SOR Rapport
Samordningsrådet for arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemning, SOR i Norge udgiver bladet "SOR Rapport" seks gange om året. Bladet publicerer artikler om arbejdet for mennesker med udviklingshæmning.
Abonnement kan tegnes ved henvendelse til SOR's sekretariat:

Generalsekretær Tormod Mjaaseth
Postboks 1050
Rådhusveien 26, 2.
Tangvall
4640 Søgne
Norge
E-mail:
sor@sor-nett.no
www.sor-nett.no

UFC Handicap
Formidlingscenter Øst i Ringsted der er en selvejende institution under Socialministeriet har den 1. januar 2004 skiftet navn til "Udviklings- og Formidlingscentret på Handicapområdet" eller i forkortet udgave UFC Handicap. Baggrunden for navneskiftet er, at det tidligere navn gav indtryk af at det var et regionalt center. Centret har siden 1997 været landsdækkende. Det nye navn signalerer samtidig, at centret især arbejder på handicapområdet. I forbindelse med navneskiftet har hjemmesiden også skiftet adresse. www.fc-east.dk erstattes af www.ufch.dk

I en overgang vil begge hjemmesideadresser dog fungere.

UFC HANDICAP

Forlaget Udvikling

Digitale billeder - en nødvendig kommunikations-form
Af Lisbeth Bruus-Jensen og Poul Hansen.

Bogen henvender sig til forældre til handicappede, pædagoger og studerende. Den er skrevet på baggrund af mange års erfaring med brugen af digitalt kamera sammen med handicappede med kommunikationsvanskeligheder på værkstedet Åmosen i Vestsjællands Amt. Bogen kan benyttes som et arbejdsredskab, der både forklarer anvendelsen af digitalkameraet og de psykologiske og pædagogiske overvejelser, der ligger bag.
Pris 150 kr. inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Udviklingshæmning og socialt netværk
Af Hans Christian Hansen.

I bogen giver forfatteren en indføring i, hvordan opfattelsen af udviklingshæmmedes sociale netværk har udviklet sig historisk. I den forbindelse illustreres blandt andet det frivillige arbejde med netværk som besøgs- og pakketanterne har udført. På baggrund af danske og internationale undersøgelser dokumenteres værdien og vigtigheden af, at udviklingshæmmede har socialt netværk, og der gives anvisninger på metoder og hjælpemidler, som pædagogisk personale og støttepersoner kan anvende, når de skal hjælpe og vejlede udviklingshæmmmede med at udvikle og bevare socialt netværk.
Pris kr. 150 inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Mediepædagogik
Redaktion Lisbeth Bruus-Jensen.

Demokrati og ytringsfrihed - hæfte om arbejdet med mediepædagogik med udviklingshæmmede. Udgivet i samarbejde med Landsforeningen LEV.
Pris kr. 30 inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Fra rejseleder til stifinder
Af Peter Westergaard Sørensen.

At være rejseleder indebærer, at jeg udstikker målet for, hvor den anden skal hen. Jeg kender den rigtige vej samt alle seværdighederne undervejs.
At være stifinder indebærer derimod, at jeg får målet udstukket af den anden. Jeg peger på mulige veje at gå, og jeg accepterer, at målet forandrer sig undervejs. Seværdighederne finder vi sammen.
Stifinderen er den nye pædagogrolle. Stifinderen hænger sammen med de samfundsmæssige forandringer, der sker omkring os, og ikke mindst med den ånd, der hersker i Lov om social service fra 1998.
En inspirerende bog af Peter Westergaard Sørensen om pædagogens ændrede rolle fra rejseleder til stifinder.
112 sider. Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Livsværdier og ny faglighed
Ida Schwartz (red.).

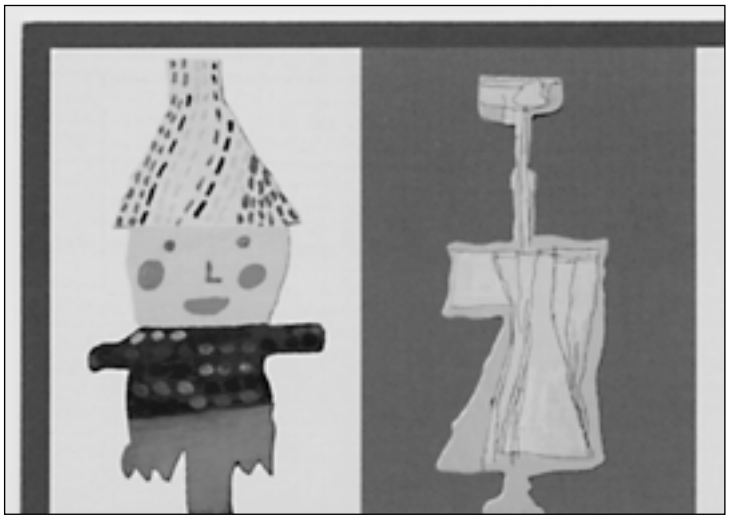
Bogen tager udgangspunkt i et udviklingsprojekt, hvor pædagoger diskuterer og giver eksempler på, hvordan de kan yde en socialpædagogisk støtte, der samtidig respekterer brugernes integritet og myndighed over eget liv. *Ny faglighed* handler om at forlade professionelles mangeårige tradition for at vide bedst på brugernes vegne. I stedet søger pædagogerne i bogen efter måder, hvorpå brugernes *livsværdier* og interesser kan blive tydeliggjort og komme i fokus i tilrettelæggelsen af den socialpædagogiske støtte.
Bogen er udgivet på Semi-forlaget, men sælges også gennem Forlaget Udvikling.
214 sider. Pris kr. 182,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

De glemte. Nye perspektiver på udviklingshæmning og socialt netværk
Af Hans Christian Hansen.

I bogen, der er en opfølgning af forfatterens bog „Udviklingshæmning og socialt netværk“ bliver der kastet lys på fortidens og nutidens behandling af en overset og glemt gruppe af udviklingshæmmede. Det dokumenteres, at manglende socialt netværk ikke kun er et historisk fænomen. I dag lever hundredvis af udviklingshæmmede på amtslige botilbud uden nogen form for kontakt udefra.
Der bliver givet en række konkrete bud på, hvad vi kan og bør gøre for at afhjælpe situationen.
172 sider. Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

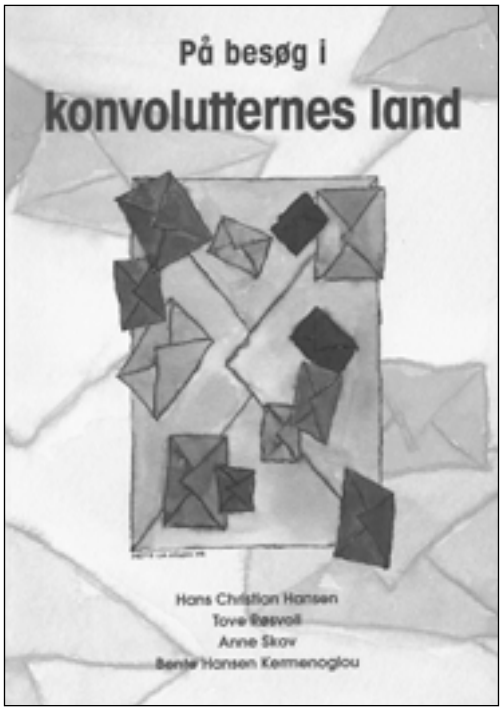
Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling



Udviklingshæmmede i arbejde – mere end en dagdrøm
Af Lisbeth Bruus-Jensen og Henning Jahn.

Bogen der blandt andet sætter fokus på udviklingshæmmedes integration på arbejdsmarkedet. Forfatterne peger i bogen på nye veje, der kan udvide udviklingshæmmedes jobmuligheder på arbejdsmarkedet. Lisbeth Bruus-Jensen og Henning Jahn fremlægger en vidtfavnende og aktuel gennemgang af udviklingshæmmedes deltagelse i arbejdslivet.
Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.



På besøg i konvolutternes land
Af Hans Christian Hansen, Tove Røsvoll, Anne Skov og Bente Hansen Kermenoglou.
Bogen viser gennem meget levende og enkle, men gribende uddrag af interviews med udviklingshæmmede hvordan hverdagslivet opleves fra deres perspektiv. Bogens forfattere fandt ud af, at de var kommet på besøg i konvolutternes land. Ofte har beboerne ikke deres egne penge i en pung på sig. Det er personalet, der bærer deres penge i konvolutter, og det er personalet, der afleverer beboernes penge i forretningen, når de er ude og handle. Hvordan kan beboerne så vide, at det er deres penge? Bogen er oprindeligt udgivet på Forlaget Dafolo, men da Dafolo har nedlagt en del af deres forlagsaktiviteter sælges bogen nu gennem Forlaget Udvikling
Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Jeg er OK som jeg er
Af Peter Westergaard Sørensen

Udviklingshæmmede har været udsat for rigelige mængder af opdragelsesforsøg i deres opvækst og i mange tilfælde langt ind i deres voksenliv. Sådan introducerer Per Westergaard Sørensen temaet i hans bog "Jeg er OK som jeg er". Med udgangspunkt i praksis giver forfatteren herefter en bred gennemgang af emnet. Teorier og den praktiske virkelighed forbindes på en fremragende måde, og ikke mindst med stor respekt og solidaritet i forhold til mennesker med handicap.

Til daglig er Peter Westergaard Sørensen stedfortræder på et beskyttet værksted i Sønderjyllands Amt. Han har tidligere udgivet bogen "Fra rejseleder til stifinder". Bogen henvender sig til alle faggrupper, der arbejder i handicapområdet, men også til pårørende, politikere, embedsmænd og andre der vil styrke deres viden og indsigt på dette område.

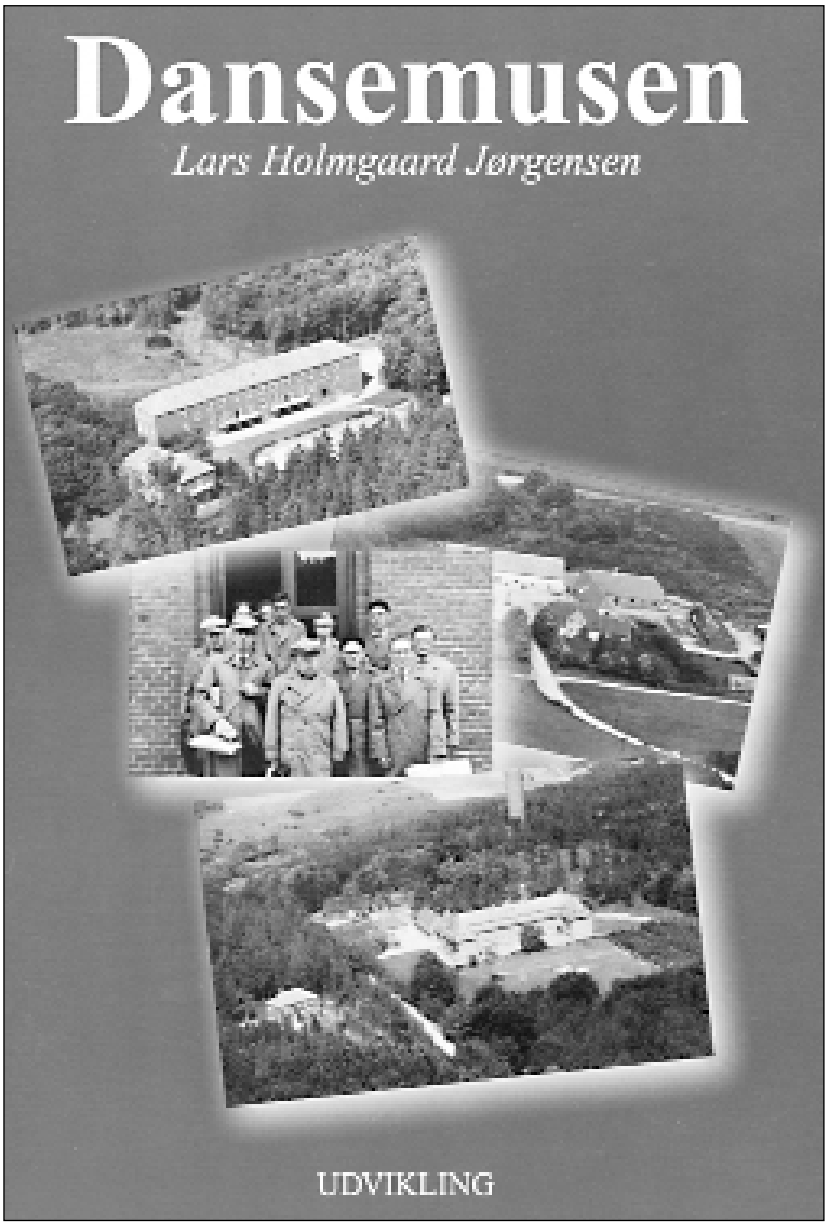
Pris kr. 200 inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Dansemusen
Af Lars Holmgaard Jørgensen

Stedet er Åndssvageforsorgens Center V i Hammer Bakker ved Vodskov i Vendsysseel. Bogen beskriver 1960' erne, hvor så mange forhold ændredes for den store gruppe af medborgere, som dengang bar betegnelsen "åndssvage", og som for størstedelens vedkommende var samlet på gigantinstitutioner, anstalter som den i Hammer Bakker. Vi følger en stor dreng, hvis far arbejder ved forsorgen, og vi følger en voksen åndssvag mand - i den turbulente tid, som 1960'erne var for både de åndssvage og for de mennesker, der arbejdede med dem - og for den lille by, hvis eksistens i høj grad var afhængig af anstalten i Bakkerne. Mange af de personer, der optræder i bogen, lever eller har levet i det virkelige liv - på den tid, der skildres i bogen. Bogen er skrevet som fiktion, og ikke alle begivenheder, som personerne i fortællingen drages ind i, er hændt. Bogens forfatter, Lars Holmgaard Jørgensen, er født i 1952 i Vodskov af forældre, der arbejdede på Statens Åndssvageforsorgs Center V i Vodskov.
Pris kr. 150,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.



Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

SJÆLLANDSFESTIVALEN 2004
Papkasseshow
Safri Duo
Danser med drenge
Bamses Venner
Big Fat Snake
Birthe Kjær
Mek Pek
Brother+Sister
BROTHER +SISTER
Tue West
tue West
Kandis
onsdag, den 26. maj
kl. 14⁰⁰ - 02⁰⁰
torsdag, den 27. maj
kl. 13⁰⁰ - 21⁰⁰
Konferencier:
Mek Pek
(begge dage)
Store scene:
Bamses Venner
Tue West
Papkasseshow
Big Fat Snake
Festfyrværkeri
Natbar
Kandis
Danser med Drenge
Birthe Kjær
Brother + Sister
Uddeling af Sjæleprisen
Safri Duo
Teltscene:
Brugerbands
Coming Up's
Billetter kan bestilles fra 1. april på 58 38 70 07
eller på www.sjaellandsfestival.dk
Billetpris: kr. 165,- pr. dag ved forudbestilling og kr. 190,- ved entré - Overnatning/teltplads: kr. 60,- inkl. morgenmad
Forbehold for ændringer - Sted: Rosenkildevej 83, 4200 Slagelse

DJURSLANDS
FOLKEHØJSKOLE

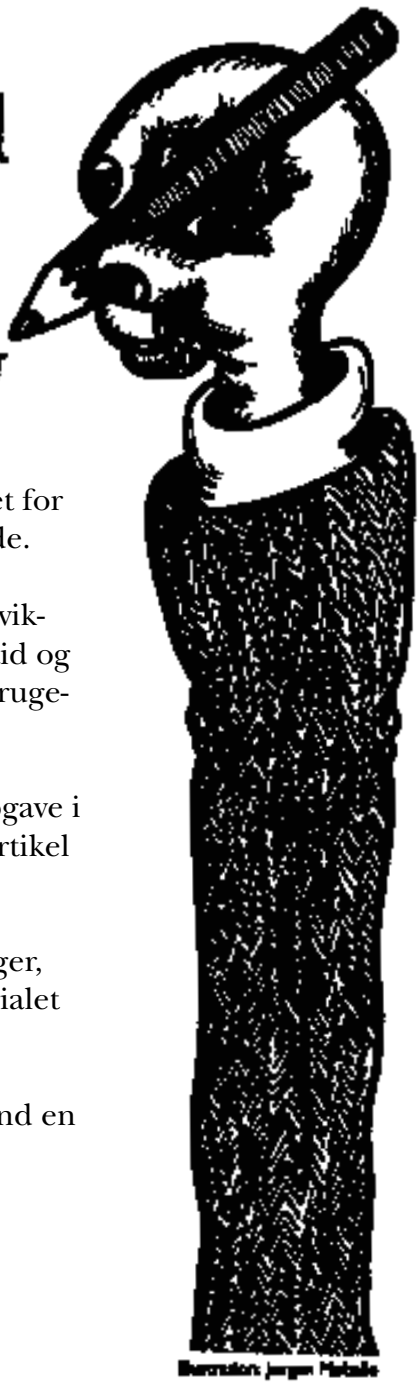
Højskolen er efter dansk tradition åben for alle, men Djurslands Folkehøjskole er også et tilbud til udviklingshæmmede, der ligesom andre mennesker har brug for undervisning i almendannende og folkeoplysende fag, ikke mindst set i lyset af den integration, der har fundet sted igennem de senere år i Danmark.
Fagindholdet er stort set som på de fleste andre højskoler, men indfaldsvinklen til undervisningen er mere oplevelsesorienteret end boglig.
Skolens liniefag er alle udtryksfag, musik, drama, dans og billedkunst.
Derudover tilbydes IT som fag og som en integreret del af de øvrige fag. Idræt og ernæringslære, samfundsfag, kulturfag samt dansk og engelsk, film og video.
Som ikke-udviklingshæmmet tilbydes derudover psykologi, pædagogik og sociale fag, så et ophold også kan anvendes til en forberedelse til en evt. socialfaglig uddannelse senere.

Yderligere oplysninger ved henvendelse til

Djursland Folkehøjskole

Drammelstrupvej 15, Tirstrup, 8400 Ebeltoft.
Tlf. 87 52 91 20, fax: 87 52 91 21
E-mail: hc@djfh.dk - www.djurslandsfolkehoejskole.dk

Skriv en artikel til UDVIKLING



Udvikling modtager gerne artikler om arbejdet for og med mennesker, der er udviklingshæmmede.

Udvikling er interesseret i artikler om boligudvikling, dagtilbud, undervisning, uddannelse, fritid og som noget helt naturligt noget om, hvordan brugerne ser på tingene.

Har du lavet et spændende projekt eller en opgave i forbindelse med din uddannelse, så send en artikel om det til Udvikling.

Udviklingshæmmede der har lavet digtsamlinger, postkort eller lignende kan få formidlet materialet gennem Udvikling.

Grib pennen og brug fotografiapparatet og send en artikel til Tidsskriftet Udvikling.

Redaktionen

Afsender:
Udvikling
Sekretariatet
Ladegårdsgade 44-46
5610 Assens

B

POST
PP DANMARK

SANSE FESTIVAL
DET KAN NYTTE

Sansefestival 2004

Onsdag den 5. maj 2004 kl. 10.00-16.00
Sportspladsen, Andersvænge,
Rosenkildevej 47, Slagelse

Traditionen tro arrangerer "Det Kan Nytte" institutionerne i Vestsjællands Amt en sansefestival. Festivalen består af aktiviteter, der specielt er rettet mod de sværest udviklingshæmmede mellem 0 og 100 år. Alle tænkelige hjælpemidler forefindes på området eller i nærheden. Det er ikke muligt at medbringe mad selv, men på pladsen kan man købe mad og drikkevarer, herunder også specialkost - f.eks. flydende kost.

I år byder Sansefestivalen på afrikaneren Sylvester og hans trommer. Verdens mindste cirkus "Cirkus Bella Donna", Air-Track, en vidunderlig lang hoppepude til børn og voksne, go-card og en massee andre aktiviteter.

Billetter kan bestilles forud eller købes ved indgangen. Pris ved forudbestilling inden 14. april 2004: Voksne kr. 75,-. Børn og pensionister over 67 år kr. 25,-. Pris ved indgangen: Voksne kr. 100,-. Børn og pensionister over 67 år kr. 50,-.

Billetter og oplysning
Kernebo, Anne Marievej 5, 4200 Slagelse
Tlf. 58 50 34 67
Eller på e-mail: sansefestivalen@ofir.dk