

# UDVIKLING

TIDSSKRIFT OM UDVIKLINGSHÆMMEDE



NR. 1, 2. KVARTAL 2002

# UDVIKLING

TIDSSKRIFT OM UDVIKLINGSHÆMMEDE

ISSN 0905-7412

## Abonnement - kursus- sekretariat og information:

Udvikling  
c/o Bureau PMP  
Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens  
Telefon 64 71 59 93  
Fax 64 71 59 92  
E-mail: [bureauump@pc.dk](mailto:bureauump@pc.dk)  
Abonnement 2002 - fire tidsskrifter  
Pris: 375,- kr. inkl. moms

## Redaktion:

Udvikling,  
Falkensteenvvej 1A, Gerlev, 4200 Slagelse  
Redaktør Hans Christian Hansen  
Hjemmeside: [www.udvikl.dk](http://www.udvikl.dk)

## Lay-out og korrektur:

Hans Christian Hansen.

## Redaktionsmedlemmer:

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

## Oplag:

1100

## Udgiver:

Foreningen UDVIKLING i samarbejde  
med Forstandergruppen af 1986.  
Forretningsfører Henning Jahn  
Haldager Mark Vej 22  
4250 Fuglebjerg  
E-mail: [udvikl@post8.tele.dk](mailto:udvikl@post8.tele.dk)

## Sats og tryk:

Jannerup Offset A/S, Slagelse.



## Forsidebillede:

Mother Mary fra teatergruppen Interact,  
der netop har været på turné i Danmark.  
(Foto: Judy Lysne)

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**  
**Falkensteenvvej 1A, Gerlev, 4200 Slagelse**

Besøg også vores hjemmeside  
[www.udvikl.dk](http://www.udvikl.dk)

---

UDVIKLING er dit blad,  
så send dit indlæg.

# Indhold

<b>Handicapteater fra USA på visit</b>	<b>s. 4</b>
<i>Af Henning Jahn.</i>	
<b>Fagligt Netværk Domsanbragte</b>	<b>s. 18</b>
<i>Af Thomas Michaelsen.</i>	
<b>Mig selv og så de andre</b>	<b>s. 20</b>
<i>Af Peter Westergaard Sørensen.</i>	
<b>Alle vil udvikle – men vil nogen forandre?</b>	<b>s. 23</b>
<i>Af Charlotte Apel Lassen.</i>	
<b>Kan omsorg måles?</b>	<b>s. 25</b>
<i>Af Lars Bjarne Pedersen.</i>	
<b>Målsætter og stifindere</b>	<b>s. 27</b>
<i>Af Peter Westergaard Sørensen.</i>	
<b>KNUS</b>	<b>s. 30</b>
<b>Fra rejseleder til stifinder</b>	<b>s. 32</b>
<i>Af Mathias Rousing.</i>	
<b>Livsværdier og ny faglighed</b>	<b>s. 33</b>
<i>Af Bent Laursen.</i>	
<b>Appetitvækkeren</b>	<b>s. 35</b>
<i>Af Hans Christian Hansen.</i>	

# Handicapteater fra USA på visit

Af Henning Jahn.

## Teatergruppen Interact

Professionelle skuespillere der er handicappede og gerne betegner sig selv som gale, spiller teater sammen med andre professionelle skuespillere. Det er recepten på teatergruppen Interact fra Minneapolis i USA. Skuespillerne er udviklingshæmmede, folk med erhvervede hjerneskader, fysisk handicappede, psykisk syge – ja, you, name it! Diagnoserne er mangfoldige men først og fremmest er det mennesker der vil skuespilfaget og som vil fortælle om deres liv som aktive tekst- og sangforfattere.

De handicappede har valgt skuespilfaget som deres profession og lever af at lave teater og lave oplæg til tekster og sange, der alle tager udgangspunkt i de handicappedes eget liv.



Lederen af Interact Jeanne Calvit  
(Foto: Judy Lysne).

Gruppen repræsenterer alle mulige former for handicap, udviklingshæmmede, fysisk handicappede, psykisk syge og hvad vi ellers kan finde på af diagnoser at hæfte på folk.

Medarbejderne tilknyttet Interact er alle professionelt uddannede skuespillere, så når Interact laver Teater er der erklæret pædagogfri zone. Det er professionelt teater på højt niveau.

Interact har sit eget teater i Minneapolis, men foretager hyppigt turneer rundt i USA.

Interact startede deres danmarksturne med to forestillinger på Odsherreds Teater og senere fortsatte teatertruppen til Jylland og Fyn.

## Kunst og kultur er et arbejdstilbud

Kontakten til Interact er opstået via de studieture som UDVIKLING har arrangeret til USA. Studieturene har alle været til organisationen Lifeworks der har ansvaret for mere end 500 udviklingshæmmede i almindelige jobs i Minneapolis.

Direktøren for Lifeworks – Judy Lysne – er også bestyrelsesformand for Interact, fordi hun synes at kunst og kultur også skal være et arbejdstilbud for handicappede så ved hver studietur har hun sørget for at danskerne har set Interacts forestillinger.

For at sige det mildt så har de danske studietursdeltagere været imponerede over Interacts forestillinger og har alle ment at Interact måtte til Danmark.

UDVIKLING tog et initiativ og sammen med institutioner i Vest-



Kritikeren, tidligere teaterformand Maccalister College, Minneapolis, Minnesota har sagt om "Interact Theatre": "På grund af produktionsholdets vilje til at konfrontere og kommentere de stereotypiske billeder af mennesker med forskellige handicaps, viste "Mother Mary's Gumbo Ya Ya" en friskhed og ærlighed, som ikke er set i meget aktuelt teater". Det er Mother Mary på billedet (Foto: Judy Lysne).

sjælland, i Århus Amt og på Fyn blev turneen til virkelighed.

I Vestsjællands Amt blev turneen støttet med kulturmidler og også Lev ydede en underskudsgaranti. Socialpædagogernes Landsforbund bød på frokost i hovedkvarteret i København. Her var næstformand Mogens Seider vært sammen med sin søn. Begge agerede kok, tjener og opvasker og hyggelige værter.

Det der oprindeligt var tænkt som en Danmarksturne udviklede sig i øvrigt til at blive til en skandinaviensturne idet gruppen også på sin færd på denne side af Atlanten nåede at optræde i Norge og Sverige.

Særligt interesserede kan via internettet besøge:  
[www.interactcenter.com](http://www.interactcenter.com)  
[www.lifeworks.org](http://www.lifeworks.org)

Yderligere oplysninger hos:  
Forstander Henning Jahn  
Gudruns Minde  
Sofievej 1  
4270 Høng  
Telefon 58 88 58 00  
E-mail [130hj@vestamt.dk](mailto:130hj@vestamt.dk)



*Der blev også tid til små pauser og sightseeing mellem alle forestillingerne (Foto Judy Lysne).*



*Glimt fra sminkningen før en af forestillingerne (Foto: Judy Lysne).*









*Glimt fra sminkningen før en af forestillingerne (Foto: Judy Lysne).*



*Forestillingen viste en farvestrålende forsamling af skuespillere, der hver især fortalte deres historie. Sange og historier om tab, kærlighed, galskab, glæde seksualitet, død og liv efter døden (Foto: Judy Lysne).*





*Professionelle skuespillere, der er handicappede og betegner sig selv som gale, spiller teater sammen med andre professionelle skuespillere. Det er recepten på teatergruppen Interact fra Minneapolis i USA (Foto: Judy Lysne).*



*Besætningen i teatergruppen Interact betegner sig som udviklingshæmmede, traumatisk hjerneskadede, Downs syndrom, slagtilfælde, spastisk lammede, midlertidigt sunde og raske medarbejdere (Foto: Judy Lysne).*



*Teatergruppen Interact består af mennesker med forskellige handicap. De betragter sig selv som professionelle skuespillere og skriver også deres egne tekster med udgangspunkt i deres egne oplevelser som handicappede (Foto: Judy Lysne).*





*Interact udvikler deres egne originale manuskripter under prøverne til forestillingerne. Det er en kollektiv proces hvor handicappede og ikke-handicappede skuespillere og instruktør komponerer forestillingen sammen (Foto: Judy Lysne).*





**INTERACT TOUR**

**2002**

**Interact Theatre**  
**"De fejlplaceredes omrejsende Troubadour Show"**

14. marts 2002 kl. 15.00 & 20.00 på Odsherred Teater  
 15. marts 2002 kl. 13.00 & 20.00 i Festsalen Andersvænge

**INTERACT**

Arrangør: Gudruns Minde - Tidselbjerg - Fønix  
 Entré: 125,-  
 Forsalg: Fønix Café & aktivitetscenter  
 Rosenkildevej 59  
 Tlf: 58 50 42 78

Arrangementet gennemføres med støtte fra  
**VESTSJÆLLANDS AMT**

Billetter og program fra forestillingerne i Vestsjællands Amt hvor teatergruppen Interact spillede for fulde huse.



*Interact Center  
 212, Third Ave. N. Ste 140  
 Minneapolis, MN 55401  
 Minnesota*

**ENTREBILLET** Nr. 152  
 15 marts 2002, kl. 20.00

FESTSALEN ANDERSVÆNGE

**INTERACT TOUR**

**2002**

125,-

Arrangør: Gudruns Minde - Tidselbjerg - Fønix

**KONTROLBILLET** Nr. 152

FESTSALEN ANDERSVÆNGE

**INTERACT TOUR**

**2002**

Festsalen Andersvænge

# Fagligt Netværk Domsanbragte

Af Thomas Michaelsen, Egehuset, Ribe.

De startede i 1998. De er 90 medlemmer. De mødes mindst fire gange om året. De afholder seminarer, gæsteforelæsninger og konferencer. Men hvad gemmer der sig bag Fagligt Netværk Domsanbragte?

De har alle ét tilfælles. De gør et stort stykke arbejde for en lille gruppe af kriminelle, udviklingshæmmede mennesker, der på landsplan udgør ca. 120. Det er mennesker der har store sociale tilpasningsvanskeligheder, og som har en dom til behandling. Arbejdet med domsanbragte kan til tider være krævende, hvilket er én

af grundene til at flere af ildsjælene indenfor faget i 1998 valgte at oprette et forum, hvor man kunne blive hørt.

## Savnede netværk

"Mange af medarbejderne på de forskellige bo- og behandlingssteder rundt om i landet savnede et fagligt netværk, hvor de kunne diskutere deres arbejdsforhold sammen med mennesker, som vidste hvad det drejede sig om.

Og det var vel egentlig baggrunden for, at vi startede op i 1998", fortæller én af initiativtagerne og nuværende næstformand i netværket Ulrik Christophani.

Ulrik Christophani er til daglig stedfortræder i Egehuset i Ribe, et offentligt bo- og behandlingstilbud for domsanbragte udviklingshæmmede. I hele netværksgruppen sidder repræsentanter for hvert tilsvarende bo- og behandlingssted i landets øvrige 13 amter.

## Fagligheden styrkes

"Og der er ingen tvivl om, at samarbejdet har styrket de faglige kompetencer, fortæller Ulrik Christophani".

"Det vi manglede var et forum, hvor vi blev hørt, og hvor vi kunne diskutere vores problemstillinger i øjenhøjde med folk som møder de samme udfordringer i hverdagen". I dag tæller Fagligt Netværk Domsanbragte 90 medlemmer, og møder, konferencer og temadage indgår efterhånden som en fast bestanddel af medlemmernes daglige arbejde ude i de forskellige bosteder. Blandt andet er kvartalsmøderne blevet en stor succes.

## Myter og fordomme debatteres

Netværkets primære formål er at erfaringsudveksle, men der skabes også et rum, hvor informationerne kan flyde frit fordi medarbejderne færdes i den samme verden med den samme baggrund. "Her bruger vi også netværket til at debattere nogle af de myter og fordomme vi møder i vores arbejde", fortæller Ulrik Christophani. "Ofte er arbejdet med kriminelle omgærdet af myter, og netværket er et konstruktivt forum til at kunne håndtere myterne på en etisk forsvarlig måde"

## Ofre for massepsykosser

Fagligt Netværk Domsanbragte havde på kvartalsmødet i marts måned inviteret cand. psych. og psykoterapeut Marianne Gram, én af de førende behandlere af seksuelle krænkerer herhjemme. Hun talte om behandlingen af krænkerer og én af hendes pointer var, at arbejdet med seksuelle krænkerer ofte medfører det man kalder omgivelsernes massepsykose.

"Folk sidestiller ofte behandlingen med den behandlede. Så vendingen "lige børn leger bedst" høres ofte i vores miljø. Men den er skadelig for behandlingsmiljøet, som tillægges de samme egenskaber, som de mennesker vi behandler. Især når bo- og behandlingsstederne søger nye medarbejdere har man et problem. Så er folks frygt for de kriminelle med til at tænde ild til myterne omkring behandlingsarbejdet.

Man kan ikke fratage folk deres angst, men forskellen mellem medarbejderne og beboerne er jo,



Egehuset der er et behandlingssted for kriminelle udviklingshæmmede udgiver hver anden måned bladet "Egenyt". I bladet bringes nyheder, informationer, faglige artikler og indlæg fra forskellige aktiviteter på Egehuset.

at medarbejderne er i stand til at træffe valg, så det ikke går ud over andre mennesker. Det har mange af netværksmedlemmernes beboere svært ved. Og netop den forskel, skal menigmand være klar over inden man stempler hele behandlingsmiljøet, synes Ulrik Christophani.

### At arbejde med værdier i stedet for regler

Et andet tema, man fra netværkets side havde succes med, var et oplæg fra Egehusets kultur- og kommunikationsmedarbejder, cand. mag. Thomas Michaelsen, som fortalte om vigtigheden af, at lade stive og bureaukratiske regler afløse af det mere fleksible og rummelige værdiarbejde. "Her består kunsten i, at lade værdierne skabe plads for den enkelte medarbejder, samtidig med, at de har en styrende effekt", fortæller Thomas Michaelsen.

"Lidt firkantet handler det om at lære sig selv at kende inden man går ud og siger hvem man er. Målet er at sikre en gensidig dialog mellem medarbejderne og vi kræver faktisk at den enkelte medarbejder stiller spørgsmålstejn ved kulturen. Vi risikerer også at få nogle knubs, hvis en medarbejder vælger at forlade stedet, men det er kun på denne måde vi kan udvikle os.

### Konference i Rødding

Og netop udvikling er blevet et af kodeordene i Netværket. For nylig afholdt man en konference i Rødding, hvor man bl.a. havde inviteret Birger Perlt fra Socialt Udviklingscenter. Birger Perlt holdt et oplæg om, hvad der rører sig på området omkring arbejdet med udviklingshæmmede med dom.

Problemstillinger som foranstaltningstyper, grænser mellem tvang og tilbud samt tidsbestemte domme blev sat til debat, og er blot nogle af de udfordringer, som medarbejderne møder i hverdagen. Endnu en varm kartoffel i behandlingsmiljøet er desuden den



*Egehuset i Ribe Amt er en del af Fagligt Netværk Domsanbragte.*

store interesse omkring perspektivet for tidsbestemte domme.

Konferencens andet hovednavn var Johan Paludan fra Fremtidsforskningsinstituttet, som talte om samfundsudviklingen og især de udviklingshæmmedes rolle heri.

### Indsamling af viden

Netværkets næste store projekt er, at få etableret en vidensbank. Man har erkendt, at for at få brudt med gamle vaner og lukket op for interessen til behandlingsmiljøet, skal vi også kunne dokumentere hvad det er vi går og laver. Teorier skal afprøves i praksis og dokumenteres. I store dele af den pædagogiske verden overleveres megen viden i dag i mundtlig

form. Det er ikke tilstrækkeligt. Derfor bliver skriftlig dokumentation af arbejdet med de udviklingshæmmede vigtig i fremtiden.

### Relationspædagogik

Fagligt Netværk Domsanbragtes sidste kvartalsmøde fandt sted på Sødibakke i Mariager den 3. juni. Her var temaet relationspædagogik, hvor man bl.a. havde inviteret seminarlærer Michael Schmidt fra CVU Jelling. Temaerne for kvartalsmødet var bl.a. relationspædagogikkens muligheder i den nye servicelov og i pædagogernes stadig mere komplekse hverdag.

### Netværksledelsen:

Formand Anders Christensen  
Østruplund  
Fyns Amt  
Tlf: 63821023

Næstformand Ulrik Christophani  
Egehuset  
Ribe Amt  
Tlf: 75420298  
E-mail: egehuset@ribeamt.dk

Kasserer Johannes Jørgensen  
Nørholm Kollegiet  
Ringkøbing Amt

Mette Slater  
Nørholm Kollegiet  
Ringkøbing Amt

Peter Jensen  
Halsebyvænget  
Vestsjællands Amt

# Mig selv og så de andre

Af pædagog Peter Westergaard Sørensen, Værkstedet Søndervang, Sønderborg.

## Balancen mellem individet og fællesskabet

Med Lov om Social Service fra 1998 blev der for alvor sat fokus på individet i det sociale system. Nu skulle tilbud efter loven tilrettelægges ud fra den enkeltes forudsætninger og behov. Hjælpen skulle bygge på den enkeltes ansvar for sig selv. Der kunne ikke sættes tiltag i gang som den enkelte ikke gav samtykke til osv. Kort sagt – loven var udtryk for den samme individualisering som prægede og præger det øvrige samfund. Problemet for en række af de grupper loven omhandler – bl.a. de udviklingshæmmede jeg beskæftiger mig med – er, at individualiseringen skal praktiseres indenfor nogle institutionelle rammer, som kræver en høj grad af social forpligtigelse og solidaritet. Fællesskabet skal kunne bestå – og det vel at mærke et fællesskab, individet ikke nødvendigvis selv har valgt.

De centrale spørgsmål bliver derfor:

1. Hvordan gives den enkelte maksimale muligheder for individuel udfoldelse indenfor de institutionelle rammer uden at det medfører egoisme og interessekonflikter, der nedbryder fællesskabet?
2. Hvordan kan man forpligtige et individ på et fællesskab, som det ikke selv har valgt?

## De mangfoldige subkulturer

Jeg arbejder på et beskyttet værksted, hvor vi igennem en årrække har forsøgt at give maksimale muligheder for individuel udfoldelse. Det betyder at den enkelte bruger af værkstedet i princippet har mulighed for:

- Selv at definere formålet med sit ophold på værkstedet
- At udleve de normer og værdier han finder relevante for sig selv
- Selv at sammensætte et beskæftigelse – aktivitets – og samværstilbud som passer ham

Vi arbejder ud fra et udpræget individorienteret værdigrundlag, der, under overskriften ”Jeg er OK som jeg er”, siger: ”Vi betragter ethvert menneske som uerstatteligt, ukrænkeligt, selvstyrende og kompetent”.

Det individuelle udgangspunkt betyder, at værkstedets traditionelle enhedskultur, hvor den bærende værdi var det at gøre nytte, i dag er erstattet af en mangfoldighed af subkulturer, hver med deres interesser. Skematisk ser det således ud:

Som det fremgår, er de forskellige interesser ofte modsatrettede, i hvert fald hvis de skal realiseres samtidig. Og da enhver har krav på at få et tilbud der tager udgangspunkt i hans personlige behov og færdigheder, så er det jo implicit samtidigheden, der er den enkeltes ret. Behovet er aktuelt lige nu.

Udviklingen på værkstedet har været givende og nødvendig. Der skulle skabes forandringer, der gav den enkelte plads til selvudfoldelse. Men i dag er vi havnet i en situation, hvor de individuelle krav, som de for eksempel fremkommer fra subkulturerne, er så forskellige, at det ikke kan lade sig gøre at realisere dem indenfor den institutionelle ramme. Derfor er det nødvendigt at omtænke

Subkultur	Interesse
Arbejderne	At gøre nytte
De kreative	At skabe
Hjælperne	At yde omsorg
De legesyge	At lege
Venerne og kæresterne	At finde kærlighed
De sociale	At være sammen
Individualisme	At realisere sig selv
Kollektivistene i gruppen	At gøre noget
Brokkehovederne	At få luft.

værdigrundlaget, så det, fra udelukkende at omhandle individuelle rettigheder, også indeholder sociale og solidariske pligter.

### Rettigheder og pligter

Det nødvendige værdigrundlag kunne se således ud:

#### Rettigheder

Uerstattelig – jeg er noget helt særligt og det er godt det er sådan  
Ukrænkelig – du må ikke gøre noget ved mig som jeg ikke vil have  
Selvstyrende – jeg bestemmer selv hvordan mit liv skal være

Kompetent – jeg gør som jeg gør, fordi det er rigtigt for mig at gøre sådan

#### Pligter

Sociale pligter – individet er afhængig af fællesskabet for at kunne trives og udvikle sig. Der er brug for spejling og gensidig anerkendelse. Derfor er individet forpligtiget til at medvirke til at opretholde og videreudvikle det sociale fællesskab efter bedste evne.

- Hensyn – jeg skal tage hensyn til andre end mig selv
- Tilbageholdenhed – jeg skal være villig til at lade andre komme til
- Forståelse – jeg skal forstå at andre ser anderledes på tingene end jeg gør
- Lydhørhed – jeg skal lytte til de andre
- Deltagelse – jeg skal deltage i det sociale fællesskab, så godt jeg kan

Solidaritet – dvs. individet har pligt til at bidrage aktivt med sin arbejdsevne til fællesskabets opretholdelse.

- Yde efter evne – jeg skal være med til at løse arbejdsopgaver, så meget jeg kan
- Dygtiggørelse – jeg skal være parat til at lære at løse nye opgaver, hvis det er nødvendigt

### Den nødvendige balance

Som det ses er der en indbygget modsætning imellem rettigheder og pligter. Det handler derfor om,

at balancere imellem individualiseringen og de sociale - og solidariske pligter på en sådan måde, at det individuelle fællesskab opbygges. Her skærpes problematikken, fordi et sådant fællesskab ikke kan beskrives, men kun diskuteres i aktuelle situationer og ud fra cases.

- At den enkelte stoler på, at alle andre arbejder for at løse opgaven og sikre den gode kvalitet.
- At personalegruppen er villig til at diskutere og problematisere hinandens faglighed, beslutninger og handlinger her og nu og i personalemøderegi.

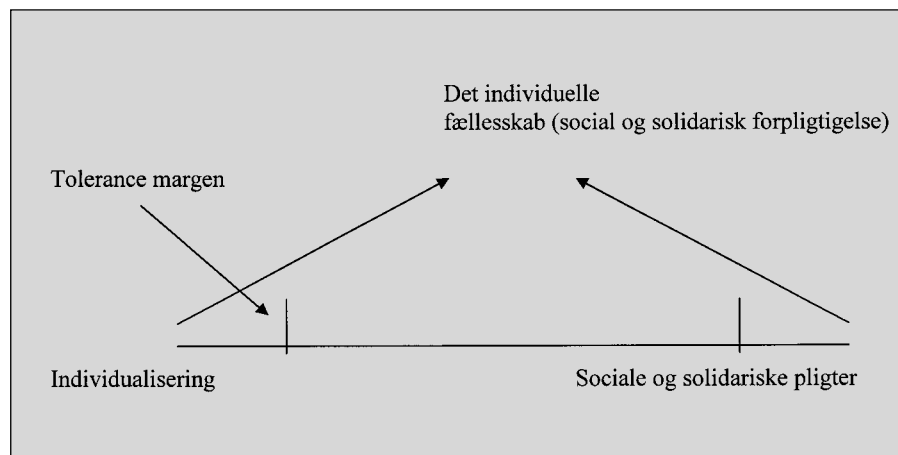


Fig. 1. Det individuelle fællesskab. Der er tale om en konstant balancegang mellem individuelle rettigheder og sociale og solidariske krav. Når tolerancemargenen for henholdsvis individualiseringen og de sociale og solidariske pligter overskrides, vælter strukturen. Tolerancemargenen er altid kontekstafhængig – dvs. den kan ikke defineres ud fra objektive kriterier. Tolerancemargenen findes alene her og nu og er altid til diskussion.

Det er altså nødvendigt med konstante diskussioner af: Hvad er god kvalitet – dvs. hvordan sikres det individuelle fællesskab – i netop denne situation!

### Forudsætninger

Det individuelle fællesskab kan kun skabes på baggrund af:

- At personalegruppen anerkender, at der aldrig findes entydige svar på problematikken
- At personalegruppen samlet anerkender værdigrundlagets to sider (individualiseringen og de sociale – og solidariske pligter) som ligeværdige og lige vigtige. Dvs. der skal være enighed om opgaven – at skabe det individuelle fællesskab (den sociale og solidariske forpligtigelse) - og at god (og dårlig) kvalitet skabes her og nu – dvs. måden hvorpå det individuelle fællesskab frembringes i netop denne situation.

- At den enkelte er parat til at lade sig overbevise af saglige argumenter.
- At den enkelte tør stå fast på sine meninger, hvis han ikke føler sig overbevist af modargumenter.
- At den enkelte bruger rent faktisk føler sig forpligtiget af fællesskabet. Det er den altafgørende forudsætning. Og hermed er der åbnet op for det andet centrale spørgsmål: Hvordan kan man forpligtige et individ på et fællesskab, som det ikke selv har valgt?

### Det forpligtigende fællesskab

Forpligtigelsen kan kun skabes ved at sikre den enkelte muligheden for at opleve deltagelse, indflydelse og mulighed for vækst og relevant forandring indenfor fællesskabets ramme. Med andre ord, at individet oplever, at det bidrag

han giver ved at leve op til pligterne giver et personligt, tilfredsstillende afkast – altså ofte et afkast der er større end bidraget. Og det kan kun lade sig gøre, hvis fællesskabet i sig selv udgør mere end summen af de enkelte bidrag.

be magtfrie rum indenfor fællesskabet. I de rum er vi bare mennesker, der er sammen, fordi vi har lyst. Fællesskabet er frigjort og producerer energi til de enkelte individer. Magtfrie rum skabes f.eks. når vi leger.

Man kan give den enkelte pligter, men man kan ikke påføre ham forpligtigelsen. Den er altid inde fra kommende. Når forpligtigelsen er tilstede, opleves pligterne ikke som sure, men som nødvendigheder, der kræver et personligt bidrag.

Svaret på de to centrale spørgsmål er altså det samme:

Hvis det lykkes at skabe det individuelle fællesskab, som er en balance imellem individuel udfoldelse og sociale og solidariske pligter, skabes samtidig den nødvendige forpligtigelse på fællesskabet. Men det kræver konstant opmærksomhed og diskussion. I det øjeblik der kommer ubalance i strukturen, forsvinder det individuelle fællesskab, og dermed forpligtigelsen, fordi det sociale og solidariske grundlag, eller det enkelte individ er i færd med at gå til grunde.

For meget fokus på pligterne knuser individualiteten. For meget fokus på det individuelle knuser fællesskabet. Så det handler om at holde tungen lige i munden.

Kommentarer eller spørgsmål sendes til:  
butiksgruppen@yahoo.dk

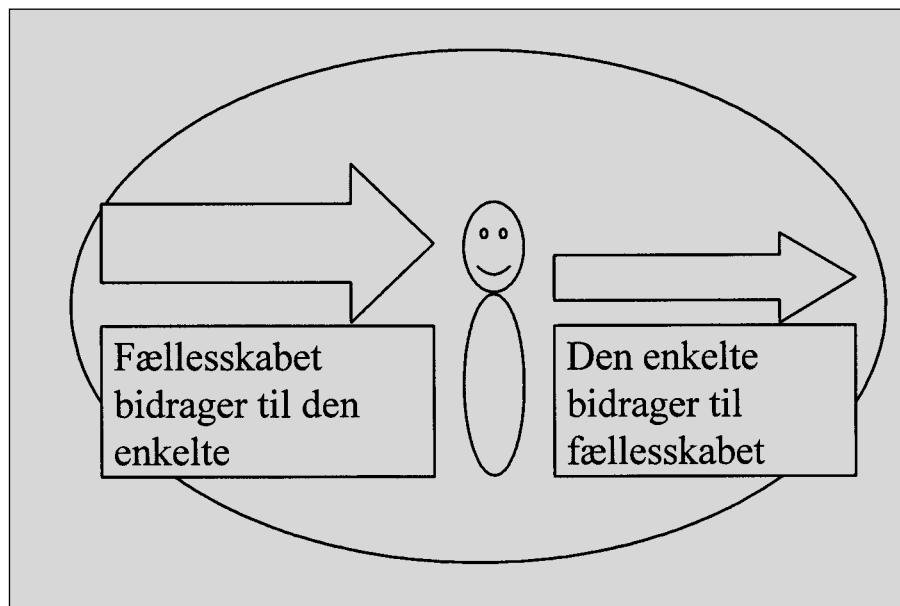


Fig. 2. At bidrage til og få afkast fra fællesskabet

Derfor bliver nøgleordene for fællesskabet:

- Anerkendelse af den enkelte uanset ressourcer og begrænsninger. Det er OK at være som man er. Når man ubetinget anerkendes af fællesskabet, skaber det den indre drivkraft til at søge fællesskabets opretholdelse og udvikling.
- Kommunikation på den enkeltes præmisser. Det sprog den enkelte bruger til at forstå og til at udtrykke sig med er OK. Når man ikke skal bruge ressourcer på at tilegne – og tilpasse sig kommunikationsformer, kan ressourcerne i stedet rettes mod det sociale fællesskab.
- Magtfrie rum. Relationen mellem medarbejder og bruger indeholder et nødvendigt og naturligt magtforhold. Magten er ikke i sig selv noget negativt. Alligevel er det nødvendigt at skabe inddragelse på brugerens præmisser. Der skal diskuteres og skabes medbestemmelse på alle niveauer, og medbestemmelsen skal være reel - ikke kun formel. Den reelle medbestemmelse giver bevidsthed om, at fællesskabet også er mit. Medinddragelsen skaber og forstærker lysten til at bidrage.
- Nære og forpligtigende relationer. Der skal gives den nødvendige støtte (dvs. pædagogisk støtte, tid og rum) for at relationerne kan fungere. De nære og forpligtigende relationer er fællesskabets fundament.
- Meningsfuldhed. Det fællesskab er sammen om, skal opleves meningsfuldt for den enkelte. Derved bliver fællesskabet meningsgørende og en afgørende forudsætning for den enkeltes mulighed for at finde livskvalitet.

# Alle vil udvikle – men vil nogen forandre?

Af Charlotte Apel Lassen, Pædagogisk Forum Skanderborg, Århus Amt

For et par år siden lavede Århus Amts personaleafdeling en stor undersøgelse, der skulle afdække, hvad der skulle til, for at fastholde medarbejderne inden for voksen handicapområdet. Undersøgelsen viste, at topscoren var faglig og personlig udvikling.

Bl.a. som en konsekvens af dette, oprettede amtet "Pædagogisk Forum", der nu er en del af Århus Amts udviklingsstrategi inden for voksen handicapområdet. Pædagogisk Forum er et forsøg på at få pædagogerne til at danne videnskabende netværk, der kan sikre en fortsat faglig udvikling samt en vidensopsamling af de mange erfaringer og den megen viden, der gemmer sig rundt om i systemet.

Når nu undersøgelsen fra personaleafdelingen viste, at stort set alle pædagoger gerne vil udvikle sig både fagligt og personligt, så kan man jo undre sig over, at de ikke står i kø, for dels at være med til at opbygge Pædagogisk Forum og dels for at deltage i de forskellige udviklingsprojekter, der kan medføre udvikling og forandringer!

Nu er det jo ikke sådan, at der ikke bliver lavet forsøgs- og udviklingsarbejde rundt om i de enkelte tilbud – tværtimod! Der bliver lavet masser af spændende tiltag, men de bliver ofte ikke dokumenteret og formidlet ud i en større kreds. Det gør, at der rundt om er en masse viden bundet dels til det enkelte tilbud/afdeling, dels til de enkelte ansatte – hvilket er ok, indtil de rejser!

Dertil kommer, at hvis man ikke arbejder ret systematisk med tingene og sørger for at dokumentere og implementere resultater og overvejelser, man har undervejs, så blive mange af tiltagene til projekter, og projekter er netop kendetegnet af, at de har en startdato og en slutdato – og hvad så?

For at modvirke især det sidste, er det tanken, at Pædagogisk Forum over tid skal etablere en række lukkede konferencer, hvor afdelinger eller tilbud – aldrig enkelt personer – kan gå sammen i et forpligtende fællesskab om en fælles problemstilling. Her kan de så i fred og ro udveksle erfaringer, beskrive deres hverdag, arbejde med konkrete projekter m.v. og på den måde udvikle metoder som passer til det enkelte tilbud, men med hjælp fra andre, så det mere systematiske arbejde ikke blot bliver en blåstempling af det, man allerede gør, men virkelig bliver et udviklingsprojekt, hvor der kommer såvel nye tanker og ideer på bordet som nye handlinger i det daglige pædagogiske arbejde.

Den manglende formidling og vidensdeling kan som allerede antydtes skyldes de normer, traditioner og kulturer, der eksisterer rundt om i de enkelte tilbud og inden for branchen generelt. Er der ikke tradition for, at man dokumenterer, deler, formidler og til stadighed indgår i læreprocesser i forhold til såvel sin faglige som sin personlige udvikling, er det noget af en omvæltning pludselig at skul-

le bevæge sig ud over det forum og de metoder, som man normalt indgår i. Samarbejder og formidler man primært til sine nærmeste kolleger, er der en masse ting/rammer, der er givet på forhånd; kollegerne kender en, hvilket både giver begrænsninger og muligheder, alle kender de brugere, man fokuserer på, man kan kommunikere inden for allerede kendte koder og former o.s.v. Det at holde sig til et relativt lukket forrum giver på den ene side tryghed til at turde noget, men på den anden side kan det også lægge store begrænsninger, hvis kulturen er præget af holdningen "sådan plejer vi at gøre her" eller "her er det ikke tilladt at fejle" eller for meget jantelov. Dertil kommer, at man i de fleste organisationer over tid opbygger en fælles virkelighedsforståelse og fortolkningsramme, hvor man ser, oplever og forstår verdenen. Det gør, at det ofte er svært at se nye ting eller begynde at forstå og tolke kendte ting på en ny måde. Vi er så at sige bundet fast til vores virkelighedsopfattelse.

Ud over kulturen er der også andre forhindringer, når et tiltag som Pædagogisk Forum skal stabiles på benene.

Det har flere gange været fremført, at pædagoger ikke kan skrive og skriftlighed derfor ikke bliver vægtet i det daglige pædagogiske arbejde – og da slet ikke på computeren! Det er muligvis delvist rigtigt, men jeg tror, det er vigtigt

at sondre mellem, hvad der er en reel mangel på skriftlige kompetencer, og hvad der blot er selvopfyldende profetier, som nu er blevet dels til en dårlig undskyldning dels til en sovepude – for naturligvis kan pædagoger skrive! Nogen bedre end andre, men sådan er det jo inden for alle faggrupper! Og øvelse gør meget.

Derudover er der jo mange andre måder at arbejde med dokumentation, vidensudveksling, refleksion m.v. Man kan jo f.eks. bruge video, billeder, computere, kunst eller noget helt femte. Måske bunder den manglende formidling af de mange spændende tiltag i en form for beskedenhed? Det her er da så simpelt – det kan andre da ikke finde interessant o.s.v. Men man kan jo vende problematikken om og spørge: hvis der nu var nogle andre, der havde lavet selv samme projekt, ville du så gide at høre om det? Meget ofte vil svaret være ja, enten fordi man generelt er nysgerrig i forhold til sit fag, eller fordi man kan genkende problematikken, og derfor er interesseret i at høre, hvad andre har gjort.

Der findes sikkert mange andre gode forklaringer på, hvorfor det er svært at begynde at arbejde med dokumentation, vidensde-

ling, læreprocesser, formidling m.v. men altså her et par stykker af dem. Fidusen er bare, at det i mange tilfælde er vejen frem i forhold til at udvikle det tilbud/den afdeling man arbejder på. Den personlige udvikling kan naturligvis ske gennem kurser, andre arbejdsopgaver m.v., men det er typisk tiltag, der kun udvikler den enkelte. Det er naturligvis også vigtigt, men hvad vil man bruge de nye kompetencer til, hvis alt skal være som det plejer?

Sidst, men ikke mindst, skal det at Pædagogisk Forum er noget nyt, en ny måde at samarbejde på, nævnes. Det tager ganske enkelt tid, dels før Pædagogisk Forum har fundet sine egne ben at stå på – hvad skal det lige præcis være for et initiativ, hvad skal det kunne tilbyde o.s.v. – dels før det bliver normalt og naturligt at lægge sin viden og sine erfaringer ud på nettet til offentlig beskuelse – alle kan her i princippet lade sig inspirere af dem.

Det tager tid, og der er nok også en vis usikkerhed i forhold til et nyt initiativ som Pædagogisk Forum, som på mange måder fordrer, at man arbejder med andre metoder og redskaber end man normalt gør inden for den pædagogiske verden. Det er bl.a. selve

ideen om at bruge internettet til formidling, det er at skulle formidle det arbejde, man går og gør i hverdagen, det er den systematik der skal til, for at arbejde i de lukkede konferencer, det er den høje grad af skriftlighed m.v.

Især at skulle sende beskrivelserne af ens hverdag og/eller udviklingsprojekter ud i offentligheden, og dermed stille sig selv og sit arbejde til almindelig beskuelse, er noget af det, der har affødt en del diskussioner. Ikke kun i forhold til pædagogernes egen blufærdighed, men også de etiske aspekter i forhold til brugerne er noget, der har og stadig fylder meget.

Jeg håber dog, at det blot er overgangsfænomener, da det at skabe videnskabende netværk inden for det pædagogiske område sandsynligvis vil højne det faglige niveau på samme måde som det f.eks. har gjort inden for psykiatrien samt gøre det pædagogiske arbejde mere synligt både som inspirationskilde til kolleger og andre fagpersoner og i forhold til omverdenen, som på den måde får et større og mere nuanceret billede af, hvad det vil sige at arbejde med udviklingshæmmede – og måske i, hvad det vil sige at være udviklingshæmmede.



# Kan omsorg måles?

Af Lars Bjarne Pedersen, Specialpædagogisk konsulent

**Ny Omsorgs- og tilfredshedsanalyse**  
I de snart 30 år jeg har været en del af det pædagogiske og omsorgsmæssige arbejde der ydes mennesker med udviklingshæmning, har vi med skiftende held haft den omsorg og indsats vi yder til debat. Gør vi det godt nok - er mænd og kvinder lige gode til omsorg - hvad er omsorg og hvad er vigtigst.

En debat som ofte ender med en konklusion, at "den omsorg vi yder kan ikke vejes og måles". og at omsorg er "forholdet, kærligheden og de medmenneskelige relationer mellem mennesker" og det kan ikke måles.

Det er langt hen ad vejen også rigtigt - det er ikke muligt at måle medarbejderens empati og nærvær. Men det er muligt at måle om medarbejderne, ledere, servicefolk m.fl. har de nødvendige forudsætninger og kompetancer for at kunne yde omsorg. Måle hvordan disse bruges og på hvilke faglige og personlige områder den ansatte kan udvikle sig.

Mange, jeg har talt med, er umiddelbart skeptiske overfor sådanne målinger - er mistænkelige på om de skal bruges til at mistænkeliggøre den ansatte, give påtaler, afskedige, spare eller andet ubehageligt - så for en god ordens skyld, så vil jeg orientere om hvordan Omsorgs - og tilfredshedsanalysen er udviklet og tænkt brugt i et kommunalt eller amtligt bo - eller dagtilbud.

Der er her tale om selvanalyse hvor teamet har afgørende indflydelse på, hvad der måles og hvordan resultaterne skal anvendes.

Der er også stor indflydelse på det der skal analyseres, idet vi kan tilbyde at lokale forhold medtages i analysen.

Datapuls' etik tilskriver, at der er fortrolighed overfor analyseresultaterne og at de altid fremlægges af Datapuls' konsulenter direkte for medarbejderne - med mindre andet aftales ved indgåelsen af kontrakten.

Men det er også en del af vores etik, at vi ikke fremlægger noget for medarbejderne uden at vi på forhånd har orienteret ledelsen på stedet.

Men til selve analysen og dens forudsætninger :

## Definition af omsorg

For at kunne måle og analysere, må man enes om nogle grundlæggende forhold. Vi har derfor samarbejdet med DKN Consult og blevet enige om følgende definition:

"Den virksomhed/handling hvor omsorgspersonen tager udgangspunkt i et andet menneskes behov og følelser, og hvor man handler på en måde, der søger at imødekomme det andet menneskes behov".

Vi er enige om nogle bærende værdier ved omsorg er

- Den psykiske omsorg er fundamental for udvikling af tillid og følelsesmæssig tilknytning.
- Den fysiske omsorg er fundamental for vores overlevelsesmuligheder og helbredsmæssige tilstand.

- At følelsesmæssig engagement i beboerne er udtryk for professionel omsorg fra ledere og medarbejdere.

## En selvanalyse

I Polymorf og Datapuls har vi med udgangspunkt i vores definition og værdier, udarbejdet et spørgeskema der er et dialog-værktøj for medarbejdergruppen. Og som kan være med til at synliggøre teamets muligheder for at være garant for at omsorgen også ydes ud fra de vedtagne værdier.

Vi har påtaget os opgaven at udvikle en selvanalyse der:

- måler effekten af den indsatte, professionelle omsorg.
- Afdækker medarbejderens muligheder for at yde faglig omsorg.
- Afdækker medarbejderens viden og kvalifikationer for professionel omsorg.
- Kan benyttes som et dialog- og procesværktøj i den løbende udviklingsproces af tilbuddene.

Selvanalysen er som sagt et spørgeskema med op til 160 spørgsmål fordelt på otte nærmere definerede nøgleområder, som alle har noget med de muligheder og forudsætninger som teamet har for at kunne yde omsorg.

### De otte nøgleområder i analysen

1. Ledelse - hvor der fokuseres på personalets kendskab til tilbudets formulerede værdigrundlag, mål og politikker.
2. Team - samarbejde, med fokus på det tværfaglige samarbejde og evnen til at udnytte den enkelte ressourcer i samarbejdet.
3. Personaletilfredshed, hvor der sættes fokus på personalets tilfredshed og synlighed af ansvarsområder som et udgangspunkt for kvalitet.
4. Fysisk omsorg, hvor der fokuseres på personalets forudsætninger og kvalifikationer, for at kunne yde den forventede omsorg
5. Psykisk omsorg, hvor der bl.a. fokuseres på personalets forudsætninger for at etablere følelsesmæssig kontakt til beboerne, og beboernes behov vurderes i et udviklingsmæssigt perspektiv
6. Behandling og omsorg, hvor der bl.a. fokuseres på personalets ansvar for og rutiner omkring medicin, spisning, hygiejne og samarbejde omkring aftalte behandlinger.

7. Daglig omsorg, hvor der bl.a. fokuseres på personalets og ledelsens ansvar for at tilrettelægge omsorgen på beboernes egne præmisser.

8. Medbestemmelse og omsorg, hvor der bl.a. er fokus på personalets evne til at være ydmyg, og skabe rum/ plads for beboernes selvbestemmelse.

### Hvordan kommer du i gang?

Når medarbejdere og ledelse efter instruktion af en af vore konsulenter har udfyldt spørge-skemaerne, indtastes data og vi giver svar tilbage indenfor 2 - 3 uger fra afleveringen. Alle oplysninger behandles fortroligt.

Efter endt bearbejdning af data får du en rapport tilbage som er opgjort i hhv. jeres styrkeområder og i jeres udviklingsområder. Altså de områder hvor teamet er gode til at yde omsorg og hvor teamet kan blive bedre til at yde omsorgen.

Analysen og processen hermed kan have betydning for den udviklingsplan der lægges og for den fortsættelse af dialogen, som teamet til stadighed har, for at opnå bedre kvalitet i omsorgen.

Vi tror at det kan skabe synlighed om jeres serviceniveau og give jer et overblik over de ressourcer

der er tilstede i virksomheden / tilbuddet. Men ikke mindst at være et attraktivt dialogværkstøj for udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kompetencer. Ledelsen kan anvende tilbagemeldingerne til en dialog med medarbejderne om fremtidige udviklingsmål.

Vi synes at det er en vigtig pointe, at en af vore tanker med analysens intentioner om at omsorg skal ydes uden brug af magt, således som det er udtrykt i serviceloven.

### Hvem har udarbejdet analysen?

Dataplus & Polymorf har i et tæt samarbejde udviklet omtalte analyse Vi har i processen haft samtaler med en række fagfolk og DKN Consult (det kan nytte) om definitionerne for omsorg.

Yderligere oplysninger om Omsorgs- og tilfredshedsanalysen kan fås ved henvendelse til

Polymorf  
Ellegårdspark 85,  
3520 Farum  
Tlf 23 44 00 38  
Att. : Lars Bjarne Pedersen

Eller send en e-mail til  
Lars-bjarne@get2net.dk

# Målsættere og stifindere

Af pædagog Peter Westergaard Sørensen, Værkstedet Søndervang, Sønderborg.

## Nye roller for udviklingshæmmede og pædagoger

For nylig var jeg på kursus sammen med en række medarbejdere fra forskellige bo- og beskæftigelses tilbud i Sønderjyllands Amt. Oplægsholder var psykolog Anni Elmgren. Som det sig hør og bør indledte vi seancen med en præsentationsrunde. Den første i rækken begyndte med ordene:

*"Jeg hedder Randi, og jeg arbejder på et botilbud for tunge udviklingshæmmede. Men jeg har de bedste af dem på min afdeling".*

En ganske almindelig måde at præsentere sig på for en socialarbejder. Men Anni Elmgren slog ned på sproget og begreberne.

*"Hvad betyder tung – er det fordi de vejer meget?", spurgte hun. "Hvad betyder de bedste. Kan de løbe hurtigst? Hvis nogen er de bedste, hvem er så de dårlige og hvad kendetegner dem? Hvad mener du, når du siger min afdeling. Ejer du den?"*

"Stakkels Randi", tænkte jeg, vedvidende at havde jeg siddet først i rækken, var jeg røget ud i præcis det samme stormvejr. For sådan er den almindelige sprogbrug jo i vores verden.

Men Anni Elmgrens spørgsmål gav stof til eftertanke. Hvad er det egentligt vi signalerer med de ord vi bruger?

Kan vi finde andre ord, der kan medvirke til at ændre vores selvopfattelse, og først og fremmest ændre de udviklingshæmmedes opfattelse af os og af dem selv? Og kan vi dermed støtte de udviklingshæmmede i at tage magten over deres eget liv?

## De sociale konstruktioner

Når jeg møder på arbejde indtræder jeg i en social konstruktion, der påvirker mig og som jeg selv er med til at skabe. Jeg indtager min rolle som personale, og jeg er medkonstruktør af rollens karakter.

Den udviklingshæmmede gør det samme. Han indtager sin rolle som klient, bruger, borger, medborger, beboer eller hvad vi ellers finder på at benævne ham. På samme måde som mig, er han med til at konstruere sin rolle.

Personalerollen indebærer et bestemt syn på den udviklingshæmmede. Rollen som klient, bruger, borger etc. indebærer et bestemt syn på personalet.

Rollerne er på en gang strukturerede og strukturerende<sup>1</sup>. Dvs. rollerne er underlagt nogle bestemte spilleregler og rammer, men samtidig skabes de og læres i samspillet.

Fordi rollerne netop skabes og læres af de implicerede betyder det, at personerne ikke bevidstløst er underlagt udefra givne rammer og regler. De kan selv skabe forandringer. Og forandringerne ændrer samtidig spillereglerne og rammerne. Personerne kan skabe forstyrrelser i systemet og hinandens hoveder ved at ændre den måde de er sammen på og det sprog og de begreber, der skaber deres virkelighed.

## Sprogets betydning

Rollerne er del af en social diskurs eller menings- og handlingshorisont som hele tiden reproduceres af de involverede. En social dis-

kurs konstitueres af sproget<sup>2</sup>. Vi bruger sproget til at konstant at (gen)skabe virkeligheden. Janne Hedegaard Hansen siger, at sprog og virkelighed er ét<sup>3</sup>. Der ligger nogle bestemte forestillinger i de begreber vi bruger, og de forestillinger skaber vores bevidsthed.

Begreberne personale, medarbejder, pædagog, kontaktpædagog og lignende indeholder betydninger som:

- Det er mig, der er eksperten
- Det er mig, der har magten
- Jeg er en af dem, der har ejerskab over institutionen og/eller brugerne, beboerne, klienterne etc.
- Jeg har retten til at definere om du er tung eller god.

Selvom mindre sproglige forandringer har medført nye tankegange siden Serviceloven trådte i kraft i 1998, har det ikke været tilstrækkeligt, i forhold til at ændre den gældende menings- og handlingshorisont, at opfinde nye betegnelser for de udviklingshæmmede i det sociale system. Det lyder pænere at sige medborger end klient, men så længe opfattelsen af personalets rolle ikke forandrer sig, og det gør den ikke før vi finder et nyt begreb til at beskrive medarbejderens funktion, får de velmente betegnelser ikke den afgørende betydning, de var tiltænkt.

Magtforholdet er indlejret i vore pædagogiske hoveder som noget naturligt og legitimt. Det er årsagen til at vi bruger udtryk som "mine beboere". Og samtidig konstituerer ordene magtforholdet. Ordene bekræfter og begrunder

<sup>1</sup> Jytte Faureholm: "Fra livstidsklient til medborger".

<sup>2</sup> Bent Madsen m.fl. : "Tæt på relationen – betydningsdannelse i pædagogisk arbejde"

<sup>3</sup> Bent Madsen m.fl. : "Tæt på relationen – betydningsdannelse i pædagogisk arbejde"

magtens legitimitet og gør det unødvendigt for os at betvivle og spørge til, hvori legitimiteten består.

Hvis vi vil forandre den diskurs, der fastholder personalet som de magtfulde eksperter og de udviklingshæmmede som magtesløse klienter, må vi opfinde begreber, der signaler ændrede positioner. Mit bud er, at de udviklingshæmmede fremover tilskrives ny mening gennem betegnelsen *målsættere*. Personalet tilskrives ny mening gennem betegnelsen *stifindere*.

### Hvad vil det sige at være målsætter

Målsætteren udpeger, hvor vi skal bevæge os hen. Målsætteren har retten til at definere rejsens endemål.

Det er nødvendigt for os alle, at føle vi har en, om ikke fuldstændig, så dog betydelig kontrol over vores livsudvikling. Det er en forudsætning for at vi kan skabe os livskvalitet. Vi ved fra diverse undersøgelser at følelsen af manglen på kontrol medfører stress.

Målsætteren opstiller mål, der kan variere i omfang fra det største omverdenserobrende til det mindste kontaktskabende. Målet kan være at rejse verden rundt, men det kan også være at blive kløet på ryggen, når det klør. Målet kan ikke altid umiddelbart realiseres, men det kan være retningspil for de tiltagsmuligheder, den udviklingshæmmede præsenteres for.

### Hvad vil det sige at være stifinder

Stifinderen tager udgangspunkt i de mål, målsætteren udpeger og finder mulige veje at gå. Stifinderen er målsætterens middel til at realisere sine mål, drømme og visioner.

Et eksempel: Jens, der er en ung bruger på et beskyttet værksted, har store problemer med at styre sit temperament. Han har kun en ubetydelig psykisk funktionsned-

sættelse men udtalt spasticitet i arme og ben. Han har intet verbalsprog men kommunikerer ved hjælp af bliss-system.

Ved flere lejligheder er temperamentet kammet over i en sådan grad, at politiet har været indblandet. Senest har han overfaldet en ældre udviklingshæmmed på værkstedet. Jens fortæller at overfaldet var en hævnakt for en episode der fandt sted få dage før, hvor den anden drillede ham med det fysiske handicap.

På baggrund af episoden bliver der lavet en handleplan, hvor indsatsområdet formuleres således:

*"Hvordan kan vi hjælpe Jens til at udtrykke sin vrede på en sådan måde, at han får sagt sin mening uden at andre udsættes for vold eller andre overgreb".*

Jens giver samtykke til indsatsområdet, og der igangsættes et behandlingsforløb hos en psykolog.

Efter samtaler med psykologen går Jens amok i sit hjem. Han smadrer en god del af sit inventar, og de personlige hjælpere er skræmt fra vid og sans. Jens fortæller, at han er rasende på psykologen, som efter hans mening optræder nedvurderende og undertrykkende.

Kontaktpædagogen spekulerer på, hvorfor forløbet udvikler sig så destruktivt. Efter en samtale med Jens, når de frem til, at Jens reagerer, fordi han, på trods af sit samtykke, i virkeligheden ikke er enig i indsatsområdet. Handlingerne er sat i kraft på baggrund af en traditionel tænkemåde, hvor pædagogen udstikker retningslinier og mål.

Kontaktpædagogen formidler et nyt handlemøde, og denne gang er det Jens "der har ordet". Jens fortæller at han tror de voldsomme handlinger opstår, fordi han føler sig nedvurderet pga. sit fysiske handicap. Jens mål er derfor, at få redskaber til at håndtere sådanne nedvurderinger. Redskaberne er f.eks. her og nu samtaler og hjælp til at formulere klageskri-

velser. Fokus er flyttet fra Jens indre problemer til de ydre omstændigheder, hvorunder han skal leve sit liv.

Kontaktpædagogen påtager sig rollen som stifinder, ud fra det indsatsområde Jens selv formulerer. De handlinger der nu sættes i værk omhandler pædagogernes evne til at se Jens signaler og ud fra dem, agere på måder, der hjælper Jens til at håndtere nedvurderinger. Der skal arbejdes på at give Jens anerkendelse for det menneske han er, ud fra den betragtning, at det ikke vil være så problematisk for ham at møde nedvurderinger, hvis han har et grundlæggende stærkt selvværd. Jens vrede ses ikke længere som et problem, men derimod som et signal om, at pædagogerne ikke har været tilstrækkeligt opmærksomme på hans følelsesmæssige tegn, eller på at Jens har truffet beslutninger eller givet samtykke til handlinger, han dybest set ikke kan leve med. Når Jens bliver vred kan de personer der omgiver ham sige: "Vi har set at du er vred, og vi har forstået, at det er fordi der er noget i dine omgivelser som du ønsker ændret. Vi vil gøre alt hvad vi kan, for at finde ud af hvad det er og forandre det". Når Jens får en sådan bekræftelse på sine signaler, er det forhåbentligt ikke nødvendigt for ham at gribe til vold. Jens har selvfølgelig stadig det fulde ansvar, for de handlinger han udfører og konsekvenserne af dem. Eskalerer situationerne til vold er det på ingen måde acceptabelt, men pædagogerne har fået en helt anden opfattelse af deres opgave. Jens skal ikke laves om, men have støtte til at håndtere sammenstødet med omgivelserne. Og dermed ændres Jens opfattelse af pædagogerne sig tilsvarende. Hvor han før så kontrollanter, ser han nu betydningsfulde redskaber, han kan benytte sig af i de svære situationer.

Stifinderen ved mere end målsætteren. Hun ved noget om kommunikation, udvikling, lovgivning,

relationsdannelser osv. Det er derfor hun kan finde de mulige veje at gå. Men i forhold til at opstille mål, der er relevante for personen selv, ved målsætteren altid bedst.

Et eksempel

Benny er en ung mand, der bor i bofællesskab. Han har store problemer med at finde acceptable måder at henvende sig til andre på, og derfor er han er meget ensom.

Når Benny gerne vil i kontakt med andre stiller han sig hen foran dem, og råber dem ind i ansigtet:

"Vil du noget – kan du noget – skal vi have fat i politiet" og lignende. Som regel bliver medboerne skræmt fra vid og sans eller sure på ham.

Personalet er frustrerede. De har svært ved at tackle Bennys opførsel. Alle har umiddelbart løst til at skælde ham hæder og ære fra, når han skræmmer de andre. Men en pædagog siger:

"OK, Benny viser os jo, at hans mål er kontakt med andre. Han bliver ved med at søge den på trods af konstante afvisninger og nederlag. Så lad os da for pokker forsøge at hjælpe ham med at snakke med de andre".

Og det gør pædagogerne så. Næste gang Benny har fat i en af de andre siger pædagogen: "Benny, når du råber er det så fordi du gerne vil snakke med Kathrine?".

"Ja", svarer Benny tydeligt overrasket.

"Er det svært for dig at spørge hende om hun vil snakke med dig?"

"Ja, det tør jeg ikke. Så siger hun bare nej".

"Vil du gerne have at jeg spørger for dig?", siger pædagogen.

"Ja", siger Benny. Han sukker dybt. Skuldrene synker og han slapper af i krop og ansigt.

"Kathrine; Benny spørger om du vil snakke med ham".

"Jo, det vil jeg gerne, men kun hvis han ikke råber efter mig", svarer Kathrine.

Pædagogen stiller ikke spørgsmålstegn ved Bennys henvendelsesform. Hun bedømmer ikke hans adfærd, men forsøger alene at støtte ham i at nå hans mål. Bennys forhold til medboerne er selvfølgelig stadig anstrengt. Han har fortsat svært ved at finde den "rigtige" form til at skabe kontakt – dvs. en form de andre umiddelbart kan acceptere. Men nu har han i pædagogerne de nødvendige redskaber til at komme på rette vej.

Det er ikke pædagogernes mål, at Benny skal forandre sig. Det ville det have været ud fra en mere traditionel tankegang. Men her er udgangspunktet alene Bennys mulighed for at danne gode relationer til de andre beboere. Pædagogerne er stifindere – ikke lærere. Pædagogerne håber da, at Benny efterhånden tillærer sig andre henvendelsesformer, men det er ikke det primære.

Bennys mål er styrende for indsatsen – ikke konventionelle normer for, hvordan sociale samspil bør forløbe. Pædagogerne ser sig selv som Bennys midler til at nå det, han ønsker på egne præmisser, og det forandrer fuldstændig hans opfattelse af dem. De er ikke længere nogen der altid skælder ud.

Stifinderen finder veje uden at betvivle målet. Stifinderen lader sine egne normer og værdier blive hjemme, og accepterer og anerkender ubestridt målsætterens mål. Kun i de tilfælde, hvor målsætteren ønsker det (selv)destruktive eller det ulovlige, kan stifinderen forlade rollen og gribe ind.

### Dogmeregler

Som en støtte til at fastholde og håndtere den forandrede virkelighed og ikke mindst det ændrede magtforhold, er det en fordel at formulere et sæt dogmeregler for stifinderens forhold til målsætteren. Dogmeregler er sandheder, der ikke kan diskuteres. De konsoliderer stifinderens rolle i tvivls- og spørgsmål.

Dogmereglerne kan f.eks. se således ud:

Det er dig, der bestemmer hvor vi skal hen.

- Jeg hjælper dig med at finde ud af hvor du vil hen, hvis du har svært ved selv at gøre det.
- Jeg er omhyggelig med ikke at manipulere dig i en bestemt retning.
- Når jeg kender dit mål, viser jeg dig forskellige muligheder til at nå det. Du bestemmer om du vil benytte dig af dem.
- Jeg accepterer, at det ikke altid er meningsfuldt for dig at vælge det, jeg synes er det bedst mulige.
- Jeg er parat til at skifte retning når som helst du ønsker det.
- Jeg følger med dig uanset hvor du vil hen, hvis du ønsker det.
- Jeg stiller ikke spørgsmålstegn ved dine beslutninger.
- Men jeg spørger dig, indtil vi begge er sikre på, hvad du vil beslutte.
- Mine normer, værdier og livsopfattelse er uinteressante. Det er dig det handler om.
- Jeg ved sikkert mere - men du ved altid bedst, når det handler om dit liv.

Målsætter – og stifinder begreberne, understøttet af dogmereglerne, bygger på et bestemt sæt værdier og en bestemt etik, hvor kodeordene er selvbestemmelse og anerkendelse. Det er ikke muligt at påtage sig stifinderrollen og samtidig være almægtig i andres liv, ligesom det ikke er muligt at være målsætter og samtidig lade andre bestemme det hele.

Som målsætter er det muligt for den udviklingshæmmede at være herre over egen tilværelse, og som stifinder er det muligt for pædagogen at give den nødvendige støtte uden hverken at forfalde til omsklamring eller omsorgssvigt.

Spørgsmål og kommentarer til artiklen mailer til:

mariepeter@mail.dk

# KNUS

## *Kulturengagerede Nordiske Udviklingshæmmedes Samvirke*

**KNUS** er mødested for alle nordiske enkeltpersoner, grupper, institutioner, foreninger, organisationer som arbejder med og for udviklingshæmmedes kulturelle, kunstneriske udfoldelse

**KNUS** for det glade samarbejde – det varme fællesskab – den venskabelige kontakt mellem engagerede mennesker

**KNUS** fordi vi vil knuse fordomme, nedbryde skel og snævre grænser for udviklingshæmmedes integration og kunstneriske udfoldelse

**KNUS** vil inspirere, informere, koordinere, samarbejde, deltage, ar-

rangere, formidle alle tænkelige kunstneriske kulturelle projekter, som nordiske udviklingshæmmede er engagerede i både nationalt, nordisk og internationalt

**KNUS** optager enkeltpersoner, grupper, institutioner, foreninger, organisationer som arbejder med og for udviklingshæmmedes kulturelle, kunstneriske udfoldelse – eller som i øvrigt går ind for **KNUS'** formål og arbejde

Det årlige kontingent er:  
Enkelt medlemmer 100,00 kr.

Grupper  
og institutioner m.v. 500,00 kr.

Du/I bliver medlem ved at indbetale kontingentet på konto:  
Reg. 7230 kontonr. 1096417

**KNUS** en ny forening tilknyttet LEV og i samarbejde med bl.a. ULF, LKU og TV-glad.

Du kan kontakte **KNUS** på følgende adresse:  
Lene Bang Larsen  
Dryadevej 25  
2650 Hvidovre  
Telefon 3649 0899  
e-mail: knus@knus.nu

Følg også med på vores hjemmeside på: [www.knus.nu](http://www.knus.nu)

---

# Kulturdage

Foreningen **KNUS** og Djurslands Folkehøjskole  
indbyder til kulturdage i august

**Torsdag d. 1. august til søndag d. 4. august 2002**

Sted:

**Djurslands Folkehøjskole  
Drammelstrupvej 15, Tistrup, 8400 Ebeltoft**

**Pris for deltagelse er 1.200 Dkr. pr. person**  
– beløbet dækker indkvartering, forplejning, workshops og materialer..

**PROGRAM:****Torsdag:**

12.00 – 13.30 Ankomst og frokost

14.00 – 16.00 Workshops

**Fredag:**

09.00 – 11.00 Workshops

11.00 – 13.00 Frokost

13.00 – 15.00 Workshops

**Lørdag:**

09.00 – 11.00 Workshops

11.00 – 13.00 Frokost

13.00 – 15.00 Workshops

16.00 – 18.00 Præsentation  
af dagens resultater18.00 – 20.00 Middag med  
efterfølgende dans**Søndag:**

09.00 – 11.00 Brunch og afrejse

Ved tilmeldingen skal vælges en af følgende workshops:

- Teater og drama
- Afrikansk rytmisk musik
- Billedkunst
- Skulptur
- Afrikansk Dans

I workshops skal du arbejde sammen med de øvrige deltagere om et resultat som vises frem lørdag aften.

Ved tilmelding skal du vælge en af ovenstående workshops.

Du kan vælge at sove i medbragt telt eller indendørs på højskolevis.

Det er endvidere muligt at prøve forskellige sportsgrene, og der vil hver aften være en overraskelse.

**DJURSLANDS FOLKEHØJSKOLE**  
www.djurslandsfolkehøjskole.dk  
er en ny højskole med tilbud til alle – også udviklingshæmmede – om mulighed for at møde udfordringer – menneskeligt og fagligt – uden andre forudsætninger end engagement og nysgerrighed.

**Tilmelding:**

Senest den 15/6 2002 til:

KNUS

v/Lene bang Larsen

Dryadevej 25

2650 Hvidovre

Oplysning om indkvartering  
og højskolen:

H.C. Hansen, tlf. 87 52 91 20

**Tilmeldingsblanket:***(klip ud og send, eller mail tilsvarende oplysninger til lene@knus.nu)*

Navn: Antal personer:

Adr.: Tlf.nr.

Udviklingshæmmede:  piger/kvinder  drenge/mændHjælper:  kvinder  mændOvernatte i medbragt telt:  Ja  NejOvernatte indendørs:  Ja  Nej

Valg af workshops: Antal personer:

Teater, Drama: ..... Afrikansk, rytmisk musik: ..... Billedkunst: ..... Skulptur: ..... 

Sendes til: KNUS, v/Lene Bang Larsen, Dryadevej 25, 2650 Hvidovre

# Fra rejseleder til stifinder

Anmeldelse af institutionsleder Mathias Rousing, Værkstedet Søndervang, Sønderborg

Mit første møde med de udviklingshæmmede skete i begyndelse af 1972 – altså engang i det forrige århundrede. Jeg havde, efter en kort og omskiftelig tilværelse som nyudlært værktøjsmager, et ret udefineret ønske om at komme til at "arbejde med mennesker", og da der på et beskyttet værksted blev en stilling ledig som værkstedsassistent søgte og fik jeg jobbet.

Få år tidligere var værkstedet startet op på baggrund af en socialreform, der gav mulighed for at iværksætte beskæftigelse af udviklingshæmmede uden for de store centrale institutioner. En fremsynet forsorgschef, Niels Erik Bank-Mikkelsen, havde formuleret en målsætning for arbejdet med de udviklingshæmmede, som med tiden skulle give denne befolkningsgruppe "et liv så nær det normale som muligt", og i mange år var denne grundtanke ledetråd i udviklingsarbejdet for og med de udviklingshæmmede.

Som ung håndværker uden pædagogisk baggrund manglede jeg ganske ethvert kendskab til de udviklingshæmmede og deres vilkår, og jeg vidste på dette tidspunkt heller intet om den ideologiske baggrund for de beskyttede værksteder. Men det blev mig hurtigt klart, at forventningerne til mig var, at jeg som en anden værkfører, skulle sørge for noget fornuftigt arbejde til en gruppe mennesker, der få år tidligere havde levet et uvirksomt, isoleret og udsigtsløst liv. De udviklingshæmmede og deres pårørende betragtede os medarbejdere som ledere og forbilleder, og medarbejderens livssyn og opfattelse af, hvad der

var væsentligt og uvæsentligt, blev uden videre accepteret og overtaget. I en tid og et samfund, hvor etiske problemstillinger endnu kun var noget filosoffer beskæftigede sig med, var den udviklingshæmmedes forhold til medarbejderen på godt og ondt præget af afhængighed.

Ingen anden befolkningsgruppe har siden anden verdenskrig gennemgået så store ændringer i levevilkårene, som dem vi kalder udviklingshæmmede. Reformerne i slutningen af 50'erne var starten på en lang vandring ud af isolation og på vej mod et meningsfyldt liv i værdighed, og vi medarbejdere blev rejseledere på en livslang rejse mod "et liv så nær det normale som muligt".

Det er usædvanligt, at en målsætning overlever i dekader, men Bank-Mikkelsens fremsynede ideer er et eksempel på en filosofi, der har overlevet indtil i dag. "Et liv så nær det normale som muligt" er gennem årene blevet et så grundfæstet og accepteret pejlemærke i det pædagogiske arbejde, at det endog i dag kan virke som en regulær hindring for en pædagogisk tilpasning til et multi-kulturelt samfund, der sætter individualismen og respekten for den enkelte i højsædet. Som et eksempel på et nyt pejlemærke i det pædagogiske arbejde har Sønderjyllands Amt i midten af 90'erne formuleret "et liv på egne præmisser" – en målsætning, der til fulde understøttes af loven om social service fra midten af 1998.

Peter Westergaard Sørensen sætter i sin bog fokus på pædagogens



ændrede rolle og arbejdsvilkår i en tid, hvor det er blevet almindeligt, at den enkelte selv definerer hvad der er "normalt". Niels Erik Bank-Mikkelsens "Et liv så nær det normale som muligt" får måske ny mening, når den udviklingshæmmede oplever at blive mødt med respekt og anerkendelse for sine egne valg. Pædagogens rolle er og bliver at understøtte den udviklingshæmmedes kompetence til at vælge selv, og ikke sætte spørgsmål ved de valg, der træffes. Pædagogen må lade sine forudfattede meninger og holdninger blive derhjemme og være parat til at se sin rolle som stifinder og gå på opdagelse sammen med den udviklingshæmmede.

En god og inspirerende bog om pædagogens ændrede rolle fra rejseleder til stifinder.



# Livsværdier og ny faglighed

Anmeldelse af institutionsleder Bent Laursen, Otterupgården, Fyns Amt.

Undertegnede er blevet opfordret til at gennemlæse og kommentere bogen "Livsværdier og ny faglighed".

Bogen "Livsværdier og ny faglighed" er bygget op omkring to hovedområder:

- 1 den ny servicelovs konsekvenser for den pædagogiske udvikling og
- 2 et 10-ugers efteruddannelsesforløb (rotationsprojekt) på Odense Socialpædagogiske Seminarium.

De to ovenstående hovedområder skabte et naturligt grundlag for et pædagogisk udviklingsarbejde, som bogen er et godt udtryk for. Altså en tættere sammensmeltning af teori og praksisfeltet, hvor diskussion og refleksion blev nogle af nøglebegreberne, og som er et gennemgående tema i hele bogen.

Igennem mange år har der i vores system været talt meget om at få formidlet og konkretiseret den store viden, der ligger indenfor institutionsområdet, og det må man sige, at bogen er et godt bud på.

Jeg betragter dette pædagogiske projekt, som er beskrevet i bogen ud fra min subjektive syn, og kommentarer til indholdet står derfor helt for egen regning. Til læseren af denne artikel kan jeg oplyse, at jeg er ansat som leder af et beskyttet værksted (Otterupgården), og at der derfor i de kommentarer, jeg giver, godt kan ligge en noget anden synsvinkel til grund, end den andre ville fokusere på.

Generelt vil jeg sige, at bogen er en samling af artikler skrevet af forskellige fagpersoner, men over sammen tema, nemlig som før nævnt servicelovens konsekvenser

for den pædagogiske udvikling og et længerevarende efteruddannelsesforløb, derfor vil der naturligt være mange faktorer/problemstillinger, der går igen igennem hele bogen. Læseren må her have lidt tålmodighed. Bogens forfattere slutter dog godt med at konkretisere og reflektere over egen pædagogisk praksis.

I læsende stund prøvede jeg at finde ud af, hvilke målgrupper, bogen henvendte sig til. Mit bud er, at en af målgrupperne er de pædagoger, der har været involveret i selve projektet – altså dem selv. Dette er fint, da selve skriveprocessen jo ofte kommer til at sætte tanker i gang på et langt mere nuanceret grundlag, der kommer nye spørgsmål og nye vinkler på – situationer og episoder bliver tænkt på et mere objektive grundlag – kort sagt, man forsøger at træde ud af manegen et øjeblik og se ind.

En anden målgruppe vil naturligt være andre fagpersoner, der påtænker et lignende forløb, sidst men ikke mindst studerende på de forskelle uddannelsesinstitutioner, der har berøring til området.

## Refleksioner og kommentarer

Jeg vil prøve at forholde mig til nogle af de temaer/problemstillinger, som bogen skildrer.

1. Paradokser i pædagogisk arbejde.
2. Kulturbegrebet, herunder betydning med brugen af livshistorier og værdier.
3. Nødvendigheden for refleksion i pædagogisk praksis.
4. Evnen eller mangel på samme til refleksion/abstraktionsevne hos brugeren.

5. Rum for den personlige samtale.

6. Kaos som udviklingsfaktor.

7. Flytning/ændring af pædagogens praksis.

Ovenstående er nogle af de hovedtemaer, jeg vil fremhæve som interessante, der er selvfølgelig mange andre synsvinkler, der også fortjener at blive kommenteret, men jeg har nu valgt disse syv punkter.

## Paradokser i pædagogisk arbejde

Mange pædagoger oplever dette dagligt, jeg opfatter det som en meget naturlig del i pædagogikken, da pædagogen jo ofte betoner, at de bruger sig selv som redskab i deres arbejde. Dette medfører ofte, at man sammenblander egne behov med brugerens behov, altså den proces at lære sig selv at adskille det faglige fra det personlige er nok noget af det allersværeste i pædagogisk praksis.

En anden faktor, som skaber paradokser er, at det på én gang er brugerens hjem og pædagogens arbejdsplads. Et tredje er, at vi altid balancerer mellem udvikling af brugerens kompetence og omsorgssvigt, der er helt sikkert mange flere paradokser, men dette er blot nogle, som vi ofte støder på. Spændingsfeltet i disse paradokser mener jeg er helt nødvendige og skaber efter min mening udvikling i det pædagogiske udviklingsarbejde.

## Den nødvendige evne til refleksion i pædagogik

Igennem årene har det ikke været i højsædet at skabe rum for refleksion indenfor vort arbejdsfelt, dog kan man spore en tiltagende tendens indenfor de senere år. Der er

nu dukket flere tidsskrifter og fagbøger op, der tager et dybere spædestik i det pædagogiske praksisfelt. Grundene hertil er sikkert mange og vidt forskellige, men den hastige rytme, der overordnet er kommet ind i vores dagligliv, skaber vel et naturligt modtryk og sætter dermed gang i refleksion i almindelighed, som så igen breder sig ind i vores område som en naturlig proces.

### Brugernes refleksion

Her er det, at man i bogen skyder en del over målet – hvis vi tillægger brugerne denne evne, kræver det en udstrakt evne til at kunne abstrahere. Hvis brugerne havde denne evne, havde de nok ikke brug for de ydelser, som vores system tilbyder. Hvis man derimod er sammen med brugerne i de forskellige læreprocesser, og brugeren får en fælles

oplevelse sammen med pædagogen, er der nok mere tale om begrebet "fælles tredje". Dette at blive kloge på noget nyt i fællesskab. Jeg bruger ofte et andet udtryk, nemlig at burgeren skal lære at tænke med hænderne – brugeren skal gerne prøve at lave fejl og have succes sammen med en anden. Det kan være en pædagog eller en anden bruger, som allerede behersker processen. På denne måde bliver tingene meget konkrete. Derfor kan man ikke tale om evnen til refleksion.

Refleksionsevne betinger, at brugeren skal abstrahere, analysere og indkredse forskellige sider af et problem, for derefter at kunne bearbejde dem, hvorefter man skal kunne danne en ny hypotese eller forkaste denne for at danne en ny. Efter psykologisk/pædagogisk ordbog kaldes dette også induktion eller inferens.

Under overskriften pædagogens magt handlinger råder Ida Schwarz dog bod på denne vildfarelse ved at skrive – citat: "Vi er blevet bekræftet i, at det har stor betydning for beboerne, at alting foregår på et konkret og ikke abstrakt plan. Det er almindelig viden blandt det faglige personale, at mange af de udviklingshæmmedes abstraktionsniveau er meget lavt. På trods af denne viden foregår mange ting på et meget ab-

strakt niveau, og derfor opfatter beboerne ikke, at de er deltagere".

### Rum for den personlige samtale

Her har man virkelig fat i noget. I alt for mange år har vi fokuseret på effektivitet og rationalitet. Dette har ofte medført, at vi i vores iver efter at nå et bestemt mål ofte glemmer at skabe rum – give tid – til at lytte ordentligt efter, hvad det egentlig er, brugeren prøver at meddele. I vores travlhed vælger vi derfor oftest det, som for os selv giver mest mening og er lettest at forholde os til. Jeg tror, at vi på disse områder bliver nødt til at opkvalificere os.

### Kaos som udviklingsfaktor

Det er ofte nødvendigt at skabe kaos og anarki i vores ellers velordnede og veltilrettelagte hverdag, da det statiske og velsmurte ofte er dræbende for al udvikling i det pædagogiske arbejde.

Det er derfor godt, at pædagogerne har oplevet dette, det har jo netop medført, at man satte fokus på noget helt nyt – en anden måde at forholde sig på i relation til brugeren, men sandelig også til kollegaen. Det sidste er ikke mindst vigtigt, da det jo skaber grund for en kollegial supervision.

### Ny pædagogisk praksis

Sidst vil jeg nævne, at Bent Andersen reflekterer over, hvor vi var før, og hvor vi nu er på vej hen. Det er nok Bent bekendt, at der er flyttet på noget meget grundlæggende, nemlig at fokus er flyttet fra et menneskesyn, der byggede på realisme og til et menneskesyn, der bygger på humanisme – godt gået. Jeg vil så håbe, at man om få år, når alt har fundet sit leje, går et skridt videre til det kritiske og dialektiske menneskesyn.

Alt i alt et spændende projekt, som de involverede kan være meget stolte af, der er lagt megen energi og flid i hele projektet. Tillykke med det.



# Appetivækkeren

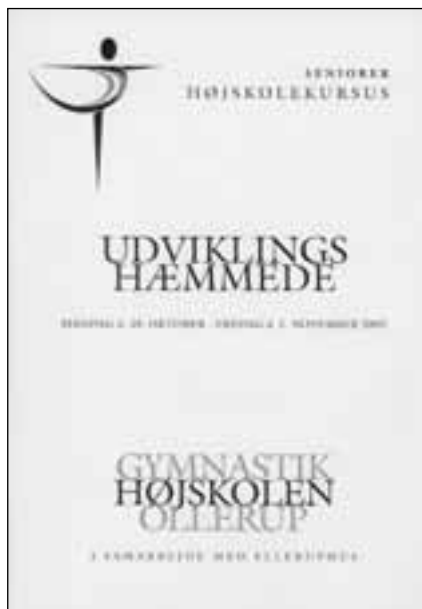
Af Hans Christian Hansen.



## Handicaphistorie

“Fragmenter af en nordisk handicaphistorie” er titlen på en handicaphistorisk bog udgivet af Historisk Selskab for Handicap og samfund. I bogen præsenterer nordiske forskere en række artikler der alle handler om handicappedes vilkår i Norden.

Fragmenter af en nordisk handicaphistorie er udgivet på Dansk psykologisk Forlag.



## Seniorer højskolekursus

I samarbejde med Elleruphus på Fyn indbyder Gymnastikhøjskolen i Ollerup for fjerde gang til højskolekursus for udviklingshæmmede seniorer i perioden mandag den 28. oktober til fredag den 1. november 2002.

På højskolekurset for seniorer er udviklingshæmmede og hjælpere sammen med gymnastikhøjskolens øvrige elever, der i kursusperioden omfatter 50 unge fra andre lande.

Nærmere information, program og tilmelding ved henvendelse til: Gymnastikhøjskolen i Ollerup

Svendborgvej 3  
5762 Vester-Skerninge

Fyn

Tlf. 62 24 12 30

## Unge højskolekursus

Gymnastikhøjskolen i Ollerup tilbyder højskolekursus for unge udviklingshæmmede med hjælpere eller familie i perioden mandag den 28. oktober til fredag den 1. november 2002.

Aktiviteterne omfatter blandt andet hockey, fodbold, boccia, musik, sang og bevægelse.

Nærmere information, program og tilmelding ved henvendelse til: Gymnastikhøjskolen i Ollerup

Svendborgvej 3  
5762 Vester-Skerninge

Fyn

Tlf. 62 24 12 30





### Toppen af isbjerget

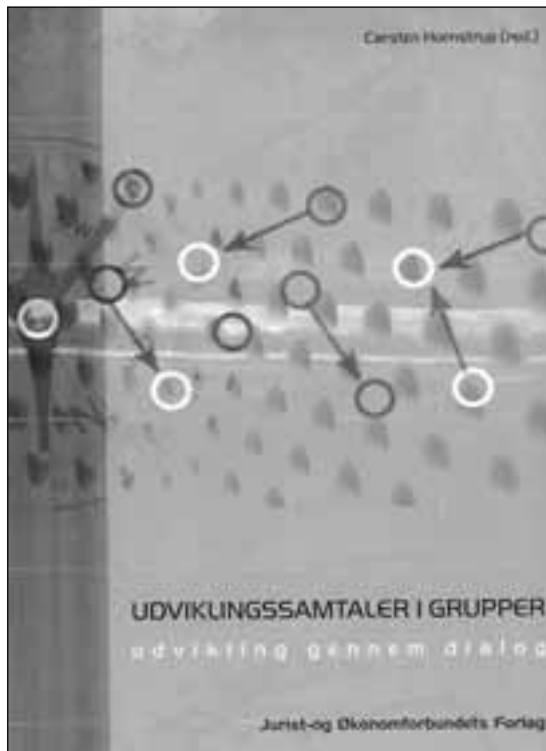
Bogen "Toppen af isbjerget – at leve med et "let" handicap" henvender sig både til pårørende og professionelle. I bogen gives teoretisk viden om cerebral parese og den teoretiske kundskab suppleres med livshistorier fra to unge mænd der hedder Jens og Hjalte. Både Jens og Hjalte har cerebral parese. Bogens forfattere er begge pårørende til spastikere.



Toppen af isbjerget – at leve med et "let" handicap  
Steen K. Frederiksen  
Anne-Marie Rytter  
130 sider  
Pris: 128 kr. eksl. moms  
Forlag: Systime

### Udviklingssamtaler i grupper

I bogen "Udviklingssamtaler i grupper" der er redigeret af Carsten Hornstrup gives der en grundig gennemgang af gruppesamtaler som begreb.



Forfatteren peger på at man vd at lade medarbejdergruppen deltage i samme udviklingssamtale kan styrke relationerne og kendskabet kollegaerne imellem og på den måde skabe et mere frugtbart udviklingsklima for både medarbejderen og virksomheden. Hensigten med bogen er at give praktikere, både ledere og organisationskonsulenter inspiration til at videreudvikle de kendte individuelle udviklingssamtaler.

Udviklingssamtaler i grupper.  
Udvikling gennem dialog.  
Carsten Hornstrup (red)  
Jurist- og Økonomiforbundets Forlag  
Pris kr. 275,-.

### VIPU Viden

VIPU Viden udgives af Videntcenter for Psykiatri og Udviklingshæmning. I det sidste nummer af VIPU Viden kigger bladet på Psykiatri og Udviklingshæmning fra et norsk perspektiv. VIPU Viden fås ved henvendelse til:

Videntcenter for Psykiatri og Udviklingshæmning  
Skovangervej 2  
8240 Risskov  
Tlf. 77 89 29 90  
www.oligo.dk





### SIE-bladet

SIE-bladet udgives af Sammenslutningen af Institutioner for Erhvervshæmmede. Bladet bringer artikler der omhandler udviklingen indenfor erhvervs- og aktivitetstilbud samt revalidering. Bladet udkommer seks gange årligt og et abonnement koster 265 kr.



årligt.

Abonnement kan tegnes ved henvendelse til:

Lotte Busk

Revacenter Randers

Ydervangen 1

8900 Randers

Tlf. 86 42 03 77

E-mail: revarand.post.lbu@aaa.dk



### Dagtilbud til udviklingshæmmede

Rapporten "Dagtilbud, Aktivitet og beskæftigelse for mennesker med udviklingshæmning" er udarbejdet af Socialt Udviklingscenter SUS på foranledning af Socialministeriet.

I rapporten beskrives en række forskellige måder at lave dagtilbud på, og der peges blandt andet på at skabe en aktiv hverdag via integration i lokalsamfundet og på det almindelige arbejdsmarked. Samtidig må kontakten til de sociale netværk sikres.

Rapporten er udarbejdet af Else Stenbæk, John Nyberg og Pernille Grünberger.

Socialt Udviklingscenter SUS

Nr. Farimagsgade 13  
1364 København K

Tlf. 33 93 44 50

[www.sus-net.dk](http://www.sus-net.dk)

### Netværkscenter Nord og Øst

Nord-Øst Nyt er navnet på det blad som Netværkscenter Nord og Netværkscenter Øst i Københavns Kommune udgiver i fællesskab. I bladet fortælles i billeder og ord om de mange spændende aktiviteter i netværkscentrene.

Yderligere oplysninger ved henvendelse til:

Netværkscenter Nord

Lærkevej 3

2400 København NV

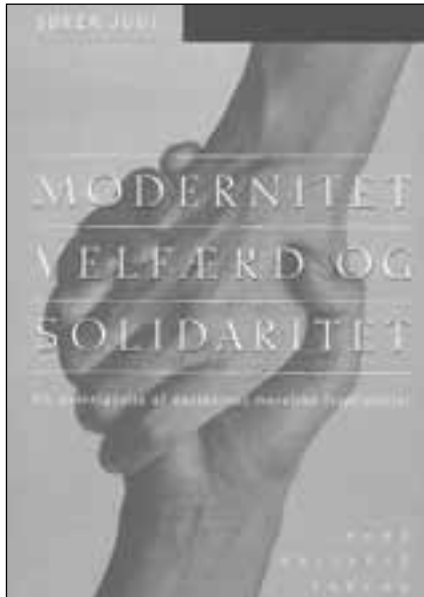
eller

Netværkscenter Øst

Griffenfeldtsgade 44, 3.

2200 København N.





### Solidaritet

Søren Juul's bog "Modernitet, velfærd og solidaritet" kaster lys på danskernes solidaritet med andre, henvender også de svageste. I de sidste 20-30 års socialpolitik har målet været afinstitutionalisering, integration og normalisering af stort set alle dårligt stillede befolkningsgrupper. Danskere er generelt solidariske med disse svage befolkningsgrupper, men det er mere i ord end i handling. Eller som Søren Juul konkluderer: "Det er solidaritet på distancen og ikke som et aktivt civil engagement. Hvis det kniber med danskernes åbenhed og solidaritet er det ikke mærkeligt at integrationsopgaven er vanskelig".

Søren Juul

Modernitet, velfærd og solidaritet

393 sider

Hans Reitzels Forlag



### Nyt om epilepsi

Nyt om epilepsi udgives af Videncenter om Epilepsi. Nyhedsbrevet udkommer fire gange årligt, og det er gratis for fagpersoner at abonnere på bladet.

Abonnement kan tegnes ved henvendelse til:

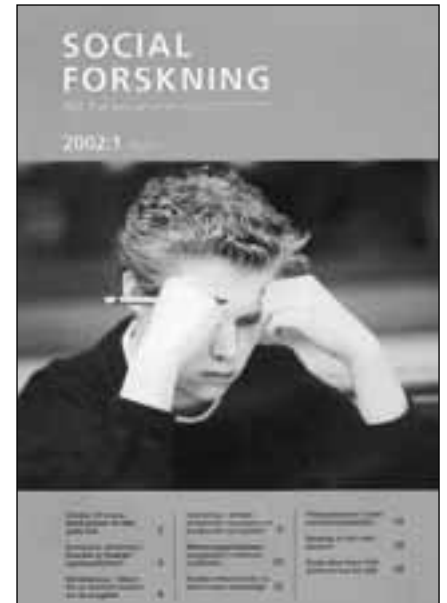
Videncenter om Epilepsi

Kolonivej 7

4293 Dianalund

Tlf. 58 27 12 94

E-mail: [videncenter@epilepsi.dk](mailto:videncenter@epilepsi.dk)



### Social Forskning

Social Forskning udgives af Socialforskningsinstituttet for at orientere om resultaterne af instituttets arbejde.

Abonnement er gratis og kan tegnes ved henvendelse til:

Social Forsknings Institut

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

[www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

### Zebra-ze-ze

"Men når det bli'r nat, så møder jeg min skat. Hun hedder frøken Lola og elsker Coca-Cola". Sådan slutter en af de 12 fantasifulde sange i billedbogen "Zebra-ze-ze". I bogen fortæller forfatteren Janne Aagaard hvordan dyrene i Zoologisk Have morer sig efter lukketid. Bogen er meget flot illustreret af Gry Moursund og teksterne er både sjove og fantasifulde. Der er også noder til becifringer samt forslag til bevægelseslege og udklædning i bogen.

Janne Aagaard

Zebra-ze-ze

55 sider

Pris: 182,50 kr.

Forlag: Malling Beck





### Idékatalog med kreative aktiviteter

Anne-Marie Rytter har skrevet en bog fyldt med ideer til kreative aktiviteter til børn og voksne med handicap. Hun argumenterer for at fysiske og psykiske problemer afhjælpes eller formindskes ved at arbejde kreativt.

### Rådgivning til forældre

I Garry Hornby's bog "Livet med et handicappet barn". Vejledning for fagfolk og forældre tager forfatteren udgangspunkt i både forældrenes erfaringer og teorier om rådgivning. I bogen fremlægger Garry Hornby en model og praktiske anvisninger for rådgivningsarbejdet i familier med et handicappet barn.

Garry Hornby  
Livet med et handicappet barn  
244 sider  
Pris: 348 kr.  
Psykologisk Forlag,  
København



Anne-Marie Rytter  
At finde ressourcer  
– praktisk specialpædagogik  
208 sider  
Pris: 196 kr. ekskl. moms  
Forlag: Systime

### Berøring og massage

Eirik Tollefsen og Hanne Borup giver i bogen "Berøring og dens betydning" en introduction til hvordan man bruger massage som pædagogisk redskab. Bogen henvender sig til studerende og professionelle der i deres arbejde beskæftiger sig med berøring, sanselege og massage i forhold til børn og voksne både indenfor normal- og specialområdet.

Eirik Tollefsen  
og Hanne Borup  
Berøring og dens betydning  
Massage som pædagogisk redskab  
248 sider, illustreret  
Pris: 275 kr.  
Forlag: Systime



# Forlaget Udvikling



## Digitale billeder - en nødvendig kommunikationsform

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 Vestsjælland Amt. Bogen kan benyttes som et arbejdsredskab, der både forklarer anvendelsen af digital-

kameraet 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 udviklingshæmmede 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, c/o Bureau PMP, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.  
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: [bureaupmp@pc.dk](mailto:bureaupmp@pc.dk)



# Forlaget Udvikling



## Fra rejsseleder til stifinder

Af Peter Westergaard Sørensen.

At være rejsseleder 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 rejsseleder 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, hvor på 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, c/o Bureau PMP, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.  
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: [bureaupmp@pc.dk](mailto:bureaupmp@pc.dk)

# Forlaget Udvikling

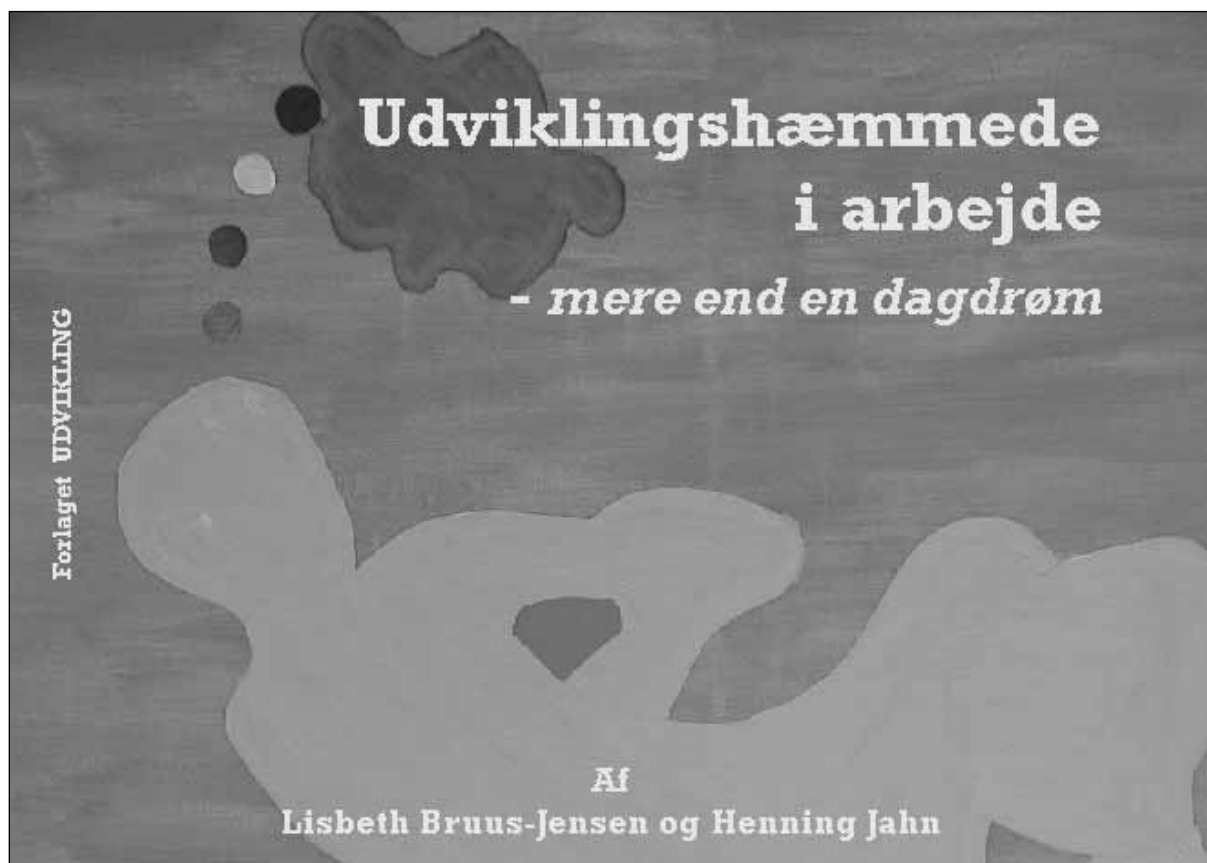
NY BOG PÅ VEJ FRA FORLAGET UDVIKLING

## 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 udkommer snart. Bestil bogen nu og få den tilsendt straks når den udkommer.

Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.



Bøgerne kan bestilles på  
Forlaget Udvikling, c/o Bureau PMP, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.  
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: [bureauump@pc.dk](mailto:bureauump@pc.dk)

# Bliv årets plakatkunstner 2002

Handicappede inviteres til at være med i konkurrencen om at fremstille en flot og fantasifuld plakat i år 2002.

## Temaet er: "Når året skifter"

Vær med til at kæmpe om titlen som årets plakatkunstner og præmierne på:

1. PRÆMIE: Weekendophold til en værdi af 3000 kr.
2. PRÆMIE: Gavekort til restaurant til en værdi af 600 kr.
3. PRÆMIE: Gavekort til teater til en værdi af 400 kr.

## Konkurrencebetingelser

Plakaten skal være flot, farvestrålende og opsigtsvækkende, og:

- 1) Plakatformatet skal være A2.
- 2) Plakaten skal være relateret til temaet "Når året skifter"
- 2) Alle farver kan benyttes, undtagen guld- og sølvfarver.
- 3) Ingen tekst og dato på forslaget
- 4) Navn og adresse skal påføres bagpå forslagene
- 5) Der må gerne sendes flere forslag fra den samme kunstner

### DEADLINE

Plakاتفorslag skal være Formidlingscenter Øst i hænde senest d. 15. oktober 2002 kl. 12.00.

### OFFENTLIGGØRELSE AF VINDER

Offentliggørelse af årets plakatkunstner samt præsentation af de indsendte bidrag vil finde sted på den Europæiske Handicapdag d. 3. december 2002.

### BRUGSRET I 12 MDR.

Formidlingscenter Øst forbeholder sig brugsretten over vinderplakaten samt øvrige indsendte bidrag. Plakاتفorslagene vil efter 12 mdr. blive returneret til deltagerne.

### YDERLIGERE INFORMATION

Vil du vide mere kan du henvende dig til Formidlingscenter Øst, Nørretorv 30, 4100 Ringsted.

Du vil ligeledes kunne finde konkurrencebetingelserne på [www.fc-east.dk](http://www.fc-east.dk)

Her vil du ligeledes fra d. 1. august 2002 kunne se sammensætningen af dommerkomiteen.

### AUTOMATISK INFORMATION FRA FORMIDLINGSCENTER ØST

Du kan tilmelde dig vores nyhedsbrev og få tilsendt løbende information om plakatkonkurrencen og centrets øvrige aktiviteter på e-mail ved at tilmelde dig vores elektroniske nyhedsbrev på [www.fc-east.dk](http://www.fc-east.dk)

**Forstandergruppen af 1986**

**tilbyder**

# **Mellemliderkonference**

**1. - 2. oktober 2002**

**på Hotel Nyborg Strand**

Konferencen henvender sig til mellemlidere og konsulenter i amtsligt og kommunalt regi, som arbejder med udviklingshæmmede.

**Se det spændende program på [www.forstandergruppen.dk](http://www.forstandergruppen.dk)**

Eller rekvirer program hos Forstandergruppens sekretariat:

Tlf. 64 71 59 71

Fax 64 71 59 92

E-mail: [forstandergruppen@nypost.dk](mailto:forstandergruppen@nypost.dk)