



- Viden i fællesskab

2015

## Det svære kræver samarbejde

**ViSS.dk besøger Maiken Bock, som er forholdsvis nyansat teamleder i Væksthuset på Plejecenteret Baunegården i Skanderborg. Væksthuset er et specialiseret, socialt, psykiatrisk og sundhedsfagligt tilbud til borgere i Skanderborg kommune. Vi mødes til en snak, om hvordan man arbejder sammen som fagpersoner og med borgeren, der har levet et lidt hårdere liv end gennemsnittet, og som er ramt af demens.**

*Af Jette Lorenzen, formidlingskonsulent, ViSS.dk.*

Væksthuset består af ti plejeboliger for borgere, som har moderate til svære kognitive skader og svære sociale og psykiatriske problemstillinger. Funktionsnedsættelserne medfører en udfordrende og/eller farefuld adfærd, der kalder på den særligt specialiserede indsats Maiken Bock og hendes kolleger yder. ”Vi oplever, at de borgere, der flytter ind, er yngre end tidligere, ikke at jeg kan dokumentere det, men jeg synes, jeg kan registrere, at vi får flere. Måske hænger det sammen med, at man i dag er meget skarpere i fht. at diagnosticere og efterfølgende placere borgerne med demens i specialiserede enheder, som kalder på særlige kompetencer, end man var tidligere”, resonerer Maiken.

Hvad er det, der gør borgergruppen i Væksthuset anderledes, og særligt udfordrende for medarbejderne i forhold til det øvrige plejecenter? ”Borgerne i Væksthuset er yngre og stiller andre ”krav” i fht. både kost og aktiviteter. De kan være præget af at have levet et sølle liv. De er skadet af livet, flere har haft et misbrug, og det medvirker til den ekstra opmærksomhed, de har behov for. Når de kommer her oplever de, at der stilles krav, og det kan naturligvis være svært for dem. Det er meget individuelt, hvordan borgerne reagerer, og vi skal ikke skabe en konflikt, men undgå den og gå en anden vej” fortæller Maiken og fortsætter: ”For nogle borgere kan det være en udfordring at skulle i bad. Her har vi fornyligt fundet ud af, at et tilbud om at komme i svømmehallen kan være en måde at løse det på, for hvis man skal i svømmehallen, så

skal man i bad. Dermed er det ikke os som plejepersonale, der direkte stiller krav, men den aktivitet man skal deltage i, der kræver det, og så er der ikke samme grund til konflikt. For det handler jo om, at det skal give mening for borgeren at komme i bad.”

Væksthuset er for de borgere, der falder mellem to stole. ”For mig handler det om at finde ind bag ved borgerens adfærd og analysere mig frem til, hvordan vores tilgang skal være.”, fortæller Maiken, og fortsætter: ”Nogle medarbejdere har specielle kompetencer, men de har alle valgt jobbet og målgruppen til. Flere af de ansatte i væksthuset har en neuropædagogisk efteruddannelse, som vi skal i gang med at bruge. Når medarbejderne har lært noget nyt, er det godt at bringe den nye viden i spil. Derfor vil vi på personalemøderne tage forskellige borgere op, og så vil vi arbejde med de modeller, de har lært på efteruddannelsen. Der ligger meget god passiv viden på stedet, som ikke bruges aktivt.”

De teknologiske løsninger har også fundet vej til Væksthuset, hvor en af borgerne fx har en GPS, der gør, at han kan tage til Aarhus flere gange om dagen. Et væsentligt bidrag til den personlige frihed, som borgeren ellers ville være udelukket fra.

### Tværfaglighed

Tværfagligheden står i højsæde i Væksthuset, hvor pædagogerne udgør ca. 40 % og



sundhedspersonalet 60 % af de ansatte. Selvom man kunne forestille sig, at der kunne blive en magtkamp mellem de to faggrupper, så er det ikke Maikens oplevelse, tværtimod oplever hun, at samarbejdet fungerer.

”Vi sætter borgeren i centrum, fremfor at fokusere på forskelligheden. Der kan selvfølgelig godt opstå konflikter af og til, men som oftest kommer konflikten til at danne grundlag for en løsning. De to faggrupper er gode til at arbejde sammen og træffe fælles beslutninger. Det giver rigtig meget, at vi har den personalemæssige sammensætning. Pædagogerne er rigtig gode til at arbejde langsigtet i processerne, mens det sundhedsfaglige personale er gode til at finde løsninger. De to verdener mødes, og det giver rigtig meget til stedet. Det er en berigelse for både borgere og personale. Ellers ville der være stor risiko for tunnelsyn.”, fortæller Maiken.

I fht. borgere med demens og psykiatriske symptomer er der behov for særlige hensyn. ”Man er nødt til at tage nogle andre hensyn i fht. fx alkoholpolitikken. Det er meget individuelle tilgange, der bruges. Vi har mange borgere, der fx er skadet pga. alkoholdemens, men det kan også være andre typer demens kombineret med andre skader.” fortæller Maiken. I Væksthuset råder man over en lille bil, som bruges impulsivt og i individuelle situationer, når en borger fx har behov for et afbræk. På køreturen ud i det blå er parallelkontakten god, da det er mindre krævende for borgeren.

### **Forebyggelse**

At forebygge demens er selvsagt ikke muligt, men man kan forsøge at undgå, at situationerne omkring borgeren forværres. ”For at undgå, at en borger er meget udadreagerende, forsøger vi at finde løsninger, der passer til borgeren. Ofte skyldes borgerens reaktion, at kravene til

borgeren er for høje, eller også er vores tilgang forkert, omvendt oplever vi ikke uoverskuelige krav

fra pårørende. Kan vi ikke selv finde en løsning på borgerens reaktion, så søger vi hjælp ved demenskonsulenten.”, fortæller Maiken.

Den faglighed, der typisk trækkes på i Væksthuset, er demens- og senhjerneskadekonsulenterne i ældre/handicap i Skanderborg kommune.

### **En kombination af medicin og socialpædagogik**

”Medicin er den sidste udvej, men det kan være nødvendigt, hvis en borger fx er meget udadreagerende, og så skal borgeren naturligvis have den mulighed, hvis medicin kan hjælpe”, resonerer Maiken og fortsætter. ”Vi har haft en situation med en borger, som tidligere har været udsat for fastholdelse i forbindelse med personlig pleje. Her har vi efter råd fra senhjerneskadekonsulenten afprøvet forskellige tilgange. En af medarbejderne har en særlig god kontakt til borgeren, hun kunne få borgeren i bad, men for at vi var flere, der kunne arbejde med borgeren, så har vi været nødt til at kombinere medicinering med flere forskellige socialpædagogiske tiltag, hvilket helt klart har været positivt både for borgeren og medarbejderne.”

### **De overordnede strukturer**

Baunegården er et af de store plejehjemstilbud i Skanderborg kommune og er placeret i naturskønne omgivelser tæt ved skov og sø.

Inde i huset er der sket forandringer det sidste års tid med ny ledelsesstruktur og profil både i Væksthuset og overordnet på Baunegården. ”Vi har på det seneste indført fællesledelse, hvor vi er to teamledere, der deler de ledelsesopgaver for at styrke ledelsen og synligheden. Tidligere var medarbejderne i Væksthuset meget selvledende, hvilket kan være godt, men også svært, især når borgerne er særligt udfordrende. Når der er mange personalegrupper, kræver det en mere synlig



ledelse, hvilket de nye tiltag er et forsøg på”, fortæller Maiken.

”Vi har lavet en beskrivelse af Væksthuset, vores mission og vision samt de tilgange, metoder og redskaber, vi anvender. Vi har mange redskaber, men det kan indimellem knibe med bevidstheden om, hvorfor vi gør, som vi gør. Beskrivelserne skulle gerne være med til at styrke vores bevidsthed, om det vi gør.”, overvejer Maiken højt.