

**GAS**

**DANMARK**

**METODE KOMPETENCE KONTEKST**

**GAS = Goal Attainment Scaling = måling af målopnåelse**

**Af GAS-NETVÆRKET 2005**



Videnscenter for  
Socialpsykiatri

**Kolofon**

## **GAS - Danmark**

**Af Karen Johansen (red.)**

**Arbejdsgruppe:**

Andreas Kilden  
Bente Rasmussen  
Elisabeth Brix  
Finn Juul Hansen  
Jørgen Moth  
Marianne Cohen  
Preben Bøgelund

**Videnscenterets konsulent:**

Sys Klint

November 2005

ISBN 87-90964-32-2



**Videnscenter for  
Socialpsykiatri**

Stu­diestræde 19, 2  
1455 Kø­ben­havn K

Tlf.: 3393 4452  
visp@socialpsykiatri.dk

Ekstra eksemplarer kan printes ud  
fra [www.socialpsykiatri.dk/rapporter](http://www.socialpsykiatri.dk/rapporter)

# Indholdsfortegnelse

<a href="#">GAS</a>	<a href="#">1</a>
<a href="#">DANMARK</a>	<a href="#">1</a>
<b>INDHOLDSFORTEGNELSE</b>	<b>3</b>
Læsevejledning	6
<a href="#">DEL 1</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">GAS-DANMARK</a>	<a href="#">7</a>
<b>DEL 1. GAS – DANMARK</b>	<b>8</b>
Resume af konklusioner	8
Om GAS-netværket	9
<a href="#">Kontaktpersoner</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Problemformulering for GAS-netværk</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">De tre niveauer</a>	<a href="#">13</a>
Undersøgelsen	14
Opskriften på implementering af GAS	15
Konklusioner	17
Perspektivering af det fremtidige arbejde med GAS-Danmark metoden	19
Litteraturliste	20
<a href="#">DEL 2</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">METODEN GAS-DANMARK</a>	<a href="#">21</a>
<b>DEL 2: METODEN</b>	<b>22</b>
Med etikken i førersædet - dilemmaer	25
GAS-Danmark, metoden	28
1. Forberedelse af målsætningsarbejdet	28
<a href="#">1.1. Afdækning og prioritering af behov</a>	<a href="#">28</a>
<a href="#">1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder</a>	<a href="#">29</a>
2. Målsætningsarbejde (skema 1):	30
<a href="#">2.1. Gennemgang af GAS-skemaet</a>	<a href="#">30</a>
<a href="#">2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">2.3. Aftale om opfølgingsdato</a>	<a href="#">33</a>
3. Handlingsbeskrivelse (skema 2)	34
4. Sparringsprocessen	34
5. Opfølgning (skema 3)	35
<a href="#">Forskellige læringsniveauer</a>	<a href="#">36</a>
Forskellige læringsniveauer	37
<a href="#">Kort vejledning til GAS-skema</a>	<a href="#">38</a>
<a href="#">1: GAS-skema til målbeskrivelse</a>	<a href="#">39</a>

<a href="#"><u>2: Skema til handlingsbeskrivelse.....</u></a>	<a href="#"><u>40</u></a>
<a href="#"><u>3: Skema til opfølgning.....</u></a>	<a href="#"><u>41</u></a>
Kort vejledning til GAS-Danmark.....	42
<a href="#"><u>Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder. 2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Formulering i skemaet. 2.2.1. (skema 1).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Fastlæggelse af niveauer. 2.2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Aftale om opfølgningsdato. 2.3.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Handlingsbeskrivelse. 3. (skema 2).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Sparringsprocessen. 4.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Opfølgning. 5. (skema 3).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>DEL 3.....</u></a>	<a href="#"><u>43</u></a>
<a href="#"><u>BEGREBER &amp; METODER GAS-DANMARK.....</u></a>	<a href="#"><u>43</u></a>
<b>DEL 3: BEGREBER OG RELEVANTE METODER.....</b>	<b>44</b>
Begreber og relevante metoder.....	47
<a href="#"><u>Motivation.....</u></a>	<a href="#"><u>47</u></a>
<a href="#"><u>Kompetence.....</u></a>	<a href="#"><u>49</u></a>
<a href="#"><u>Implementering.....</u></a>	<a href="#"><u>51</u></a>
<a href="#"><u>Kontekst.....</u></a>	<a href="#"><u>52</u></a>
<a href="#"><u>Eksempler på relevante metoder.....</u></a>	<a href="#"><u>53</u></a>
<a href="#"><u>Oversigt over hvordan metoderne kan kombineres med GAS-Danmark.....</u></a>	<a href="#"><u>55</u></a>
<a href="#"><u>DEL 4.....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<a href="#"><u>PRAKSIS-FORTÆLLINGER .....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<a href="#"><u>GAS-DANMARK.....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<b>AF GAS-NETVÆRKET 2005 .....</b>	<b>56</b>
<b>DEL 4: PRAKSISFORTÆLLINGER.....</b>	<b>57</b>
Man skal gi' den fuld GAS for at komme godt i gang.....	60
<a href="#"><u>Af Udviklingskonsulent Marianne Cohen.....</u></a>	<a href="#"><u>60</u></a>
Med retning mod arbejdsmarkedet.....	66
<a href="#"><u>af Bente Rasmussen, Toldbodhus.....</u></a>	<a href="#"><u>66</u></a>
Et redskab til struktur i hverdagen.....	74
<a href="#"><u>Jørgen Moth, støtte- og kontaktperson i Østhimmerland.....</u></a>	<a href="#"><u>74</u></a>

Et gruppesarbejde om handleplaner.....	78
<b><u>Karen Johansen, Aktivitetsteamet i Herlev.....</u></b>	<b>78</b>
Motivations- og nedtrapningsforløb.....	88
<b><u>Finn Juul Hansen, Århus Amts Misbrugscenter.....</u></b>	<b>88</b>
Lederens rolle og sparringspartnerens funktion.....	94
<b><u>Preben Bøgelund, Leder af Botilbudet Kragelund, Århus Amt.....</u></b>	<b>94</b>

## Læsevejledning

GAS-materialet er opdelt i fire delrapporter. Man kan vælge at læse materialet samlet, eller vælge enkelte dele ud efter interesse og behov. I teksten findes der henvisninger til andre og mere uddybende steder i materialet. Fra netværksgruppens side har vi tilstræbt at gøre materialet så konkret at det kan bruges i det praktiske GAS-arbejde.

**Del 1:** Fortæller kort om netværksgruppens grundlag og forløb. Her findes en præsentation af hver enkelt deltager. Samtidig kan den give et indblik i hvordan et netværkssamarbejde forløber.

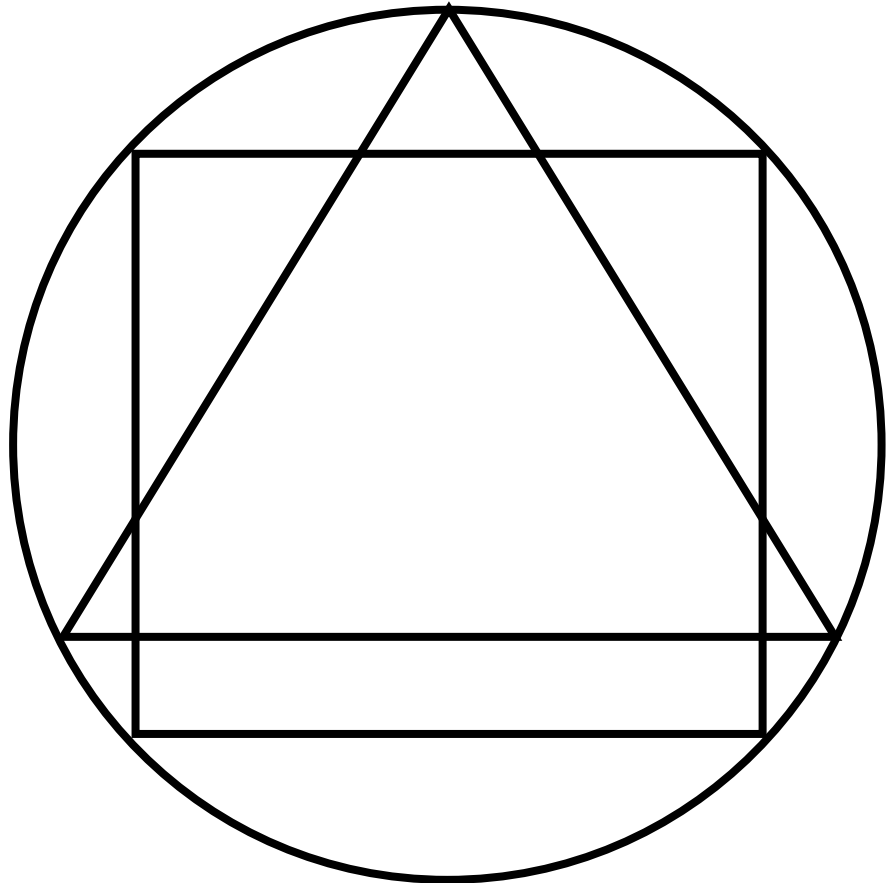
Del 1 indeholder også en orientering om undersøgelsen, ”Implementering af GAS”. En artikel fortæller kort om betydningen af undervisningens form, af lederens rolle, af GAS’s sammenhæng med andre metoder og af GAS’s brugbarhed.

Til sidst præsenteres netværksgruppens samlede konklusioner på de spørgsmål som vi har arbejdet ud fra. Desuden findes her et kort oplæg med en perspektivering af det fremtidige arbejde med GAS som metode.

**Del 2:** Er netværksgruppens forslag til en GAS-metode, tilpasset danske forhold. Den har vi valgt at kalde GAS-Danmark. Her præsenteres en detaljeret trin-for-trin vejledning i den konkrete brug af GAS. Vejledningen kan bruges som håndbog. Intentionen er at den kan lette processen med at tage GAS i brug.

**Del 3:** Består af kommentarer til de vigtigste begreber i materialet. Derudover er der korte beskrivelser af andre relevante metoder som er nævnt i rapporten. Netværksgruppen ønsker at bidrage med refleksioner og holdninger som er vigtige at forholde sig til i forbindelse med brugen af GAS.

**Del 4:** Består af en række praksisfortællinger. Medlemmerne i gruppen har hver især beskrevet et konkret forløb som har indeholdt et GAS-samarbejde under en eller anden form. Altså fortællinger fra praktikere som kan inspirere andre praktikere.



# DEL 1

# GAS-DANMARK

**GAS = Goal Attainment Scaling = måling af målopnåelse**

**Af GAS-NETVÆRKET 2005**

# Del 1. GAS – Danmark

GAS = Goal Attainment Scaling = måling af målopnåelse

## Metode, kompetence og kontekst

Siden Serviceloven blev vedtaget i 1998, har det socialpsykiatriske område skullet forholde sig til handleplaner. Servicelovens § 111 gør det lovpligtigt at udarbejde handleplaner. Nye metoder har skullet udvikles, holdninger bearbejdes og nyt samarbejde etableres. Dette, samt et stigende krav om og behov for at beskrive ydelserne i socialpsykiatrien, har været grundlaget for afprøvningen af forskellige metoder, bla. GAS.

GAS blev udviklet i USA allerede i 1960'erne. Redskabet er baseret på at målene udarbejdes ud fra den enkelte brugers oplevede behov. GAS er et velegnet redskab til at afgrænse, målrette og dokumentere indsatsen i forhold til den enkelte bruger.

GAS har nu været anvendt i Danmark i omkring seks år. Den er introduceret bredt i socialpsykiatrien samt andre områder inden for det sociale felt, men hospitalspsykiatrien har også taget redskabet i anvendelse. Mange har modtaget undervisning, men bemærkelsesværdigt få har fået integreret GAS i det daglige arbejde.

Center for Evaluering og Videnscenter for Socialpsykiatri undrede sig over at redskabet ikke er blevet mere udbredt. Derfor etableredes en netværksgruppe,<sup>1</sup> dels til at forholde sig til denne problematik og dels til at samle erfaringer om brugen af GAS. Netværkets rapport skulle kunne bruges som inspiration for medarbejdere i socialpsykiatrien.

## Resume af konklusioner

Netværksgruppen stillede sig to spørgsmål som udgangspunkt for arbejdet i netværket:

1. Hvad er det for omstændigheder som gør at GAS ikke er mere brugt, på trods af at mange mener det er en god metode?
2. Er det muligt at formulere kriterier for hvad der er god metodeanvendelse?

Ad. 1: Vores konklusion er at arbejdet skal formaliseres og målrettes i langt højere grad end tilfældet har været hidtil. En række forudsætninger skal være på plads for at GAS kan implementeres optimalt. Det handler om:

- Et klart formål
- Lederengagement
- Strategi
- Undervisning
- Tid
- Sammenhæng med dagligdagen og andre metoder
- Refleksion og tryghed i organisationens kultur

---

<sup>1</sup> Netværksgruppen beskrives senere i denne del



Ad. 2: Netværksgruppen har stræbt efter at udvikle GAS fra at være et konkret redskab til at blive en bredere metode. Den største forandring i GAS – Danmark<sup>2</sup>, i forhold til tidligere anvendelse, er at netværksgruppen har udvidet processen til også at omhandle forarbejdet til selve målsætningsarbejdet. Dvs. processen med at afdække og prioritere behov og mulighederne for at gøre noget ved de problematikker som brugeren vil arbejde med. Desuden har vi ønsket at øge fokus på handlingsbeskrivelsen, dvs. beskrivelsen af de aktiviteter og handlinger som bruger og medarbejder skal udføre for at nå målet.

Derudover mener vi at det kræver bestemte medarbejder kompetencer for at kunne bruge GAS metoden optimalt. Først og fremmest er det en forudsætning, at medarbejderen bestrider de kompetencer som er grundlæggende og generelle for arbejdet i socialpsykiatrien. Det være sig både faglige som personlige kompetencer. Derudover er der specifikke kompetencer som er nødvendige i forhold til en optimal anvendelse af GAS.

## Om GAS-netværket

I augustnummeret 2002 af Socialpsykiatri annoncerede Videnscenter for Socialpsykiatri efter praktikere som havde interesse for GAS og som arbejdede med GAS. Det var ikke så enkelt som først antaget, for der kom kun én henvendelse. Efter et større detektivarbejde blev en række mennesker inviteret til et formøde d. 17.01.03.

Netværksgruppen blev herefter etableret og godkendt i Videnscenter for Socialpsykiatri. Første møde blev holdt d.10.03.03, og i alt har netværksgruppen brugt 14 møder, hvoraf to er blevet afholdt som seminar. Netværksgruppen er afsluttet med denne rapport i foråret 2005.

### Deltagere i gruppen

- *Andreas Kilden:*  
Cand.mag. Har i en periode været praktikant i Center for Evaluering. På baggrund af oplæg fra netværksgruppen har Andreas udarbejdet interviewskemaer henholdsvis til ledere og medarbejdere som har deltaget i GAS-kurser - fortrinsvis fra Århus Amt. Rapporten blev færdig og udgivet i 2004 af Center for Evaluering. Andreas fortsatte efterfølgende med at være medlem af netværksgruppen.
- *Bente Rasmussen:*  
Lærer og leder af Toldbodhus skole i Svendborg. Her er det på kurset ”Sy’fynsk Brobygning” at GAS bruges. Deltagerne er på kursus et år med opfølgning hver tredje uge det efterfølgende år. Alle ansatte har været på kursus i GAS, og alle elever bliver undervist gruppevis i GAS inden det anvendes individuelt. Bente har deltaget i praksisforskningsprojekterne HAPLA (udvikling af handleplansredskaber) og JOBFORS (undersøgelse af hvad der fremmer sindslidendes tilknytning til arbejdsmarkedet). Bente er GAS-instruktør.
- *Elisabeth Brix:*

---

<sup>2</sup> Netværksgruppens udgave af GAS-metoden – tilpasset danske forhold.

Socialrådgiver, som har været ansat i Boligerne Kragelunds Allé, Århus kommune, hvorfra Elisabeth har deltaget i det første arbejde med at afprøve og evaluere GAS her i landet. Ved Boligerne Kragelunds Allé har 12 personer egen bolig her, og andre 24 bor i egne boliger andre steder i Århus. Der er i alt 14 ansatte. Metoden er ikke blevet brugt i Boligerne Kragelunds Allé i de senere år. Elisabeth er fra d. 01.12.04 ansat i Lokalpsykiatri Nord, Århus kommune.

- *Finn Juul Hansen:*  
Socialpædagog og ansat hos Århus Amts Misbrugscenter i Rønde, hvor de sociale behandlere på et efterbehandlingsforløb har modtaget undervisning i GAS. Finn har indtil sommeren 2004 været tilknyttet centerets aktivitetstilbud for klienter i længerevarende behandling, men er nu ansat i en funktion med sagsbehandling og samtaleforløb som de primære ansvarsområder. Han har anvendt GAS i tillempet form siden sommeren 2003 og benytter den aktuelt i forbindelse med to klienters længerevarende nedtrappingsforløb.
- *Jørgen Moth:*  
Plejer, ansat i Sejlflod kommune som støttekontaktperson. Sejlflod Kommune samarbejder med tre mindre kommuner i Østhimmerland, hvor der er ansat tre støttepersoner i alt. Jørgen har udgangspunkt i Arden og besøger borgere i fortrinsvis Arden og Nørager kommuner. Alle tre medarbejdere har været på GAS-kursus, og Jørgen har brugt GAS til et enkelt forløb. Fra 01.03.2005 er Jørgen ansat som leder på Sindal Omsorgscenter.
- *Karen Johansen:*  
Ergoterapeut og ansat i Aktivitetsteamet i Herlev. Karen har overvejende sin funktion i værestedet, men foretager også hjemmebesøg. Der er ansat fem medarbejdere til disse funktioner. Aktivitetsteamet deltog i HAPLA-projektet og arbejdede i den forbindelse med livshistorie, hverdagslivshistorie og GAS. Alle medarbejdere har været på kursus i GAS. Efterfølgende har Aktivitetsteamets Bostøtteam brugt GAS, og Karen har selv haft flere forløb, og hun er GAS-instruktør. Karen er tovholder i GAS-netværksgruppen og den primære forfatter til denne rapport.
- *Marianne Cohen:*  
Cand.scient.adm. Har i en årrække været ansat i Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt. Det var herfra hun i 1998 stod for en skriftlig evaluering af GAS anvendt flere steder på Botilbuddet Kragelund. Desuden var Marianne, sammen med Knud Ramian fra Center for Evaluering, projektleder på HAPLA-projektet. Har desuden deltaget i det efterfølgende netværk om handleplaner PLANET. Igennem flere år har hun stået for udvikling og afholdelse af undervisning og konsulentbistand i forhold til GAS. Marianne er nu konsulent i Center for socialfaglig udvikling i Århus kommune. Marianne er GAS-instruktør.
- *Preben Bøgelund:*  
Plejer og leder af Botilbuddet Kragelund, Århus Amt. Her er der boliger til 18 personer. Der er 18 ansatte. Også Preben har været med fra starten. Han deltog i bl.a. den første evaluering. GAS bruges fortsat i Botilbuddet som både handleplansredskab og som baggrund for en generel evaluering af Botilbuddet. Han har

deltaget i PLANET og været med til at udvikle KABOGA ("et handleplans-redskab for borgere med en sindslidelse, der bor i et botilbud"). Preben er GAS instruktør.

- *Sys Klint:*  
Ergoterapeut og mangeårig medarbejder i Videnscenter for Socialpsykiatri som vidensopsamler. Er nu gået på efterløn, men er stadig konsulent og kontaktperson til forskellige netværksgrupper. Sys deltager fast i alle GAS-netværkets møder. Sys var også Videnscenterets repræsentant i HAPLA-projektet.

## Kontaktpersoner

Følgende personer fra GAS-netværket kan kontaktes som ressourcepersoner:

- Bente Rasmussen kan specielt kontaktes omkring hvordan GAS kan bruges til opkvalificering og afklaring af ressourcer og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet.  
E-mail: [toldbodhus@mail.tele.dk](mailto:toldbodhus@mail.tele.dk) Tlf.: 6220 2524
- Elisabeth Brix kan bidrage med erfaringer fra praksis – implementeringsproces og det konkrete brugerarbejde.  
Tlf.: 8742 2950
- Finn Juul Hansen har specifikke ressourcer på misbrugsområdet og de redskaber og metoder som typisk bruges her. Især "motivationsarbejde" kan fremhæves.  
E-mail: [fjb@mbc.aaa.dk](mailto:fjb@mbc.aaa.dk) Tlf.: 8791 0223
- Marianne Cohen kan især kontaktes omkring råd og vejledning omkring implementeringsstrategi og den praktiske brug af GAS.  
E-mail: [mkc@fa.aaa.dk](mailto:mkc@fa.aaa.dk) Tlf.: 8940 5607
- Preben Bøgelund kan kontaktes om alle aspekter af GAS. Han har specielt erfaring med lederperspektivet, motivation og kobling til andre redskaber som f.eks. KABOGA.  
E-mail: [prb@psykiatri.aaa.dk](mailto:prb@psykiatri.aaa.dk) Tlf.: 8736 1323

## Økonomi

GAS-netværket er etableret og finansieret af Videnscenter for Socialpsykiatri. Vi har fra starten lagt et budget ud fra det planlagte antal møder. Det er blevet godkendt som en ramme vi har kunnet bevæge os indenfor. Undervejs har vi været nødt til at forlænge forløbet med nogle møder, og genforhandlede derfor igen vores budget med Videnscenter for Socialpsykiatri. Tovholderen er ligeledes honoreret af Videnscenteret.

Center for Evaluering har bistået med timer til at lave en interviewundersøgelse af ledere og medarbejdere som har modtaget undervisning i GAS. Supervision og vejledning har også været ydet herfra undervejs i dette forløb. En praktikant fra centeret har brugt mange timer på undersøgelsen i form af udarbejdelse af spørgsmål, telefoniske interviews, bearbejdelse af svar og rapportskrivning. Da praktikforløbet sluttede inden undersøgelsen var færdig, valgte Videnscenter for Socialpsykiatri at honorere praktikanten for at afslutte den og samtidig også fortsætte deltagelsen i netværksgruppen.

## Baggrund og proces

I den periode GAS har været brugt i Danmark, er mange medarbejdere fra hele landet blevet undervist. En del steder har valgt at købe et kursus til hele gruppen, andre steder

har valgt at sende et par medarbejdere af sted, som så forventedes at videregive deres viden når de vendte tilbage. GAS kom til Danmark via Center for Evaluering, og sammen med Videnscenter for Socialpsykiatri undrede de sig her over at redskabet ikke var mere i brug end tilfældet var. Mange var begejstrede for GAS, så hvad var grunden til at det kun var lykkedes at implementere den så relativt få steder?

Helt svarende til fornemmelsen af forvirring omkring graden af implementeringen af GAS-metoden har processen med at få etableret netværket været. Først og fremmest var det meget svært at få indtryk af hvor meget metoden bruges rundt omkring. Der måtte en personlig henvendelse til for at få samlet personer nok til gruppen.

Til deltagelse i netværksgruppen havde bladet Socialpsykiatri annonceret efter praktikerne som i deres daglige arbejde anvender GAS. Virkeligheden så anderledes ud end forventet, så gruppen blev sammensat af folk med meget forskellig indfaldsvinkel til emnet, hvilket viste sig at være et plus. Vi repræsenterede meget forskellige organisationer. De fleste har modtaget undervisning, nogle har yderligere erfaring – ny eller gammel, nogle har en mere teoretisk tilgang, men alle var nysgerrige på at undersøge og udvikle GAS som metode.

**Som arbejdsgrundlag har vi haft en problemformulering der blev godkendt af gruppen på et af de første møder. Den har gruppen arbejdet ud fra i hele forløbet, og den findes på næste side.**

## Problemformulering for GAS-netværk

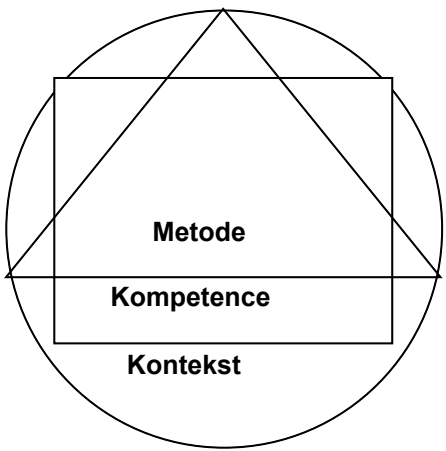
1. At beskrive de omstændigheder som gør at GAS ikke er mere brugt, på trods af at mange mener det er en god metode?
2. At formulere kriterier for hvad der er god metodeanvendelse?

### Undersøgelsesmetode

*Hypoteseopstilling:* I et forsøg på at undersøge opgaveformuleringen, skal netværksgruppen opstille hypoteser på nedenstående tre niveauer, metode, kompetence og kontekst i forbindelse med anvendelse af GAS. Hypoteserne formuleres som spørgsmål som skal give svar på hvad der har påvirket implementeringen af GAS-metoden. Dette udgør grundlaget for en undersøgelse.

*Hypoteseafprøvning:* Undersøgelsen vil blive foretaget af en praktikant fra Center for Evaluering i Århus. På baggrund af oplæg fra netværksgruppen vil denne udarbejde interviewskemaer, henholdsvis til ledere og medarbejdere fortrinsvis i Århus Amt som har deltaget i GAS-kurser. Interviewene vil blive foretaget telefonisk, og vil herefter blive sammenfattet og bearbejdet af den pågældende praktikant.

*Resultat:* En dansk udgave af GAS-metoden. En videreudvikling af den amerikanske udgave tilpasset danske forhold og med øget fokus på metodeanvendelse, kompetence og kontekst. I øvrigt vil vi fokusere på implementering. Desuden beskrives gruppens arbejde i bladet Socialpsykiatri.

<p><b>De tre niveauer</b></p>  <p><i>Vi er interesseret i dynamikken mellem de tre figurer. Hvordan er de indbyrdes afhængige?</i></p> <p>Sys Klint og Karen Johansen, 15.03.03 (red. 07.01.04)</p>	<p><b>Metode (fordansket udgave):</b> Netværksgruppen må begynde med at sætte ord på metoden. - dissekere den. Forstår vi det samme ved metoden, hvad indeholder hvert trin, som f.eks. præsentation, brugers motivation, forberedelse til GAS, selve skemaarbejdet, fordeling af ansvar i og formulering af handleplan, sparring, udførelse af handleplan, opfølgning? Dette med udgangspunkt i vore egne erfaringer.</p> <p><b>Kompetence:</b> Hvilke faglige og personlige forudsætninger skal medarbejderen have for at kunne bruge GAS? Er kendskab til metoden nok, eller skal der en bredere faglig viden til, f.eks. i forhold til motivation, kommunikation, relationer, graduering af mål o.l.?</p> <p><b>Kontekst:</b> Hvordan er brugen af metoden afhængig af f.eks. teoretisk referenceramme, lederens rolle, holdning og motivation i hele medarbejdergruppen, kulturen på arbejdspladsen og i forbindelse med brugen af GAS - metoden, brugerkendskab til metoden, tid, sparring o.l.?</p>
--	--

## Undersøgelsen

GAS-netværksgruppen vurderede at det var nødvendigt at indhente nogle erfaringer fra arbejdspladser som har været undervist i GAS. En ting var vores forestilling om hvorfor så få bruger GAS, en anden ting var hvordan det reelt forholder sig. Derfor tog gruppen kontakt til Knud Ramian, Center for Evaluering, for at forhøre sig om muligheden for et samarbejde. Andreas Kilden, praktikant i Center for Evaluering, påtog sig opgaven med at lave undersøgelsen.

Som en begyndelse mødtes Andreas med netværket for at blive ”fodret” med tanker, formodninger og ideer i forhold til hvad vi ønskede belyst. Efterfølgende har Andreas deltaget i alle møder. Gruppen er således løbende blevet holdt ajour med udviklingen, og vi har haft mulighed for at give vores besyv med.

### Metode

Selve undersøgelsen er foretaget på 18 meget forskellige socialpsykiatriske tilbudstyper: bostøtte, døgn- og dagtilbud, forsorgshjem, tidsubegrænsede plejetilbud og opsøgende gadearbejde. Henholdsvis 18 ledere og 15 medarbejdere er blevet kontaktet. Interviewene er foretaget telefonisk ud fra en spørgeguide, og er herefter blevet sammenfattet og bearbejdet til en rapport. De deltagende tilbud er valgt ud fra kursustilbud fra Uddannelsesafdelingen, psykiatrien Århus Amts uden forhåndskendskab til om GAS er implementeret eller ej.

Undersøgelsen har haft fokus på de problemer der kan opstå i forbindelse med implementeringsprocessen og den efterfølgende ibrugtagning. Målet har været at samle den størst mulige mængde information, ud fra det samlede svarmateriale, til belysning af det første spørgsmål i vores problemformulering:

*”Hvad er det for omstændigheder som gør at GAS ikke er mere brugt, på trods af at mange mener det er en god metode?”*

### Indhold

I undersøgelsesrapporten kommenteres en række forskellige emner:

- *Undervisning*
- *Lederens rolle*
- *Handleplansredskaber*
- *Brugbarhed*

Den samlede undersøgelse kan downloades via Center for Evalueringens hjemmeside [www.sundhed.dk/info/ceps](http://www.sundhed.dk/info/ceps).

Den efterfølgende artikel, ”Opskriften på implementering af GAS”, skrevet af Andreas Kilden, er et sammendrag af undersøgelsen. Den blev bragt i Socialpsykiatri 5/2004.

## Opskriften på implementering af GAS

Her er opskriften på succesfuld implementering af Goal Attainment Scaling (GAS): start med at reducere implementeringsarbejdet til at omhandle ét redskab ad gangen. Put medarbejdere i et lokale - brug alle dem du har. Tilsæt en engageret leder, en håndfuld motiverede brugere og en konsulent. Konsulenten skal tilsættes over flere omgange. Lad blandingen stå til fagligheden er hævet. Undervejs skal man sikre sig at man har noget at bruge GAS til. Så er der serveret og implementeret. Retten skal nok smages til med et gran salt!

Af de socialpsykiatriske tilbud der modtager undervisning i og konsulentbistand til brugen af GAS, er der ca. to tredjedele der ikke får taget det i brug. Derfor satte Center for Evaluering en undersøgelse i gang i oktober 2003, hvor 18 tilbudsledere og 15 medarbejdere blev spurgt om deres implementeringsproces. Resultatet af undersøgelsen peger på at det handler om rammer for implementering: *undervisningsform, lederengagement, handleplansværktøjer og brugbarhed*.

### Undervisningsform

Ser man på undervisningen, kan man generelt sige at det drejer sig om manglende fokus på konteksten. Ikke kun fra undervisningsudbyderne, men også fra undervisningsmodtagerne.

Undervisningen bliver udbudt i to former: undervisning i hold på Psykiatrisk Hospital i Risskov og konsulentundervisning hjemme hos tilbudene. Det har vist sig at samtlige tilbud der har implementeret GAS, har modtaget konsulentundervisning. Nogle af dem har kombineret med holdundervisning. Over halvdelen af de tilbud der ikke har implementeret, har kun modtaget undervisning. Det viser at konsulenthjælp til implementering øger mulighederne for implementering betragteligt - at den måske ligefrem er nødvendig.

En mulig forklaring på at konsulentundervisningen er så væsentlig, kan være at den er lettere at målrette mod det enkelte tilbuds behov. Samtidig suppleres undervisningen oftest med et opfølgingsprogram, hvor eventuelle problemer diskuteres og implementeringsprocessen kan evalueres. Sidst, men absolut ikke mindst, lægger konsulentundervisningen op til at den tilbydes til hele personalet.

Der er primært to grunde til at det er vigtigt at hele medarbejdergruppen undervises: det er vanskeligt at videreformidle GAS fra kollega til kollega. Selvom GAS tilsyneladende er et utrolig simpelt redskab, følger der et helt tankesæt med. GAS er et arbejdsredskab og en indstilling til arbejdet.

For det andet handler det om motivation: det er meget motiverende som medarbejder at man udvikler og får et fælles fagligt ståsted. Denne følelse af fagligt fællesskab er meget svær at opnå hvis man ikke er fælles om at skabe det fra starten.

### Lederengagement

Lederens rolle er afgørende. Det er ikke så væsentligt om lederen går ind i det daglige arbejde, fungerer som supervisor, er indpisker, eller hvilken rolle lederen vælger - bare vedkommende vælger én! Det er ikke nok blot at være beslutningstager, hvilket 15 ud af 18 ledere er. Beslutningen skal følges op. I gruppen af tilbud der ikke har fået imple-

menteret, er det knap halvdelen af lederne der svarer at de ikke har haft nogen rolle. Hos de implementerede tilbud var tallet nul!

Et par tilbud har haft gode erfaringer med at uddelegere ansvaret for GAS-arbejdet til medarbejdere. De sørger primært for strukturen: mødeindkaldelser til GAS-møder, erfaringsopsamling og videreformidling af materiale. Der er ingen tvivl om at en sådan styring af strukturen er en god idé, specielt når GAS er blevet implementeret. Spørgsmålet er om det kan erstatte den engagerede leder i implementeringsfasen. Næppe.

### **Handleplansredskaber**

En del af de adspurgte tilbud er forpligtet til at bruge CAN ved visitationer og når en bruger flytter. Det bevirker at flere tilbud var i gang med implementeringen af CAN samtidig med at de satte gang i implementeringen af GAS. Processen bliver således meget forvirrende.

Praktisk talt alle de interviewede nævner CAN i en eller anden forbindelse. Det tyder på at man i for høj grad oplever CAN og GAS som en enhed. Det er også oplagt at gøre arbejdsmæssigt - men ikke i implementeringsprocessen. Ofte udbydes undervisningen i de to redskaber i en samlet pakke. Det lægger op til at man i implementeringsprocessen skal køre et parløb mellem de to redskaber. Det er indkøringsfaserne hver især for krævende til.

### **Brugbarhed**

Brugbarhed er et element som ledere - og formentlig også konsulenterne - har en tendens til at overse. Dem der arbejder med formidlingen af GAS, sværger til at GAS kan bruges til alle brugergrupper. Alligevel er der fire ud af de 11 ledere der mener at de ikke kan bruge GAS. 10 ud af 15 medarbejdere siger at brugerens sygdomsbillede og generelle situation har afgørende indflydelse på udbyttet af GAS. Syv ud af disse 10 mener at det er umuligt at bruge GAS til bestemte brugergrupper – f.eks. stofmisbrugere, hjemløse og ”svært syge”.

Det åbner for en vigtig diskussion: kan GAS bruges til alt, eller har det nogle grænser? Hvis GAS har grænser for sit virkefelt, så er det vigtigt at få dem defineret. Det er åbenlyst at hvis man ikke kan se meningen med GAS, er sandsynligheden for succesfuld implementering så godt som væk. Lige så åbenlyst er det, at hvis man får taget GAS i brug, så har man et redskab der gavner alle - først og fremmest brugerne.

### **Et gran salt**

Dette er selvfølgelig ikke en opskrift. Det er undersøgelsesresultater. Der er nogle tilbud der har afvejet fra opskriften og alligevel har fået implementeret. Der er tilbud der har fulgt den til punkt og prikke, som ikke har fået implementeret af den grund. Der gives ikke garantier; det er videregivelse af erfaringer fra det praktiske arbejde på 18 meget forskellige tilbud: brug en konsulent, engager jeres leder, tag en ting ad gangen, sørg for at motivationen er til stede og inddrag konteksten.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Undersøgelsen er blevet til i samarbejde med Knud Ramian, Center for Evaluering og GAS-Netværket, Videncenter for Socialpsykiatri - i særdeleshed Karen Johansen, Aktivitetsteamet i Herlev.



## Konklusioner

Netværksgruppen stillede sig to spørgsmål som udgangspunkt for arbejdet i netværket:

1. Hvad er det for omstændigheder som gør at GAS ikke er mere brugt, på trods af at mange mener det er en god metode?
2. Er det muligt at formulere kriterier for hvad der er god metodeanvendelse?

### Ad. spørgsmål 1

Vores konklusion herpå er at arbejdet skal formaliseres og målrettes i langt højere grad end tilfældet har været hidtil. En række forudsætninger skal være på plads for at GAS-metoden kan implementeres optimalt:

- Formålet skal være klart for alle involverede parter – også for brugerne.
- Lederen er hovedansvarlig og skal være synlig i GAS-arbejdet. Tovholderrollen (som ansvarlig for GAS i dagligdagen) kan evt. uddelegeres.
- Der skal være en klar strategi for implementering af metoden.
- Indføringen i metoden skal foregå både gennem undervisning og ved efterfølgende konsulentbistand.
- Alle skal undervises – også brugerne.
- GAS-metoden skal være en del af dagligdagen, den skal ”være på dagsordenen”.
- Der skal frigøres tid både til implementeringen og det daglige arbejde med metoden.
- GAS skal have en tydelig sammenhæng med andre metoder og redskaber.
- Der skal ske en løbende refleksion over metoden og anvendelsen af den.
- Kulturen i organisationen skal være tryk og åben, så der er rum for at dele sin usikkerhed med andre.
- Bruger og medarbejder skal være motiveret for at bruge metoden.

### Ad. spørgsmål 2

Den største forandring i GAS-Danmark, i forhold til tidligere metodeanvendelse, er at netværksgruppen har udvidet processen til også at omhandle forarbejdet til selve målsætningsarbejdet. Vi mener at for at målsætningsarbejdet, som jo er rettet mod fremtiden, skal fungere optimalt, skal bruger og medarbejder i fællesskab forholde sig til fortid og nutiden først. Dette for at bringe overblik over brugerens drømme, ønsker og behov i hverdagslivet som grundlag for det videre GAS-arbejde.

Desuden har vi ønsket at øge fokus på handlingsbeskrivelsen som en konkret mulighed for at nå det planlagte mål, og for at optimere chancen for succes.

Netværksgruppen beskriver GAS-Danmark metodens forløb således:

1. Forberedelse af målsætningsarbejdet:
  - 1.1. Afdækning og prioritering af behov
  - 1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder
2. Målsætningsarbejde i skema:
  - 2.1. Gennemgang af GAS-skemaet (skema 1)
  - 2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål /områder:
    - 2.2.1. Formulering i skemaet
    - 2.2.2. Fastlæggelse af niveauer
  - 2.3. Aftale om opfølgningsdato
3. Handlingsbeskrivelse (skema 2)
4. Sparringsproces
5. Opfølgning (skema 3)

Netværksgruppen mener desuden at der kræves bestemte kompetencer hos medarbejderne for at kunne bruge GAS-metoden optimalt.

Først og fremmest er det en forudsætning at medarbejderen bestrider de kompetencer som er grundlæggende og generelle for arbejdet i socialpsykiatrien – det være sig henholdsvis faglige som personlige kompetencer:

- Et af kravene til den faglige kompetence er at medarbejderen har kendskab til samtaleteori og kommunikation.
- Desuden må medarbejderen evne at støtte brugerens individuelle proces uden at overtage ansvaret unødigt.
- De personlige kompetencer skal bruges til at skabe relation til brugeren med nærvær, engagement, respekt og omsorg.
- Det er også nødvendigt at kunne reflektere over sin egen rolle i relationen.

Dernæst er der specifikke kompetencer som er nødvendige i forhold til en optimal anvendelse af GAS-metoden:

- Først og fremmest må medarbejderen have metodekendskab og -erfaring.
- Medarbejderen må evne at stille sig til rådighed i en dialog som støtter brugeren i at vurdere behov og handlemuligheder.
- Medarbejderen er ansvarlig for at processen forløber fagligt forsvarligt, så målsætningen bliver realistisk.
- For at kunne bruge skemaet, skal medarbejderen også kende til prioritering, formulering og graduering af mål.
- Medarbejderen skal kunne uddrage læring af det samarbejdsforløb der har været.

Dette er netværksgruppens oplæg til at gå i gang med at anvende GAS-Danmark. Vores ønske er at praktikere vil bruge vores rapport som inspiration til at afprøve og evt. udvikle metoden, så den fungerer optimalt i deres specifikke organisation.

## **Perspektivering af det fremtidige arbejde med GAS-Danmark metoden**

Dette oplæg skal ses som en opfordring til at etablere et projekt med den opgave at forholde sig videre til GAS-Danmark metoden. For at kvalificere metoden yderligere, mener netværksgruppen at der stadig er brug for afprøvning af metoden og evt. udvikling.

Netværksgruppen har beskrevet hvad vi mener er optimal brug af GAS-redskabet som en del af GAS-Danmark metoden. Men dette er på det overordnede, teoretiske plan. Tilbage står en række konkrete spørgsmål som er vigtige at arbejde videre med. Det drejer sig om følgende emner:

### **Metode**

- Navn: Vi har kaldt metoden for GAS-Danmark; skal den hedde det eller noget helt andet?
- Skemaet: Hvordan fungerer de skemaer som netværksgruppen har lavet? Burde GAS-skemaet ændres således at formuleringen retter sig mod her og nu i stedet for mod opfølgingsdatoen? Er det de relevante ord vi har valgt i de forskellige rubrikker?
- Andre måder: Er der alternative måder at bruge metoden på, som kan inspirere?

### **Kompetence**

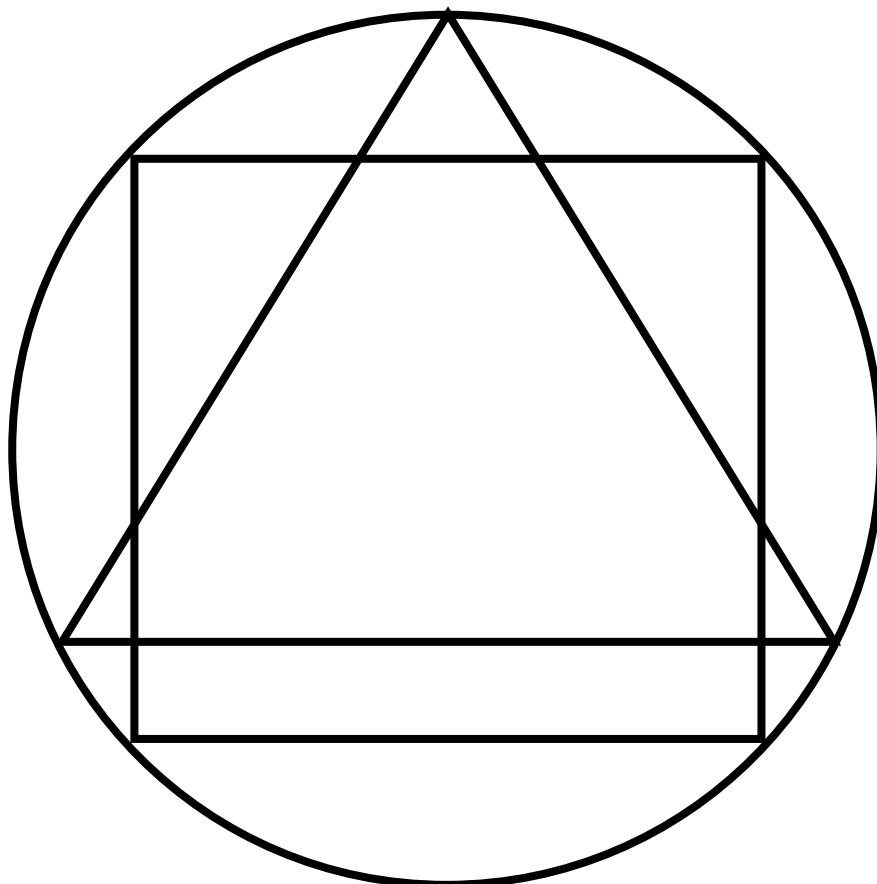
- Medarbejdernes kompetencer: Hvordan kan man sikre det faglige niveau i arbejdet med metoden? Kan metoden anvendes på forskellige niveauer, altså en trinvis graduering – alt efter hvilke kompetencer den enkelte medarbejder har? Hvem har ansvar for at medarbejderne er ”ordentligt klædt på” til metodearbejdet? Hvordan sikrer man en løbende, seriøs dialog om dette emne på arbejdspladserne?

### **Kontekst**

- Undervisning: Hvad er den optimale undervisningsform på kurser og ved konsulentbistand? Hvilken længde bør undervisningen have? Hvem skal deltage? Hvordan introducerer man nye medarbejdere til metoden? Kunne en undervisningsvideo være relevant i den forbindelse? Eller en mere detaljeret manual?

## Litteraturliste

- Erik Adolph m.fl., *Kvalitet i socialpsykiatrien*, Videnscenter for Socialpsykiatri, 2000
- Tove Borg, Ulla Runge og Jytte Tjørnov, *Basisbog i ergoterapi – aktivitet og deltagelse i hverdagslivet*, Munksgaard, 2003
- Marianne Cohen, *Goal Attainment Scaling – GAS. En anden tilgang til det sociale arbejde med sindslidende*, Uddannelsesafdelingen, Psykiatrien Århus Amt, 2003
- Jónas Gústafsson, ”At lære at tage ansvar for eget (arbejds)liv”, *Socialpsykiatri* 3/2004
- Finn Blickfeldt Juliussen, *Forudsætninger for godt handleplansarbejde – erfaringer fra handleplansnetværket PLANET*, Videnscenter for Socialpsykiatri, 2004
- Henrik Dybvad Larsen m.fl., *Når rejsen er målet – metoder i socialpsykiatrisk praksis*, Videnscenter for Socialpsykiatri, 2000
- W.R. Miller & S. Rollnick, *Motivational interviewing: Preparing people for change*, New York: Guilford Press. (2nd ed.), 2002
- Lisbeth Nørgaard og Robert Frank, ”Hvilke kompetencer fordres der”, *Socialpsykiatri* 1/2004
- Kirsten Paulsen og Preben Bøgelund, *KABOGA – et handleplansredskab til borgere med en sindslidelse, der bor i botilbud*, Videnscenter for Socialpsykiatri, 2003
- Knud Ramian m.fl., *HAPLA – et praksisforskningsprojekt*, Videnscenter for Socialpsykiatri, 2001
- Knud Ramian og Jónas Gústafsson, *Liv i fokus*, Systime, 1998
- Knud Ramian og Jónas Gústafsson, *Livshistorien – en vej til det menneskelige*, Systime, 2003



# DEL 2

# METODEN **GAS-DANMARK**

**GAS = Goal Attainment Scaling = måling af målopnåelse**

**Af GAS-netværket 2005**

## **Del 2: Metoden**

<a href="#">GAS.....</a>	<a href="#">1</a>
<a href="#">DANMARK.....</a>	<a href="#">1</a>
<b>INDHOLDSFORTEGNELSE.....</b>	<b>3</b>
Læsevejledning.....	6
<a href="#">DEL 1.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">GAS-DANMARK.....</a>	<a href="#">7</a>
<b>DEL 1. GAS – DANMARK.....</b>	<b>8</b>
Resume af konklusioner.....	8
Om GAS-netværket.....	9
<a href="#">Kontaktpersoner.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Problemformulering for GAS-netværk.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">De tre niveauer .....</a>	<a href="#">13</a>
Undersøgelsen.....	14
Opskriften på implementering af GAS.....	15
Konklusioner.....	17
Perspektivering af det fremtidige arbejde med GAS-Danmark metoden.....	19
Litteraturliste.....	20
<a href="#">DEL 2.....</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">METODEN GAS-DANMARK.....</a>	<a href="#">21</a>
<b>DEL 2: METODEN.....</b>	<b>22</b>
Med etikken i førersædet - dilemmaer.....	25
GAS-Danmark, metoden .....	28
1. Forberedelse af målsætningsarbejdet.....	28
<a href="#">1.1. Afdækning og prioritering af behov.....</a>	<a href="#">28</a>
<a href="#">1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder.....</a>	<a href="#">29</a>
2. Målsætningsarbejde (skema 1):.....	30
<a href="#">2.1. Gennemgang af GAS-skemaet.....</a>	<a href="#">30</a>
<a href="#">2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder.....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">2.3. Aftale om opfølgingsdato.....</a>	<a href="#">33</a>
3. Handlingsbeskrivelse (skema 2).....	34
4. Sparringsprocessen.....	34
5. Opfølgning (skema 3).....	35
<a href="#">.....</a>	<a href="#">36</a>
Forskellige læringsniveauer.....	37
<a href="#">Kort vejledning til GAS-skema.....</a>	<a href="#">38</a>
<a href="#">1: GAS-skema til målbeskrivelse.....</a>	<a href="#">39</a>

<a href="#"><u>2: Skema til handlingsbeskrivelse.....</u></a>	<a href="#"><u>40</u></a>
<a href="#"><u>3: Skema til opfølgning.....</u></a>	<a href="#"><u>41</u></a>
Kort vejledning til GAS-Danmark.....	42
<a href="#"><u>Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder. 2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Formulering i skemaet. 2.2.1. (skema 1).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Fastlæggelse af niveauer. 2.2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Aftale om opfølgningsdato. 2.3.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Handlingsbeskrivelse. 3. (skema 2).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Sparringsprocessen. 4.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Opfølgning. 5. (skema 3).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>DEL 3.....</u></a>	<a href="#"><u>43</u></a>
<a href="#"><u>BEGREBER &amp; METODER GAS-DANMARK.....</u></a>	<a href="#"><u>43</u></a>
<b>DEL 3: BEGREBER OG RELEVANTE METODER.....</b>	<b>44</b>
Begreber og relevante metoder.....	47
<a href="#"><u>Motivation.....</u></a>	<a href="#"><u>47</u></a>
<a href="#"><u>Kompetence.....</u></a>	<a href="#"><u>49</u></a>
<a href="#"><u>Implementering.....</u></a>	<a href="#"><u>51</u></a>
<a href="#"><u>Kontekst.....</u></a>	<a href="#"><u>52</u></a>
<a href="#"><u>Eksempler på relevante metoder.....</u></a>	<a href="#"><u>53</u></a>
<a href="#"><u>Oversigt over hvordan metoderne kan kombineres med GAS-Danmark.....</u></a>	<a href="#"><u>55</u></a>
<a href="#"><u>DEL 4.....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<a href="#"><u>PRAKSIS-FORTÆLLINGER .....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<a href="#"><u>GAS-DANMARK.....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<b>AF GAS-NETVÆRKET 2005 .....</b>	<b>56</b>
<b>DEL 4: PRAKSISFORTÆLLINGER.....</b>	<b>57</b>
Man skal gi' den fuld GAS for at komme godt i gang.....	60
<a href="#"><u>Af Udviklingskonsulent Marianne Cohen.....</u></a>	<a href="#"><u>60</u></a>
Med retning mod arbejdsmarkedet.....	66
<a href="#"><u>af Bente Rasmussen, Toldbodhus.....</u></a>	<a href="#"><u>66</u></a>
Et redskab til struktur i hverdagen.....	74
<a href="#"><u>Jørgen Moth, støtte- og kontaktperson i Østhimmerland.....</u></a>	<a href="#"><u>74</u></a>

Et gruppesarbejde om handleplaner.....	78
<a href="#"><u>Karen Johansen, Aktivitetsteamet i Herlev.....</u></a>	<a href="#"><u>78</u></a>
Motivations- og nedtrapningsforløb.....	88
<a href="#"><u>Finn Juul Hansen, Århus Amts Misbrugscenter.....</u></a>	<a href="#"><u>88</u></a>
Lederens rolle og sparringspartnerens funktion.....	94
<a href="#"><u>Preben Bøgelund, Leder af Botilbudet Kragelund, Århus Amt.....</u></a>	<a href="#"><u>94</u></a>

### **Læsevejledning**

Del 2 er netværksgruppens forslag til en GAS-metode tilpasset danske forhold. Den har vi valgt at kalde GAS-Danmark. Her præsenteres en detaljeret trin-for-trin vejledning i den konkrete brug af GAS. Vejledningen kan bruges som håndbog. Intentionen er at den kan lette processen med at tage GAS i brug.



## Med etikken i førersædet - dilemmaer

I et tidligere projekt om handleplaner (PLANET), som blev gennemført i et samarbejde mellem Videnscenter for Socialpsykiatri og Center for Evaluering, blev identificeret en række dilemmaer på baggrund af data fra netværket om det lokale arbejde med handleplaner på forskellige niveauer (jf. PLANET-rapporten, VISP 2004).

Udgangspunktet var at udpege hvilke dilemmaer der opstår hvis målet er at udvikle og arbejde med handleplansredskaber på en måde der sikrer at planerne:

- Rent faktisk bliver brugt i hverdagen.
- Giver mening både for medarbejder og bruger/beboer, og handleplaner som til stadihed revideres.
- Baseres på brugerindflydelse.
- Baserer sig på brugernes/beboernes ressourcer.

De oplyste i alt 12 dilemmaer har også relevans for arbejdet med GAS-redskabet.

### **Dilemma 1: relationsarbejde – er der tid til det?**

På organisationsplan skal GAS sættes på dagsordenen. Der bør sikres et bevidst valg om hvor højt redskabet prioriteres i forhold til hverdagen og om man vil bruge den nødvendige tid – både i implementeringsfasen og bagefter i det daglige arbejde til samarbejde, refleksion og udvikling.

I det individuelle samarbejde skal GAS vælges af både bruger og medarbejder. GAS skal indpasses i forhold til det samarbejde man i forvejen har.

### **Dilemma 2: Intet valg mellem forskellige redskaber**

Der vil altid være en fare for ensretning hvis en organisation kun har ét redskab – her GAS - at tilbyde brugerne. Det vil være optimalt at kunne tilbyde forskellige metoder og redskaber, men det vil samtidig også være meget ressourcekrævende på organisationsplan.

Hvis man kun kan tilbyde GAS, kan det derfor blive et 'nej' til introduktionen af GAS. En eventuel afvisning af GAS bør ikke blive brugerens problem, men organisationens udfordring i forhold til at tilpasse sig den enkelte brugers ønsker og tilbyde ligeværdige alternativer.

### **Dilemma 3: Integration til hvad?**

De mål der arbejdes med i GAS, tager udgangspunkt i brugerens ønsker og behov. Måske udtrykker brugeren nogle meget overordnede ønsker som kan deles op i mindre mål der er små, realistiske, konkrete, afgrænsede og overskuelige.

Medarbejderen må, i forhold til den enkelte bruger, altid forholde sig kritisk til om denne opdeling i mindre mål understøtter brugerens vej til en højere grad af selvbestemmelse og derved fremmer den psykosociale rehabiliteringsproces<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> WHO definerer psykosocial rehabilitering således: ” Psykosocial rehabilitering er en proces der fremmer muligheder for individer med funktionsnedsættelse til at opnå størst mulig grad af selvstændig funktion i samfundet. Psykosocial rehabilitering indbefatter både forbedring af individets kompetencer og forandring af omgivelserne. Målet er at optimere individuel funktionsmåde og minimere funktionsnedsættelsen

#### **Dilemma 4: Fremmes det ensartede?**

Brugere og medarbejdere i socialpsykiatrien har vidt forskellige udgangspunkter i mødet med handleplansarbejdet. Der er meget forskel på om man begejstres for GAS eller ej. Er man eksempelvis til skemaer eller ikke? Man må derfor være bevidst om hvorfor man vælger GAS. GAS har sin berettigelse når det støtter den enkelte bruger i at opnå mest mulig selvbestemmelse som et led i brugerens psykosociale rehabilitering.

#### **Dilemma 5: Personalets fokus kan blive beboerens problem**

Handleplansarbejde, hvor man bruger GAS i samarbejdet, vil oftest have sit udspring i brugerens ønske om forandring eller udvikling. Det er medarbejderens ansvar at fokus for målsætningsarbejdet retter sig mod at fremme den enkeltes ressourcer og potentialer og ikke kun baserer sig på at identificere problemer.

Et vedvarende ensidigt problemfokus fra medarbejderens side kan modvirke brugerens vej til den ønskede grad af selvbestemmelse, som et led i den psykosociale rehabilitering.

#### **Dilemma 6: Redskabet GAS er ikke velegnet til alle**

Brugere skal kunne frabede sig brugen af GAS. Medarbejdere bør måske også kunne afvise redskabet. Dette må være en del af den diskussion som man har i den enkelte organisation – inden man tager GAS til sig. Muligheder og begrænsninger i GAS må bredes ud, så bruger og medarbejder kan tage seriøst stilling.

Ikke alle ønsker at bruge GAS som et redskab til at fremme den psykosociale rehabilitering. Det må i den forbindelse være en forventning at medarbejderne kan begrunde deres fravalg, således at manglende villighed til at sætte sig ind i materialet eller processen der knytter sig til brugen, ikke er den bagvedliggende begrundelse.

#### **Dilemma 7: Får fortrolighed og tillid lov at være bestemmende?**

Udarbejdelse af handleplaner stiller krav om en tillidsfuld relation mellem bruger og medarbejder - og således også i arbejdet med GAS. På organisationsplan må man forholde sig til hvad man skal stille op hvis tilliden mellem de samarbejdende parter forsvinder. Bruger og medarbejder kan på forhånd aftale hvad de skal gøre hvis forløbet ikke udvikler sig som ønsket.

Skal brugeren, som borger, selv kunne vælge den som han ønsker at samarbejde med om handleplansarbejdet? Og skal det nødvendigvis være kontaktpersonen – eller kunne man tænke sig at organisationen havde medarbejdere der fungerede som ”handleplanskonsulenter” også for brugerne?

#### **Dilemma 8: Hvilken plads får beboerens privatliv?**

Når udgangspunktet er at GAS er brugerens tilvalg, følger naturligt at det må være op til brugeren at vurdere hvem der skal kende til og være involveret i arbejdet. Hvis man i organisationen ønsker at fremme en kultur hvor alle medarbejdere kender til alle brugernes planer for at alle kan støtte bedst muligt op omkring handlingspunkterne, skal man samtidig være opmærksom på håndtering af aspekter som tavshedspligt og fortrolighed omkring følsomme oplysninger. Det er ikke nok at orientere brugeren om at ”sådan gør

---

og handikappet – med vægt på individets valg i en fremgangsrig tilværelse i samfundet.”

vi hos os” – man bør faktisk respektere at brugeren på forhånd skal give sit samtykke før planerne kan være tilgængelige for alle.

### **Dilemma 9: Institutioner i lukkede cirkler**

Korrekt brug af GAS stiller krav til medarbejderne om at kunne reflektere over deres egen rolle i samarbejdet med brugeren. På organisationsplan kræver det rum til supervision og udvikling - på alle planer.

Handleplansarbejdet må altid have som overordnet målsætning at modvirke den risiko for afhængighed som livet i forhold til organisationer/institutioner altid rummer – og at se det som en vigtig, faglig opgave at fremme den enkeltes vej til en øget grad af selvbestemmelse.

### **Dilemma 10: Manglende dokumentation**

Dokumentation og evaluering af erfaringerne fra brugen af GAS i praksis er højest ønskeligt i forhold til vurdering af nytteværdien af redskabet. Rapporten om GAS er et bidrag hertil, men det er et felt som kræver fortløbende opmærksomhed og lyst til at videreudvikle på GAS og parathed til at stille ”de frække spørgsmål”, eksempelvis

- Giver GAS brugeren en reel mulighed for at udvikle graden af selvbestemmelse?
- Er GAS et nyttigt redskab i den konkrete socialpsykiatriske praksis med fremme af processen med psykosociale rehabilitering for den enkelte?

### **Dilemma 11: Kontekst er også medarbejderne**

Alt handleplansarbejde er præget af de personer som indgår i processen. Det gælder således også for GAS. Man samarbejder i det fælles rum som dannes ved mødet mellem forskellige verdener. De to verdener består af alt hvad de to personer indeholder og den ramme som er givet. Som medarbejder må man forholde sig til hvordan man drager sin verden ind i samarbejdet med brugeren, således at det virker som et positivt aktiv i brugerens vej mod den ønskede grad af selvbestemmelse. Egne livserfaringer og faglige ambitioner kan være befordrende for indsigt og kreativitet når brugerens ønsker og behov skal omsættes til konkrete tiltag.

Men præcis det modsatte kan også gøre sig gældende, fordi ens egne forudsætninger kan virke blokerende på evnen til at lytte og tænke anderledes. Derfor forudsætter et vellykket og respektfuldt handleplansarbejde at medarbejderne løbende forholder sig åbent og kritisk reflekterende til sig selv, organisationens kultur og den ”magtposition” som altid vil være en faldgrube i relationen. Hvem er det eksempelvis som tager æren af succeshistorierne – medarbejderne eller brugerne?

### **Dilemma 12: Uklar ansvarsfordeling**

GAS vil oftest fungere som en individuel, personlig plan, hvor den kan indgå som en del af en overordnet plan – hvis brugeren ønsker det. Det er optimalt når GAS ses i sammenhæng med den samlede indsats omkring brugere, så man undgår en situation hvor brugerens behov og ønsker er fordelt på en række forskellige planer i forskellige instanser – og uden en samlet helhedsforståelse af det hverdagsliv som er brugerens realitet.

Fokus for den samlede indsats bør altid være at støtte brugeren i at opnå den højeste grad af selvstændighed som et led i den psykosociale rehabiliteringsproces.

## **GAS-Danmark, metoden**

Via GAS-Danmark ønsker netværksgruppen at udvide brugen af GAS fra at være et redskab til at blive en bredere metode som indeholder forberedelse, målsætnings-arbejde, handlingsbeskrivelse, sparring og opfølgning.

GAS er hidtil blevet brugt som et redskab til at opstille overkommelige, realistiske og målbare mål. Erfaringer viser dog at det kan være svært at få formuleret målene så de er til at arbejde med. Ofte udtrykker brugeren meget diffuse behov, og det kræver et omhyggeligt forarbejde at finde ind til konkrete mål der kan arbejdes med i GAS-skemaet. Det kræver derfor øget fokus på forarbejdet for at kunne støtte brugeren optimalt i denne proces. I det følgende gør netværksgruppen rede for hvordan GAS-Danmark bruges optimalt.

### **Forløb**

#### **GAS-Danmark, metoden:**

- 1. Forberedelse af målsætningsarbejdet:*
  - 1.1. Afdækning og prioritering af behov*
  - 1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder*

#### **GAS-redskabet:**

- 2. Målsætningsarbejde i skema:*
  - 2.1. Gennemgang af GAS-skemaet (skema 1)*
  - 2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål /områder:*
    - 2.2.1. Formulering i skemaet*
    - 2.2.2. Fastlæggelse af niveauer*
  - 2.3. Aftale om opfølgningsdato*
- 3. Handlingsbeskrivelse (skema 2)*
- 4. Sparringsproces*
- 5. Opfølgning (skema 3)*

Flere begreber i forbindelse med GAS-arbejdet er uddybende forklaret i del 3. Det drejer sig om: motivation, kompetence, implementering og kontekst. Desuden er der i del 3 en kort beskrivelse af andre relevante metoder.

## **1. Forberedelse af målsætningsarbejdet**

### **1.1. Afdækning og prioritering af behov**

En af kerneydelserne i socialpsykiatrien er at støtte brugerne i at opnå større kompetence i forhold til deres daglige liv. Det kræver at vi som medarbejdere giver brugerne mulighed for at forholde sig undersøgende til deres hverdagsliv. Ofte viser det sig at det er svært for brugerne at udtrykke konkrete behov som de ønsker støtte til at arbejde med.

Medarbejder og bruger kan få hjælp fra forskellige metoder. Det vigtigste er ikke hvilken metode der anvendes, men derimod den proces som foregår inden for rammerne af metoden. *Processen handler om at brugeren, med støtte fra medarbejderen, forholder*

*sig til sit liv og derved når til en erkendelse omkring sit liv. Hvordan ser mit liv ud lige nu? Skal det være sådan? Eller er der noget jeg ønsker skal være anderledes? Hvad har jeg mest behov for at ændre på? Magter jeg at gøre det lige nu? Valget er brugerens alene.*

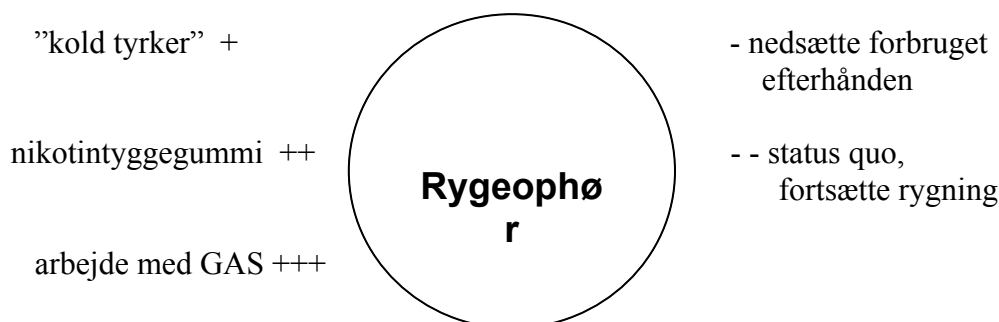
## 1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder

Når brugeren er nået så langt i sin proces at der er et konkret behov at forholde sig til, kan medarbejderen hjælpe med til at klarlægge handlemulighederne. Et behov kunne være at brugeren gerne vil gøre noget ved sin økonomi eller sin fysiske form. Udgangspunktet for samarbejdet er altså ikke GAS - men brugerens behov. Til hvert behov kan der være flere muligheder for at handle, hvor GAS kan være én af flere muligheder.

I det følgende eksempel kan et rygeophør være et konkret emne at gribe fat i - både i forhold til økonomi og en bedre fysisk form.

---

### *Graduering af handlemuligheder ved ønsket om at holde op med at ryge:*



---

Dette er en enkel model til at skabe sig overblik. Sætningerne illustrerer de muligheder der er for at handle på fokusområdet. + / - er den værdi den enkelte handlemulighed tillægges i forhold til en tilfredsstillende løsning.

Efter at der er foretaget en prioritering – hvad enten man bruger ovenstående model eller ej – så er næste skridt i processen at gribe fat i GAS-skemaet, hvis det er det brugeren vælger.

## 2. Målsætningsarbejde (skema 1<sup>5</sup>):

### 2.1. Gennemgang af GAS-skemaet

Der anvendes et skema pr. kortsigtet mål/område.

<b>Langsigtet mål/område:</b>	( f.eks. bedring af fysisk form )
<b>1: GAS skema til målbeskrivelse</b>	
Navn:	Skemaet udfærdiget: d.
Støtteperson:	Opfølgning aftalt: d.
Sparringspartner:	
<b>Resultat ved opfølgning:</b>	<b>Kortsigtet mål/område:</b> ( f.eks. Rygeophør )
	<b>Prioritering:</b> %
Meget mere end forventet	
Noget mere end forventet	
<b>FORVENTET RESULTAT</b>	
Noget mindre end forventet	
Meget mindre end forventet	
Der anvendes flg. symboler:	* markerer situationen ved skemaets udfyldelse √ markerer situationen ved opfølgning

*Langsigtet mål/område:*

- Angivelse af det langsigtede, overordnede mål som det kortsigtede mål/område er en del af.

*Tre navne:*

- Bruger
- Støtteperson - for eksempel kontaktpersonen
- Sparringspartner - en person som ”udfordrer” skemaet.

*To datoer:*

- Hvornår vi laver GAS skemaet
- Hvornår vi planlægger at følge op

*Kortsigtet mål/område:*

- Angivelse af det valgte delmål/område som brugeren ønsker at målsætte.

*Resultat ved opfølgning:*

- Resultatet skal deles op i fem niveauer, med det forventede resultat som udgangspunkt som skal vurderes ved opfølgningen.

*Prioritering:*

- Skal der arbejdes på flere mål/områder, kan de prioriteres forskelligt. Dette synliggøres ved at fordele 100 % mellem de udvalgte mål/områder.

*Symboler:*

- Skal bruges til at vise afstanden mellem det aktuelle niveau vi planlægger ud fra ( \* ) og det niveau vi opnår ( √ ).

<sup>5</sup> Det viste skema er redigeret af netværksgruppen og findes i fuld størrelse bagerst i denne del.

## 2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder

Som det første formuleres det langsigtede mål/område med udgangspunkt i det behov som brugeren prioriterede højest. Målet/området skal have betydning for brugeren. Det vil sige at *der skal være "grønt lys"*<sup>6</sup>, således at brugeren er motiveret for at indgå i et målrettet samarbejde. Det er altså ikke medarbejderens vurdering af hvilket mål brugeren har behov for at sætte sig. Målet/området skal desuden være en naturlig del af brugerens og medarbejderens samarbejde. Det valgte mål/område kan være meget bredt som personlig hygiejne, rengøring, social kontakt, angst osv.

Næste skridt er at inddеле det langsigtede mål/område i snævrere mere kortsigtede mål/områder. Det kan f. eks. være at børste tænder, rede seng, stå tidligere op, ringe til familien, tage med bus osv. Det gælder om at *finde ind til en konkret aktivitet eller handling der kan arbejdes med*, og som kan formuleres i skemaet, så det kan måles på. Denne aktivitet eller handling er det kortsigtede mål/område som skrives i det dertil hørende felt.

### Eksempler på spørgsmål i forbindelse med formulering af mål

- *Når du taler om hygiejne, hvad synes du så er sværest og lettest?*
- *Hvilken af de svære ting du nævner, vil du helst ændre på?*
- *Du taler om at angsten forhindrer dig i mange ting.*
- *Hvilke konkrete situationer kan du nævne i den forbindelse?*
- *Hvilken af dem vil være nemmest for dig at gøre noget ved?*
- *Hvilken farve har dit "trafiklys" i forhold til dette emne?*
- *Er det rødt, gult eller grønt?*

Det betaler sig at være grundig i dette detektivarbejde. Det forebygger at man er nødt til at ændre mål undervejs i processen.

### 2.2.1. Formulering i skemaet

Et målområde kan inddeles i fem niveauer - fra "meget mindre end forventet" til "meget mere end forventet".

Måleenheden skal være den samme i hele skemaet. Det nytter ikke at starte med "antal gange om ugen man løber" for senere at gå over til "antal km pr. gang man løber". Eller hvis der er tale om angst, og den konkrete aktivitet er at bedre evnen til at køre i bus, så nytter det ikke noget at arbejde med både antal gange vedkommende kan tage bussen inden for den aftalte periode, og samtidigt måle på antallet af stoppesteder som vedkommende kan holde ud at være i bussen. Det gør det meget svært at vurdere hvilket niveau brugeren har opnået ved den efterfølgende opfølgning.

Målet gradueres eller tilpasses inden for de fem niveauer så der ikke er 'huller' imellem dem. F.eks. hvis en ryger vil nedsætte sit daglige forbrug af cigaretter, så er det uhen-sigtsmæssigt at skrive sådan:

Meget mere end forventet	10 cigaretter om dagen
--------------------------	------------------------

<sup>6</sup> Trafiklyset er et billede på graden af motivation og er beskrevet i del 3.

Noget mere end forventet	15 cigaretter om dagen
<b>Forventet resultat</b>	20 cigaretter om dagen
Noget mindre end forventet	25 cigaretter om dagen
Meget mindre end forventet	30 cigaretter om dagen

Ved denne type skema må brugeren registrere sit daglige forbrug så der kan udregnes et gennemsnitstal til brug for opfølgningen. Hvis gennemsnittet er på 17 cigaretter om dagen, vil det være umuligt at finde det rigtige niveau i skemaet. Det er ikke hensigtsmæssigt, da vi arbejder mod at opnå konkrete målbare resultater. I stedet kan skemaet udfyldes som nedenstående eksempel:

Meget mere end forventet	10 eller færre end 10 cigaretter om dagen.
Noget mere end forventet	Færre end 20 og flere end 10 cigaretter om dagen
<b>Forventet resultat</b>	20 cigaretter om dagen
Noget mindre end forventet	Flere end 20 og færre end 30 cigaretter om dagen
Meget mindre end forventet	30 eller flere end 30 cigaretter om dagen

Der kan også forekomme overlapninger i skemaet, og her gælder det samme som ved huller mellem resultaterne. Man kan ikke registrere resultatet i skemaet. At undgå ”overlapninger” og ”huller” i skemaet, er udelukkende et formuleringsspørgsmål.

### 2.2.2. Fastlæggelse af niveauer

Først aftales det forventede resultat. Det skal beskrives så enkelt og konkret som muligt. Det skal også nås inden for den tid vi aftaler. På dette tidspunkt kan der, hos bruger og medarbejder, nemt være forskellige opfattelser af situationen. Brugeren ønsker at der skal ske noget. Det kan være svært og provokerende at skulle forholde sig til det aktuelle niveau. Det er vigtigt at være bevidst om at *der ofte vil være forskel på et ønsket resultat og det man skal blive enige om som forventet resultat*. At lede efter ”den mindste forandring som gør en forskel”, er altid et godt udgangspunkt. Det er medarbejderens opgave at være realistisk og have dette for øje.

Når de øvrige felter skal formuleres, gælder det igen om ikke at være for ambitiøs og vurdere om gradueringen er realistisk eller udtryk for et ønsket resultat. Man kan vælge ikke at udfylde alle niveauer hvis det ikke er relevant i forhold til det valgte område; men jo mere målene gradueres, jo nemmere er det at finde det rigtige resultat ved opfølgningen.

#### Eksempler på spørgsmål til gradueringen:

- *Hvordan fungerer det (området) for dig lige nu? Det er det vi skal have som udgangspunkt.*
- *Hvad kunne du så være tilfreds med af ændring - i forhold til nu?*
- *Har du tidligere prøvet at gøre noget ved det her emne? Hvordan gik det?*
- *Hvad kan du/vi evt. gøre anderledes?*
- *I forhold til det forventede resultat skal vi tage det mindste skridt opad og nedad i skemaet som er i orden for dig. Hvad kunne et skridt være?*

Til sidst registreres med en \* hvor niveauet er lige nu så vi senere kan se udviklingen. Det er vigtigt at huske. Man glemmer nemt hvad udgangspunktet var hvis der f.eks. går to måneder inden opfølgningen.



Ofte vil det være mest hensigtsmæssigt at placere det nuværende niveau i feltet ”noget mindre end forventet”, for at være realistisk og tage opnåelige små skridt. Det kan være vanskeligt at se sit nuværende niveau placeret i rubrikken – som et ”negativt” niveau. Men det er vigtigt at påpege at *formuleringen i skemaet først gælder på opfølgningsdatoen*. Man planlægger niveauerne som man forventer de ser ud ved opfølgningen. Skemaet er altså et udtryk for hvordan det vil se ud i fremtiden.

Det skal her påpeges at *der ikke altid behøver at være tale om en udvikling i det forventede resultat*. Somme tider er det realistisk og et mål i sig selv for brugeren at bibeholde status quo. Der vil under alle omstændigheder være tale om en målrettet forholden sig til sit liv på det valgte område, og til hvordan det kunne være hvis det blev ”mindre” eller ”mere”.

### **2.3. Aftale om opfølgningsdato**

Hvis der arbejdes med flere områder, kan det blive uoverskueligt og svært at styre. Uoverskueligheden forøges hvis der er forskellige datoer for opfølgning. Det må man være opmærksom på, så samarbejdet ikke bliver vanskeligt af den grund. Tidshorizonten skal tilpasses det man arbejder med. Det er vigtigt at datoen ikke bliver sat for langt ud i fremtiden. Så risikerer man at målet forsvinder ud af syne, gnisten forsvinder undervejs, og man glemmer hvad man egentlig er i gang med. På den anden side skal datoen heller ikke være for tidlig. Bruger og medarbejder skal have tid til at nå den planlagte proces uden unødigt risiko for at blive stressede. Det gælder om at have for øje at *der skal være størst mulig chance for at opnå det forventede resultat*.

Meget ofte er det nødvendigt at tage stilling til opfølgningsdatoen allerede når man aftaler det forventede resultat, fordi dette skal sættes i forhold til tidshorizonten.

Hvis tingene ændrer sig undervejs og ikke udvikler sig som planlagt, har parterne et gensidigt ansvar for at få rykket opfølgningen frem. *Samarbejdet skal hele tiden være rettet mod målet - det forventede resultat*.

#### **Eksempler på spørgsmål til fastsættelse af opfølgningsdato:**

- *Hvor lang tid synes du der skal gå, før vi taler om hvordan det er gået?*
- *Hvor længe vil være passende for dig at arbejde med det du har valgt?*
- *Hvor lang tid vil du have, så du kan nå at arbejde med det?*
- *Hvor meget tid skal der til, for at du kan se at der sker noget?*

### 3. Handlingsbeskrivelse (skema 2<sup>7</sup>)

Der bør altid tages stilling til spørgsmålet om handleplan efter et udfyldt GAS-skema. I ”skema til handlingsbeskrivelse” er der mulighed for at beskrive hvilke handlinger og aktiviteter der aftales.

<b>Langsigtet mål/område:</b>	
<b>2: Skema til handlingsbeskrivelse</b> <i>Udfyldes efter GAS-skema</i>	
Navn:	Skemaet udfærdiget: d.
Støtteperson:	Opfølgning aftalt: d.
Sparringspartner:	
<b>Aftalte aktiviteter og handlinger:</b>	<b>Kortsigtet mål/område:</b>
	<b>Prioritering:</b> %
<b>Bruger:</b>	
<b>Støtteperson:</b>	
<b>Andre:</b>	

Når et handleplanssamarbejde aftales, er det vigtigt at formulere opgavefordelingen så detaljeret som muligt, så der ikke opstår tvivl om hvem der gør hvad, hvordan det skal gøres og hvornår. *Aftalerne skal være et udtryk for brugerens eget ønske om støtte.* Medarbejderens rolle er at være til rådighed - dog med et naturligt hensyn til de ydre rammer og den kontekst samarbejdet foregår indenfor.

Noget af styrken i arbejdet med GAS ligger i det tætte samarbejde mellem bruger og medarbejder. Det virker motiverende for begge parter at man forpligter sig til nogle konkrete aftaler over for hinanden. Derved deler man ansvaret for gennemførelse og resultat. Det kan være en del af den støtte som en bruger har brug for: at medarbejderen er med hele vejen som en ligeværdig medspiller.

#### **Eksempler til spørgsmål til handlingsbeskrivelse:**

- *Hvordan plejer du at gøre? (konkrete handlinger)*
- *Hvordan plejer det at foregå?*
- *Hvad skal du konkret gøre for at nå målet?*
- *Hvordan skal det gøres og hvornår?*
- *Hvordan kan jeg bedst hjælpe dig med det?*
- *Hvad kan jeg gøre for at støtte dig i at nå dit mål?*
- *Hvad ville du synes om hvis jeg gør – (et konkret forslag)?*
- *Er der evt. noget der skal være på plads først? (køb af tandbørste, klippekort osv.)*

### 4. Sparringsprocessen

Når skemaet er udfyldt, inddrages en sparringspartner med henblik på at sikre at det valgte mål er relevant for brugeren, og at de aftalte resultater er realistiske inden for det afsatte tidsrum. Det er optimalt hvis både bruger og medarbejder mødes med sparrings-

<sup>7</sup>Det viste skema er redigeret af netværksgruppen og findes i fuld størrelse bagerst i denne del.

partneren, men erfaringen viser at det ikke altid er muligt. Bruger og medarbejder må beslutte sammen hvordan sparringen mest hensigtsmæssigt skal foregå.

Sparringspartneren kan være en kollega eller ens daglige leder, bare det er en person som ikke har deltaget i processen. Sparringspartnerens rolle er at forholde sig realistisk og nysgerrigt til det aktuelle skema og til en evt. handleplan.

#### **Eksempler på spørgsmål til sparringsprocessen:**

- *Er målet realistisk i forhold til den aftalte periode?*
- *Er måleenheden den samme i hele skemaet?*
- *Er målfelterne konkrete nok, så de er målbare?*
- *Er skemaet udfyldt korrekt, så der ikke er huller eller overlapninger i gradueringerne?*
- *Er det registreret hvordan situationen er i dag?*
- *Hvad kan hjælpe til at nå det forventede resultat, og hvad kan være en hindring?*
- *Kan en evt. handleplan fungere efter hensigten?*
- *Er de opstillede krav for medarbejderens indsatsen realistiske i forhold til medarbejderens arbejdsdag?*
- *Er det relevant at lave en handleplan på baggrund af skemaet?*

## **5. Opfølgning (skema 3)**

Efter den aftalte tid skal forløbet vurderes og en evt. fortsættelse af arbejdet planlægges. Hvilket niveau har brugeren nu opnået i GAS-skemaet? Er det forventede resultat nået? Der sættes et  $\sqrt$  ud for det opnåede niveau i GAS-skemaet for at markere hvordan situationen er på det tidspunkt hvor skemaet evalueres.

En opfølgning indeholder to forskellige elementer:

- Evalueringen, som handler om at forholde sig til processen: det der er sket, fra bruger og medarbejder formulerede mål i GAS skemaet og indgik en handleplansaftale og frem til opfølgningsdatoen. Her bruges skema 3 (side 9).
- En evt. justering af skemaet og en stillingtagen til fremtiden. Skal der arbejdes videre via GAS-metoden og laves nye planer for samarbejdet? Her benyttes et nyt skema 1 og et nyt skema 2.

<b>Langsigtet mål/område:</b>	
<b>3: Skema til opfølgning<sup>8</sup></b> <i>Udfyldes ved opfølgning</i>	
Navn:	Skemaet udfærdiget: d.
Støtteperson:	Opfølgning foretaget: d.
Sparringspartner	
<b>Opfølgning:</b>	<b>Kortsigtet mål /område:</b>
	<b>Prioritering:</b> %
<b>Faktiske aktiviteter og handlinger:</b>	
<b>Forklaringer på afvigelser mellem aftalte og faktiske aktiviteter og handlinger:</b> <i>(hvad har virket – hvad har ikke virket)</i>	
<b>Niveauet/situationen som den ser ud ved opfølgning:</b>	

Dette skema udfyldes i forbindelse med opfølgningen på samarbejdet. Det giver mulighed for at beskrive hvilke handlinger og aktiviteter der blev udført. De sættes i relation til de aftaler om handlinger og aktiviteter der blev beskrevet i skema 2, ”skema til handlingsbeskrivelse”. Dette skal resultere i en vurdering af hvad der har virket efter hensigten, og hvad der ikke har virket. Dette skrives også i skemaet.

Evalueringen er et vigtigt element i GAS-arbejdet. Det er her motivationen til at fortsætte arbejdet, skal hentes. Det er her bruger og medarbejder kan registrere at der er sket noget. Det kan være op eller ned eller ligeud. Under alle omstændigheder har der været en proces i gang. En proces som man kan lære noget af. Det er selvfølgelig mest tilfredsstillende hvis det forventede resultat nås - eller niveauerne derover. Men *lige-gyldigt hvor man ender i skemaet, kan det bruges til noget.*

Det er også gennem evalueringen at brugeren kan få en øget fornemmelse af at kunne magte sin egen tilværelse på et konkret område i en konkret periode. Og når det kan ske på ét område, så er der grund til at tro at det kan ske på flere. Nederlag findes pr. definition ikke ved anvendelse af GAS. Hvis det forventede resultat ikke nås, skyldes det ikke svigt fra brugerens side, men dårlig planlægning.

GAS giver mulighed for at koncentrere sig om at opnå succes og minimere risiko for fiasko. Kunsten er ikke kun at se på resultatet, men også på processen; eller rettere: at holde de to ting op mod hinanden og anskue dem ud fra spørgsmålet: ”Hvad kan vi lære af det”? *Det er medarbejderens ansvar at fremhæve læringsperspektivet for at afværge en evt. følelse af nederlag.*

<sup>8</sup> Det viste skema er redigeret af netværksgruppen og findes i fuld størrelse bagerst i denne del.

## Forskellige læringsniveauer

Det overordnede spørgsmål som man skal stille hver gang, er: ”Hvad kan vi lære af det?” Det sikrer at læringen kommer i fokus, uanset hvordan det er gået.

### Niveau 1

Når det opnåede mål, som bruger stillede op i GAS-skemaet, er nået (eller derover).

#### Hvad var det der virkede?

- *Hvad gjorde bruger, og hvad gjorde medarbejder?*
- *Hvad gjorde bruger og medarbejder rigtigt, så erfaringen kan bruges en anden gang?*

### Niveau 2

Når det målet ikke er nået, på trods af at der var ”grønt lys” da skemaet blev lavet.

#### Hvad kan bruger og medarbejder lære af det?

- *Har der været en brist i kommunikationen undervejs i skemalægningen?*
- *Har målet været sat for højt fra starten?*
- *Har handlingsbeskrivelsen ikke været konkret nok, så der har været tvivl om hvem der gjorde hvad?*
- *Hvor i processen skulle bruger og medarbejder have gjort det anderledes?*

### Niveau 3

Når det forventede resultat ikke er nået, fordi der ikke var ’grønt lys’ fra starten af. Bruger og medarbejder må undersøge hvad der skulle have været anderledes.

#### Hvad kan bruger og medarbejder lære, så det kan gøres bedre næste gang?:

- *Kunne målet/området eventuelt deles op i mindre enheder, så det blev mere overskueligt?*
- *Skulle det have ventet til et andet tidspunkt?*
- *Er der et andet behov som er vigtigere?*
- *Prøver brugeren at opfylde forventninger fra omgivelserne, i stedet for at fokusere på egne behov?*
- *Har medarbejderen haft ambitioner på brugerens vegne?*

Der er masser af faldgrupper undervejs. Men hvis man i evalueringen laver et nederlag om til læring, så vil både bruger og medarbejder kunne arbejde videre med nyt mod. De vil begge være blevet en del klogere på hvordan det kan gøres bedre. Denne holdning til

evalueringsarbejdet giver umiddelbart maksimalt med succes og minimalt med nederlag. *Der er læring at hente i enhver proces, ligegyldigt hvilken retning den har.*

Der skal også tages stilling til om der skal arbejdes videre med det pågældende mål/område. Medarbejder og bruger skal gøre sig klart hvor langt de forventer at komme i den næste periode. De skal overveje hvordan det nye skema skal se ud og evt. aftale en ny handleplan. Ofte vil det være naturligt at graduere således at niveauet ”noget bedre end forventet” bruges som ”forventet resultat” i den kommende periode. GAS-arbejdet kan fortsættes så længe det giver mening for de samarbejdende parter.

Det skal til sidst bemærkes, at netværksgruppens beskrivelse af GAS-metoden beskriver et ”normalt” eller optimalt forløb. Der vil være andre måder at bruge GAS-principperne på. Hvis brugeren ikke bryder sig om at bruge et skema, kan man nøjes med at have skemaet i baghovedet og alligevel have glæde af metoden. Det tankesæt som ligger til grund for GAS, kan gøre sig gældende uden skemaet. Medarbejderen kan også bruge GAS på sin egen indsats og opstille langsigtede og kortsigtede mål for sin støtte.

## **Kort vejledning til GAS-skema**

Bagest i denne del findes en kort vejledning, som kan tages med i hånden når samarbejdet med brugeren er nået så langt at GAS-skemaet skal udfyldes. Det kan være en hjælp at have noget konkret at gå ud fra, og også en måde at inddrage brugeren i processen og ansvaret for denne. Vejledningen gælder også sparring- og opfølgingsprocessen.

## **Dokumentation**

En ting er at GAS er velegnet til målsætningsarbejde, men metoden er også særdeles velegnet til at dokumentere det socialpsykiatriske arbejde. Flere steder bruger man GAS-skemaerne eller resultatet af dem i et direkte samarbejde med f.eks. sagsbehandlere. Dette kan være med til at skabe sammenhæng i aftaler og handleplaner. I forbindelse med ansøgning om støtte og økonomiske bevillinger, kan GAS-resultater også være med til at anskueliggøre at brugeren er i en udviklingsproces, og at det kan ”betale sig” at støtte op om denne proces.

For den enkelte medarbejder virker det motiverende at kunne se konkrete resultater for den ydelse man giver. Måske kan det modvirke udbændthed, at effekten af den individuelle indsats tydeliggøres. Også på mere overordnet plan kan GAS bruges til dokumentation. I mange organisationer bliver man afkrævet dokumentation for ydelser og resultater af den socialpsykiatriske indsats. Der skal beskrives planer for udviklingen af metoder og kvalitet i det daglige støttee arbejde. Tilførelse af personaleressourcer hænger ikke på træerne i disse år, men hvis man skal argumentere for det, er konkrete og positive resultater nok noget af det der vægter tungest.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ved interesse for dette emne henvises til Center for Evaluering, som har skrevet om dokumentation.

<b>Langsigtet mål/område:</b>	
-------------------------------	--

### 1: GAS-skema til målbeskrivelse

Navn:  
 Støtteperson:  
 Sparringspartner:

Skema udfærdiget: d.  
 Opfølgning aftalt: d.

<b>Resultat ved opfølgning:</b>	<b>Kortsigtet mål/område:</b>
	<b>Prioritering:            %</b>
Meget mere end forventet	
Noget mere end forventet	
<b>FORVENTET RESULTAT</b>	
Noget mindre end forventet	
Meget mindre end forventet	

Der anvendes flg. symboler:    \* markerer situationen ved skemaets udfyldelse  
   √ markerer situationen ved opfølgning





<b>Langsigtet mål/område:</b>	
-------------------------------	--

### 3: Skema til opfølgning

*Udfyldes ved opfølgning*

Navn:  
 Støtteperson:  
 Sparringspartner:

Skema udfærdiget: d.  
 Opfølgning foretaget: d.

<b>Opfølgning:</b>	<b>Kortsigtet mål/område:</b>  <b>Prioritering:</b> %
<b>Faktiske aktiviteter og handlinger:</b>	
<b>Forklaringer på afvigelser mellem aftalte og faktiske aktiviteter og handlinger:</b> <i>(hvad har virket – hvad har ikke virket)</i>	
<b>Niveauet/situationen som den ser ud ved opfølgning:</b>	

## **Kort vejledning til GAS-Danmark**

(tallene i vejledningen henviser til tilsvarende punkter i metodegennemgangen i del 2)

### **Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder. 2.2.**

Det langsigtede mål/område skal formuleres først. Skriv det i den øverste rubrik i ”GAS-skema til målbeskrivelse”.

Aftal det kortsigtede mål/område, og skriv det i skemaet. Det skal have betydning for brugeren, og brugeren skal have ”grønt lys”. Målet/området skal desuden være en naturlig del af jeres samarbejde. Det gælder om at finde frem til en konkret aktivitet der kan arbejdes med. Den skal kunne formuleres i skemaet, så den kan måles på.

#### **Formulering i skemaet. 2.2.1. (skema 1)**

Måleenheden skal være den samme i hele skemaet. Målet inddeles i de fem niveauer, så der ikke er ”huller” eller ”overlapninger” imellem dem. Ellers bliver det svært at registrere resultatet i skemaet.

#### **Fastlæggelse af niveauer. 2.2.2.**

Planlæg det forventede resultat til at være så enkelt og konkret som muligt. Det skal kunne nås inden opfølgingsdatoen. Gå efter ”den mindste forandring som gør en forskel”. De øvrige felter formuleres efter samme principper.

Lav en \* hvor niveauet er lige nu. Husk at *formuleringen i skemaet omhandler opfølgingsdatoen.*

#### **Aftale om opfølgingsdato. 2.3.**

Aftalen skal tilpasses det I arbejder med: ikke for langt væk og ikke for tidligt. Datoen kan tit sættes allerede når I aftaler ”det forventede resultat”.

#### **Handlingsbeskrivelse. 3. (skema 2)**

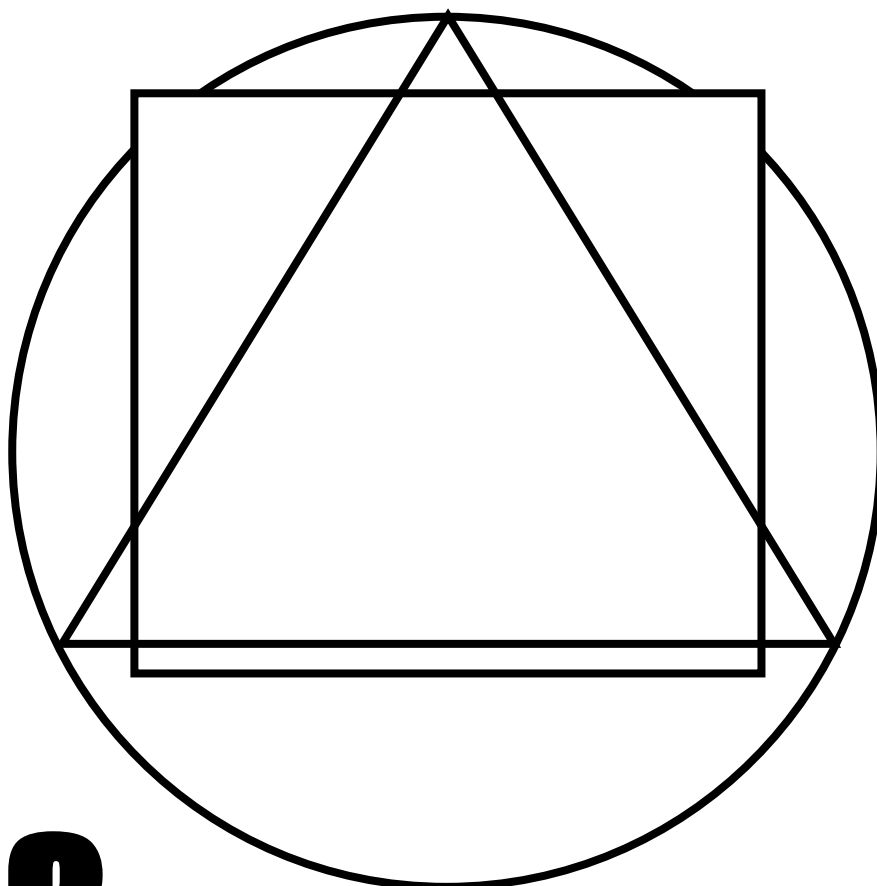
Tag stilling til om I vil lave en handleplan. Når I vælger dette, skrives det konkrete mål, samt hvilke handlinger og aktiviteter I aftaler med hinanden i ”skema til handlingsbeskrivelse”.

#### **Sparringsprocessen. 4.**

Efter udfyldelse af skemaet, mødes I begge (hvis det kan lade sig gøre) med en sparringspartner, for at sikre at aftalerne er relevante og realistiske.

#### **Opfølgning. 5. (skema 3)**

Sæt et ✓ i skema 1 ud for det opnåede resultat. Tal sammen om hvordan de ”aftalte aktiviteter og handlinger” i skema 2 er forløbet. Skriv de ”faktisk aktiviteter og handlinger” i ”skema til opfølgning”, og sammenhold dem med de aftalte. Forklar afvigelserne med fokus på: ”Hvad kan I lære?” ”Hvad har virket?” og ”Hvad har ikke virket efter hensigten?” Beskriv det nuværende niveau. Aftal herefter om I skal arbejde videre med GAS-skemaet og juster evt. skemaet til den nye periode.



# **DEL 3**

# **BEGREBER & ME-**

# **TODER GAS-DANMARK**

**GAS = Goal Attainment Scaling = måling af målopnåelse**

**Af GAS-netværket 2005**

## **Del 3: Begreber og relevante metoder**

<a href="#">GAS.....</a>	<a href="#">1</a>
<a href="#">DANMARK.....</a>	<a href="#">1</a>
<b>INDHOLDSFORTEGNELSE.....</b>	<b>3</b>
Læsevejledning.....	6
<a href="#">DEL 1.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">GAS-DANMARK.....</a>	<a href="#">7</a>
<b>DEL 1. GAS – DANMARK.....</b>	<b>8</b>
Resume af konklusioner.....	8
Om GAS-netværket.....	9
<a href="#">Kontaktpersoner.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Problemformulering for GAS-netværk.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">De tre niveauer .....</a>	<a href="#">13</a>
Undersøgelsen.....	14
Opskriften på implementering af GAS.....	15
Konklusioner.....	17
Perspektivering af det fremtidige arbejde med GAS-Danmark metoden.....	19
Litteraturliste.....	20
<a href="#">DEL 2.....</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">METODEN GAS-DANMARK.....</a>	<a href="#">21</a>
<b>DEL 2: METODEN.....</b>	<b>22</b>
Med etikken i førersædet - dilemmaer.....	25
GAS-Danmark, metoden .....	28
1. Forberedelse af målsætningsarbejdet.....	28
<a href="#">1.1. Afdækning og prioritering af behov.....</a>	<a href="#">28</a>
<a href="#">1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder.....</a>	<a href="#">29</a>
2. Målsætningsarbejde (skema 1):.....	30
<a href="#">2.1. Gennemgang af GAS-skemaet.....</a>	<a href="#">30</a>
<a href="#">2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder.....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">2.3. Aftale om opfølgingsdato.....</a>	<a href="#">33</a>
3. Handlingsbeskrivelse (skema 2).....	34
4. Sparringsprocessen.....	34
5. Opfølgning (skema 3).....	35
<a href="#">.....</a>	<a href="#">36</a>
Forskellige læringsniveauer.....	37
<a href="#">Kort vejledning til GAS-skema.....</a>	<a href="#">38</a>

<a href="#"><u>1: GAS-skema til målbeskrivelse.....</u></a>	<a href="#"><u>39</u></a>
<a href="#"><u>2: Skema til handlingsbeskrivelse.....</u></a>	<a href="#"><u>40</u></a>
<a href="#"><u>3: Skema til opfølgning.....</u></a>	<a href="#"><u>41</u></a>
Kort vejledning til GAS-Danmark.....	42
<a href="#"><u>Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder. 2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Formulering i skemaet. 2.2.1. (skema 1).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Fastlæggelse af niveauer. 2.2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Aftale om opfølgningsdato. 2.3.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Handlingsbeskrivelse. 3. (skema 2).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Sparringsprocessen. 4.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Opfølgning. 5. (skema 3).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
DEL 3.....	43
BEGREBER & METODER GAS-DANMARK.....	43
<b>DEL 3: BEGREBER OG RELEVANTE METODER.....</b>	<b>44</b>
Begreber og relevante metoder.....	47
<a href="#"><u>Motivation.....</u></a>	<a href="#"><u>47</u></a>
<a href="#"><u>Kompetence.....</u></a>	<a href="#"><u>49</u></a>
<a href="#"><u>Implementering.....</u></a>	<a href="#"><u>51</u></a>
<a href="#"><u>Kontekst.....</u></a>	<a href="#"><u>52</u></a>
<a href="#"><u>Eksempler på relevante metoder.....</u></a>	<a href="#"><u>53</u></a>
<a href="#"><u>Oversigt over hvordan metoderne kan kombineres med GAS-Danmark</u></a>	<a href="#"><u>55</u></a>
DEL 4.....	56
PRAKSIS-FORTÆLLINGER .....	56
GAS-DANMARK.....	56
<b>AF GAS-NETVÆRKET 2005 .....</b>	<b>56</b>
<b>DEL 4: PRAKSISFORTÆLLINGER.....</b>	<b>57</b>
Man skal gi' den fuld GAS for at komme godt i gang.....	60
<a href="#"><u>Af Udviklingskonsulent Marianne Cohen.....</u></a>	<a href="#"><u>60</u></a>
Med retning mod arbejdsmarkedet.....	66
<a href="#"><u>af Bente Rasmussen, Toldbodhus.....</u></a>	<a href="#"><u>66</u></a>
Et redskab til struktur i hverdagen.....	74

<a href="#"><u>Jørgen Moth, støtte- og kontaktperson i Østhimmerland.....</u></a>	<a href="#"><u>74</u></a>
Et gruppesamarbejde om handleplaner.....	78
<a href="#"><u>Karen Johansen, Aktivitetsteamet i Herlev.....</u></a>	<a href="#"><u>78</u></a>
Motivations- og nedtrapningsforløb.....	88
<a href="#"><u>Finn Juul Hansen, Århus Amts Misbrugscenter.....</u></a>	<a href="#"><u>88</u></a>
Lederens rolle og sparringspartnerens funktion.....	94
<a href="#"><u>Preben Bøgelund, Leder af Botilbudet Kragelund, Århus Amt.....</u></a>	<a href="#"><u>94</u></a>

### **Læsevejledning**

*Del 3: Består af kommentarer til de vigtigste begreber i materialet. Derudover er der korte beskrivelser af andre relevante metoder, som er nævnt i rapporten. Netværksgruppen ønsker at bidrage med refleksioner og holdninger, som er vigtige at forholde sig til i forbindelse med brugen af GAS.*

## Begreber og relevante metoder

Det er vores erfaring, bl.a. fra netværksgruppens arbejde, at opfattelsen af begreber og ord kan være meget forskellig fra person til person. Derfor har det været os magtpåliggende at definere og brede indholdet i disse begreber ud og sætte dem i relation til GAS-Danmark.

Nedenfor følger definitioner af begreberne: motivation, kompetence, implementering og kontekst.

### Motivation

Fremmedordbogen siger at motivation betyder indbegrebet af handlingsmotiver, bevæggrunde, igangsættende begrundelse eller motiv.

#### **Netværksgruppen mener:**

- *At motivation er en individuel og dynamisk størrelse som veksler mellem rødt, gult og grønt lys. Se "livets trafiklys" herunder.*
- *At motivation har sit udspring i et uopfyldt behov. Motivation forudsætter først erkendelse af et behov og derefter kendskab til handlemulighederne.*
- *At man ikke kan motivere andre mennesker. Men via dialog kan man støtte en person i at finde ind til sin motivation.*
- *At motivation er en forudsætning for at arbejde med GAS. Det gælder for både bruger og medarbejder.*
- *At det fremmer motivation at opleve succes via GAS.*

Moderne motivationsteorier lægger vægt på at man kan være motiveret på forskellig måde, at motivation ikke er en statisk størrelse. I en periode kan man have meget fokus på f.eks. at holde op med at ryge. Alle sejl sættes til, og man gør en indsats for at det skal lykkes. Som tiden går, bliver det sværere og sværere at holde de aftaler man har indgået med sig selv. Motivationen slipper op. Efter en periode kan den kommer igen, og jo flere gange motivationen dukker op, jo større er sandsynligheden for at det til sidst vil lykkes. Disse erfaringer har man gjort inden for arbejdet med rygeophør og misbrugsbehandling.

#### Livets trafiklys

Knud Ramian fra Center for Evaluering har lanceret et udtryk (hentet fra USA) som hedder "livets trafiklys". Det er et billede på graden af motivation.

- *Rødt lys:*  
Når man ser på sit almindelige liv, vil der være masser af områder som man er tilfreds med og ikke ønsker skal være anderledes. Der er formodentlig også nogle som man ikke er tilfreds med, men ikke kan overskue eller magte at gøre noget ved. Der vil være vægtige argumenter for ikke at gøre noget, og man er blottet for motivation – lige nu.

- *Gult lys:*  
På andre områder vil man egentlig gerne have at der skal ske noget. Måske er der ikke lige råd eller tid – men i næste måned vil man tage fat i det. Fordele og ulemper vejer lige tungt på ”for- og imodvægtskålen”. Der er behov for ændring, men man er endnu ikke parat og motiveret til en målrettet handling.
- *Grønt lys:*  
Som oftest vil der også være områder som man virkelig gerne vil gøre noget ved. Eller det kan være tidspunktet, hvor et af de ”gule områder” går over til at blive ”grønt område”. Det sker når behovet for ændring erkendes og opleves som så presserende, at man virkelig ønsker at der skal ske en ændring. Man er højmotiveret og klar til at gå i gang.

Trafiklysene kan bruges som et perspektiv man anlægger på hele sit liv, hvor de enkelte områder i hverdagslivet vurderes i forhold til et udviklingsperspektiv. CAN, livshistoriefortælling, hverdagslivsbeskrivelse og lignende metoder<sup>10</sup> er alle velegnede til at af-dække behov og ønsker om forandring. Medarbejderens opgave er at støtte brugeren i denne proces med præcisering af et langsigtet mål/område og en efterfølgende undersøgelse af realistiske handlemuligheder. Et GAS-samarbejde kunne være en af disse muligheder.

Billedet kan også bruges i forhold til det kortsigtede mål/område som brugeren vælger at fokusere på. Undervejs i GAS-processen kan motivationen bevæge sig dynamisk mellem de tre farver, og hvis der er tale om en langvarig proces, kan trafiklyset nå at ændre sig undervejs. Medarbejderens rolle vil være at støtte brugeren i at erkende hvad farve motivationen har via motivationssøgende samtaler. Således er det både håbløst og ødelæggende for GAS-samarbejde, hvis man satser på et område som har rødt lys.

Erfaringen viser at det grønne lys ikke holder længe. Et team i Madison i USA, hvor man arbejder med mennesker der både er sindslidende, kriminelle og misbrugende, har som grundlag at den høje motivation er til stede i ca. en måned. De arbejder kun aktivt med tingene når der er ”grønt lys”. Herved stiger sandsynligheden for at nå de opstillede mål betragteligt.

Motivationen skal være til stede ikke kun hos brugeren, men også hos medarbejderen. Det tætte samarbejde, den personlige relation og det fælles ansvar er en af forudsætningerne i GAS-samarbejdet. Det kræver at medarbejderen engagerer sig ud fra egen motivation. Konteksten på en arbejdsplads kan indeholde både fremmende og hæmmende elementer for medarbejderens motivation. Fremmende er en grundig indføring i GAS-metoden, en formalisering af arbejdet med en aftalt rollefordeling og tid i dagligdagen.

Når arbejdet med GAS er i gang, vil det påvirke motivationen positivt at opleve at *mål kan nås - hvis de er realistiske*. Det kan give håb om at mål også kan nås på andre områder i tilværelsen. Princippet i GAS-tænkningen om ”den mindste forandring der gør en forskel”, kan overføres til dagligdagen til at strukturere og gøre ting overskuelige med.

Når bruger og medarbejder begynder et samarbejde, behøver det ikke være under forudsætning af at der skal ske en udvikling. Måske er aftalen bare at undersøge og danne sig

<sup>10</sup> De nævnte metoder er kommenteret senere i denne del.



et overblik over hverdagslivet. Måske er der ingen grønne lys lige nu. Det er også en erkendelse at nå frem til – ”jeg ønsker eller magter ikke at ændre på noget lige nu”. Men måske er der alligevel sået et frø som, næste gang, man taler sammen, er blevet til en grøn spire.

Måske skal det 1. GAS-skema ikke laves i samarbejde med brugeren og på brugerens mål. Måske skal det laves i samarbejde med en kollega og på medarbejderens eget mål: ”At introducere GAS-metoden til brugeren”.

Meget mere end forventet	Bruger lytter, viser interesse ved at stille spørgsmål og beslutter sig. (ja eller nej)
Noget mere end forventet	Bruger lytter og viser interesse ved at stille spørgsmål
<b>Forventet resultat</b>	Bruger lytter
Noget mindre end forventet	Bruger lytter ikke og udskyder det. *
Meget mindre end forventet	Bruger lytter ikke og siger nej

Ved dette eksempel forsøger medarbejderen at målsætte sine egne forventninger til en introduktion. Processen deles op i mindre enheder, og bliver derved mere overskuelig og mindre ambitiøs for medarbejderen. En handleplan kunne være at medarbejderen på forhånd har fundet nogle klare formuleringer, så ordene ikke skal findes frem i situationen. Medarbejderen vil være ”på forkant” og målrettet i samtalen med brugeren.

## Kompetence

Ordet kommer af latin – *competentia*, og betyder at være egnet. I denne rapportes sammenhæng skal kompetence forstås som – en udviklet evne som udmønter sig i handling.

### Netværksgruppen mener:

- *At arbejdet med GAS-Danmark kræver faglige og personlige kompetencer af medarbejderen, som er generelle krav til ansatte i socialpsykiatrien.*
- *At medarbejderen skal have forståelse for dynamikken i menneskelig udvikling.*
- *At anvendelse af GAS-Danmark kræver gode analytiske evner.*
- *At det er nødvendigt at have bred metodekendskab og -erfaring.*
- *At medarbejderen skal have gode samarbejdsevner.*
- *At medarbejderen skal kunne formidle metoden.*
- *At medarbejderen skal kunne honorere de skriftlige krav i metoden.*
- *At medarbejderen skal have kendskab til formulering, prioritering, graduering af mål.*

Det socialpsykiatriske arbejde fordrer medarbejdere der er velkvalificerede og kompetente, og det er i krydsfeltet mellem det faglige og det personlige at medarbejderen udvikler den grundlæggende, generelle kompetence.

Det er afgørende at medarbejderen kender sig selv og sine grænser. Det er lige så væsentligt, at medarbejderen kan reflektere over sin egen rolle i samarbejdet med bruge-

ren. Socialt set skal medarbejderen kunne bruge sine personlige kompetencer til at skabe relation til brugeren med nærvær, engagement, respekt og omsorg, men stadig holde fast i sin rolle som fagperson.

På det faglige felt er det et krav at medarbejderen kan kommunikere ud fra en viden om samtaleteori, om motivationens væsen, udviklingsteori og om hvilke metoder der vil være relevante at tilbyde over for den enkelte bruger.

Et GAS-Danmark forløb kræver nogle specifikke kompetencer, og i det følgende gennemgås et forløb med fokus på disse kompetencer.

#### *Afdækning og prioritering af behov:*

I første omgang skal medarbejderen stille sig til rådighed som partner i en motivations-søgende dialog. Det betyder at man skal kunne skelne mellem egne behov og brugerens behov og mellem egne værdier og brugerens værdier.

#### *Afdækning og prioritering af handlemuligheder:*

Her kræves at medarbejderen, i dialog med brugeren, kan udforske og afklare hvilke muligheder der er i situationen og hjælpe brugeren til et overblik. Medarbejderen skal mestre aktiv lytning med henblik på at støtte brugeren i at vælge de handlemuligheder der er rigtige for vedkommende. Medarbejderen skal have grundigt kendskab til DAN-GAS-metoden, så den kan formidles til brugeren som en reel valgmulighed. En del af det er at man selv tror på metoden og er motiveret for at bruge den.

#### *Formulering af langsigtede og kortsigtede mål/områder:*

Ud fra de foretagne prioriteringer må medarbejderen nu, igen via dialogen, støtte bruger i at finde det rette niveau at arbejde på. Her er viden om og erfaring med graduering (at tilpasse gradvist) nødvendig. Det være sig både i forhold til at graduere fra et langsigtet mål/område ned til et kortsigtet og mere konkret mål/område, og i forhold til når der skal niveaudeles i skemaet.

#### *Formulering i skemaet:*

Medarbejderen skal sammen med brugeren være i stand til at formulere klare og utvetydige mål i skemaets fem niveauer.

#### *Fastlæggelse af niveauer:*

Under denne proces er medarbejderens rolle at være den realistiske part. Medarbejderen skal være garanten for at det forventede resultat ikke forveksles med et ønsket resultat. Målet er udelukkende brugerens, hvorimod processen er begge parter.

#### *Aftale om opfølgingsdato:*

Medarbejderen må stadig være den realistiske part i samarbejdet.

#### *Handlingsbeskrivelse:*

Medarbejderen skal indgå som en ligeværdig samarbejdspartner i denne proces, hvor handling skal føre til succes, dvs. opnåelse af de formulerede mål. Medarbejderen skal bidrage med den støtte som brugeren selv opfatter som nødvendig for at kunne nå målet. Aftalerne skal formuleres konkret og tydeligt, så der ikke er risiko for misforståelser.

### *Sparringsproces:*

Hvis man fungerer som sparringspartner for andre, skal man evne at forholde sig nysgerrigt, udforskende og anerkendende til emnet. Man er ikke en slags dommer som vender tommelfingeren op eller ned, men en "uvildig" part som kan øge muligheden for succes.

### *Opfølgning:*

I denne sidste fase skal medarbejderen kunne uddrage læring af det samarbejdsforløb der har været. Det vil sige, at der både skal være en bevidst holdning til den lærende kultur og en viden om hvordan man formidler denne.

Nederlag findes pr. definition ikke ved anvendelse af GAS-metoden. Hvis det forventede resultat ikke nås, skyldes det ikke svigt fra brugerens side, men dårlig planlægning. Det vil sige at målet har været sat for højt, eller at man skulle have valgt et andet mål/område.

Tilrettelæggelsen af et GAS-forløb stiller nogle særlige krav til medarbejderen. Det skal tilrettelægges i samarbejde med brugeren, sådan at det bliver på baggrund af brugerens energi og motivation. Motivationen og energien skal være grundlag og målestok for at der lægges en realistisk plan. Medarbejderen skal kunne understøtte brugerens egen proces uden at påvirke unødigt og uden at tage ansvar hvor det ikke er nødvendigt. Indsatsen skal have karakter af at medarbejderen skal være med til at styrke brugerens egen følelse af at kunne magte sin tilværelse.

## **Implementering**

Fra engelsk – implement, hvilket betyder at føre ud i livet. Bruges om den proces hvor f.eks. en metode iværksættes og realiseres.

### **Netværksgruppen mener:**

- *At alle implicerede parter skal være klar over baggrunden for og formålet med at implementere GAS.*
- *At implementeringen kræver involvering af lederen.*
- *At implementeringen kræver en tovholder (ansvarlig for GAS i dagligdagen).*
- *At en vellykket implementering er afhængig af en klar strategi.*
- *At implementeringen bør indeholde både undervisning og konsulentbistand for alle brugere og medarbejdere.*
- *At en implementeringsproces kræver tid.*

I flere organisationer er metodevalget kommet som et krav fra enten kommune eller amt, hvilket betyder at medarbejderne ikke har været med i beslutningen. Hvis implementeringen skal lykkes, er det derfor nødvendigt at der sker en orientering fra administrerende leder til både faglig leder, medarbejdere og brugere, om hvorfor en given metode er blevet valgt, om hvilke forventninger der er til brugen af metoden, og hvordan den skal hænge sammen med eventuelle andre metoder. Hvis GAS-metoden vælges ud

fra et opstået behov, og ikke som et krav udefra, er det stadig nødvendigt at organisationen forholder sig til de samme spørgsmål.

Lederen er den fundamentalt vigtige person som hovedansvarlig for implementeringen. Det er ikke nok at være initiativtager. Lederen skal have en tydelig rolle hele vejen. Det være som den der sætter punktet på dagsordenen og holder fast i den som engagerer sig i forløbet, opmuntrer og stiller krav. Lederen skal ikke nødvendigvis deltage i det daglige arbejde med GAS, men kan også fungere som limen der binder det hele sammen. Hvis ikke lederen kan have en sådan position, må ansvaret deles med en anden som kan fungere som praktisk ansvarlig eller tovholder i dagligdagen.

Når beslutningen er taget om at anvende GAS-metoden, bør der laves en strategi for det tidsmæssige forløb, for undervisning og konsulentbistand og for rollefordelingen. Et eksempel herpå er beskrevet i praksisfortælling nr. 1.

Optimalt undervises brugere og medarbejdere sammen i metoden. Det tilbyder en mere generel og intellektuel tilgang til stoffet, hvor der ikke tales til den enkeltes private følelser og en evt. modstand opstår. Der skabes grobund for ligeværdighed igennem en fælles ansvarlighed og ejerskab til den følgende individuelle proces - hvis den vælges.

Man bliver ikke ekspert af at være på kursus, så derfor vil det øge chancerne for at kunne bruge metoden hvis der knyttes en konsulent til det videre ”træningsarbejde”. Hvis kun enkelte medarbejdere kommer på kursus, vil det være en fordel at skabe et netværk med andre som bruger GAS. Herved kan man drage nytte af en bredere erfaring.

Hvis der bruges tid, energi og penge på undervisning uden at kvalificere den efterfølgende implementering, er det investerede spildt. Det der gives ud, kommer tilbage i kraft af en højere kvalitet i metodearbejdet. Samtidig er det nødvendigt at overveje om GAS-metoden skal sættes i stedet for en anden metode.

## Kontekst

Fra latin – contextus, som betyder sammenhæng. Kontekst bruges om den ”ikke sproglige situation” som kommunikationen foregår i. Altså det som er uden for kommunikationen (eller metodearbejdet), men som alligevel har betydning for den – dvs. rammerne i bred forstand.

### **Netværksgruppen mener:**

- *At konteksten skal tillade en formalisering af arbejdet med GAS.*
- *At en kontekst med en tydelig lederrolle virker fremmende.*
- *At en kontekst hvor metoden har en tydelig sammenhæng med andre metoder, virker fremmende.*
- *At kulturen i organisationen, set som en del af konteksten, har betydning.*

Flere af de punkter som er omtalt under implementering, gælder også i forhold til konteksten. Når metoden er på plads, gælder det om at holde fast i rutinerne. Brugen af

GAS skal være en del af dagligdagen. Der skal være afsat tid nok til arbejdet. Lederen skal have en tydelig rolle i forhold til metodearbejdet, hvad enten det er i de daglige rutiner eller det er som hovedansvarlig, hvor andre ansvarsområder er uddelegeret.

Selvom man har fået gennemført rutiner omkring metoden, er det til stadighed nødvendigt at forholde sig til om arbejdet overordnet virker efter hensigten set i sammenhæng med organisationens andre rutiner og metoder. Således skal der også tages stilling til hvorledes man introducerer nye medarbejdere i metodearbejdet.

Det skriftlige element i GAS betyder at medarbejderens faglighed bliver meget tydelig. Det er vigtigt at lederen skaber en kultur i organisationen, som skaber tryghed og tillid i en sådan grad at man kan dele sin usikkerhed med andre og herved lære af den. Hvis trygheden ikke er til stede, kan der opstå fantasier om en skjult dagsorden hos lederen. Disse fantasier drejer sig oftest om kontrol af medarbejderens faglige niveau, hvilket kan skabe nervøsitet i forhold til eventuelle konsekvenser. Kan man f.eks. blive fyret hvis man ikke er dygtig nok?

## **Eksempler på relevante metoder**

### **COPM**

Er udviklet af canadiske ergoterapeuter. Det er et redskab til resultatmåling, konstrueret med henblik på at opfange ændringer i en persons egen opfattelse af vigtige, daglige aktiviteter og tilfredsheden hermed. Metoden kan bruges som et interviewredskab og til resultatevaluering. Materiale om metoden kan fås hos Ergoterapeutforeningen. [www.etf.dk](http://www.etf.dk)

### **CAN - Camberwell Assessment of Need**

Kan oversættes med Camberwell's vurdering af behov. Det er en metode til registrering af individuelle behov inden for det socialpsykiatriske område. Den blev oversat til dansk af Center for Evaluering i 1994. Metoden indeholder en række skemaer til undersøgelse af et menneskes behov indenfor 26 forskellige områder. Disse har udgangspunkt i de almene, sociale rettigheder. Læs evt. mere på [www.ceps.suite.dk](http://www.ceps.suite.dk).

### **Livshistoriefortælling**

Livshistorie er den fortalte fortælling om et liv. Den rummer som regel grundlæggende værdier og antagelser omkring vores liv og de forventninger som vi knytter til det. At fortælle om sit liv, kan skabe sammenhæng mellem fortid, nutid og fremtid, og øge ens bevidsthed om ønsker, drømme og behov. Denne proces kan foregå som et "frit" eller som et mere struktureret interview med fastlagte spørgsmål. Læs evt. mere på [www.ceps.suite.dk/lifo.html](http://www.ceps.suite.dk/lifo.html)

### **Hverdagslivsbeskrivelse**

En metode hvor hverdagslivet gennemgås og beskrives. Den tager oftest udgangspunkt i en livshistoriefortælling. Målet er at skaffe overblik over og undersøge om der er områder i hverdagen som ønskes ændret. Det foregår oftest via et struktureret interview med planlagte spørgsmål. Læs evt. mere på [www.ceps.suite.dk](http://www.ceps.suite.dk).

## **KABOGA**

Denne metode er ”*Et handleplansredskab til borgere med en sindslidelse, der bor i botilbud*”<sup>11</sup>. Den består af KANBO, som er en videreudvikling af CAN, og GASBO som er en videreudvikling af GAS. Disse videreudviklinger har til formål at målrette CAN og GAS mod botilbud. I den første del består ændringen i at der er tilføjet og omformuleret spørgsmål, og at der udover beboernes problemer også fokuseres på ressourcer. I den anden del er det oprindelige amerikanske GAS-skema ændret fra fem indsatsområder til et skema med ét område, hvilket GAS-netværket også opererer med. Desuden har KABOGA udviklet en række andre skemaer til yderligere at strukturere det målrettede metodearbejdet med. KABOGA kan rekvireres hos Videnscenter for Socialpsykiatri, [www.socialpsykiatri.dk](http://www.socialpsykiatri.dk)

### **Arbejdsprofilschema / selvopfattelsesprofilschema**

Arbejdsprofilschemaet opererer med kvalitative niveaubeskrivelser, og i praksis beskrives personen ud fra det højeste niveau som han eller hun befinder sig på. Altså hvis deltageren bare én gang har honoreret kravene. Der fokuseres på ressourcer frem for mangler. Arbejdsprofilen beskriver forskellige sider af deltagerens arbejdskompetence og -motivation.

Selvopfattelsesprofilschemaet er deltagerens egen vurdering. Skemaet er bygget op omkring seks kategorier: basale kvalifikationer, kognitive aspekter i arbejdsprocessen, motivation i arbejdet, kritiske situationer og social kompetence.

Der vurderes hver tredje måned. De to profiler sammenkøres, og her bliver forskelle tydelige. Den efterfølgende dialog om den videre udvikling, ud fra skemaerne og konkrete situationer/arbejdsopgaver, bliver hermed handlingsorienteret og minimerer derfor angsten i forhold til at blive vurderet.

Ud fra samtalen og vurderingen tilrettelægges undervisningen og arbejdsstræningen mod det næste niveau. Til dette konkrete arbejde bruges GAS-metoden.

Denne metode er anvendt i praksisfortælling nr. 2. fra Toldbodhus Skole, Svendborg, hvorfra der også kan hentes uddybende orientering.

### **Programteori**

Dette er en metode som kan bringe overblik over processen med at komme fra de meget overordnede målområder til de mere håndterbare, konkrete områder. Den kan bruges som et redskab til at komme fra CAN til formulering i GAS-skemaet. Det kunne f.eks. være at en bruger ønsker at forbedre sin personlige hygiejne for på længere sigt at have lettere ved at indgå i sociale relationer. For at kunne arbejde konkret med det, er det hensigtsmæssigt at dele det overordnede mål op i komponenter. Disse kan herefter deles op i konkrete aktiviteter som er mere overskuelige og til at have med at gøre. Programteori kan eventuelt kombineres med et GAS-skema. Programteoriskemaet indgår i KABOGA som delmålsskema.

*Eks. på udfyldt programteoriskema, se mere [www.ceps.suite.dk/programteori.html](http://www.ceps.suite.dk/programteori.html)*

---

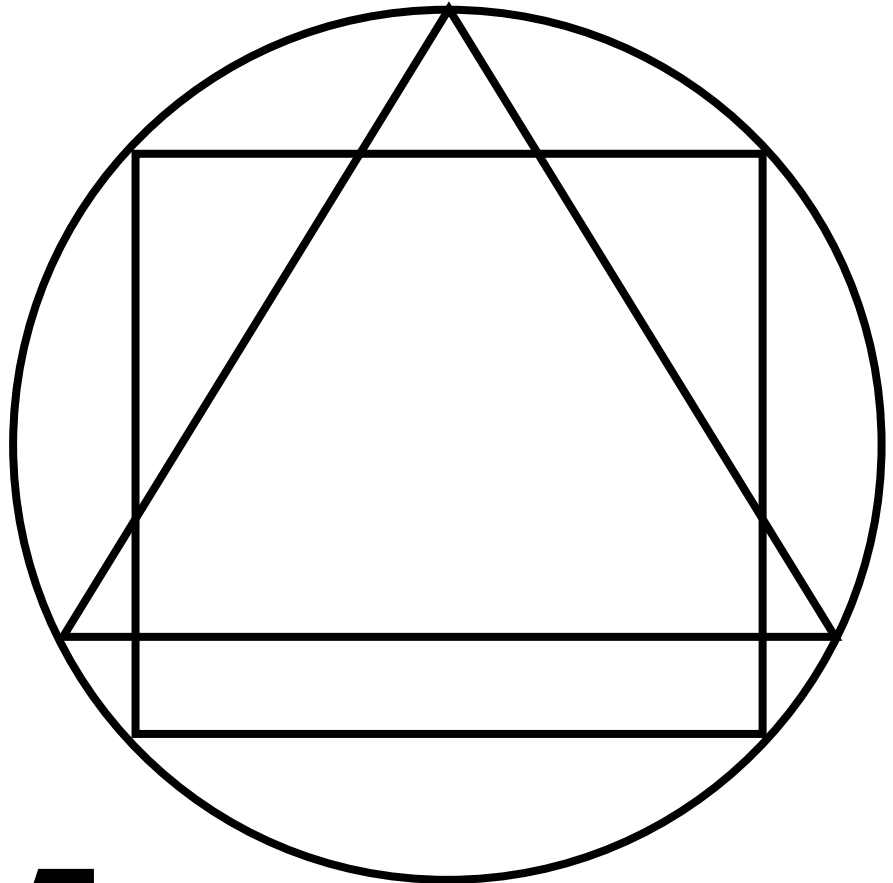
<sup>11</sup> Citat fra forsiden af KABOGA rapporten.

<b>Programteori – skema</b>		
<b>Emne:</b>	<i>Hygiejne</i>	
<b>Målgruppe:</b>	<i>Navn på bruger</i>	
<b>Komponenter:</b>		
<i>Tandbørstning</i>	<i>Badning</i>	<i>Tøjvask</i>
<b>Aktiviteter:</b>		
<i>Indkøb af tandbørste</i>	<i>Tjekke sæbe, shampo</i>	<i>Bestille tid i vaskekælder Købe sæbe</i>
<i>Indkøb af tandpasta</i>	<i>Tage rene håndklæder frem</i>	<i>Lave aftaler om støtte</i>
<i>Lave aftaler om støtte</i>	<i>Lave aftaler om støtte</i>	<i>Lave aftaler om støtte</i>
<b>Forventet resultat:</b>		
<i>Indarbejde rutiner</i>	<i>Indarbejde rutiner</i>	<i>Indarbejde rutiner</i>
<b>Overordnet mål:</b>		
<i>Øge mulighederne for social kontakt</i>		

## Oversigt over hvordan metoderne kan kombineres med GAS-Danmark

Nedenstående skema er en oversigt over hvordan netværksgruppen mener at metoderne kan bruges sammen inden for rammerne af GAS-Danmark metoden. Metoderne i skemaet er dem som medlemmerne i netværksgruppen umiddelbart har kendskab til og erfaring med at bruge i forbindelse med GAS-skemaet. Der findes formodentlig andre metoder som kan bruges sammen som et GAS-Danmark forløb.

<b>Afdækning/prioritering af ønsker og behov:</b>	<b>Konkretisering/ gradue- ring af mål/ områder:</b>	<b>Målsætningsarbejde/ handleplan:</b>
<i>COPM</i>	<i>Programteori</i>	<i>GAS-skema + handlings- beskrivelse</i>
<i>Livshistorie + hverdags- livsbeskrivelse</i>	<i>Programteori</i>	<i>GAS-skema + handlings- beskrivelse</i>
<i>CAN</i>	<i>Programteori</i>	<i>GAS-skema + handlings- beskrivelse</i>
<i>KABOGA / KANBO</i>	<i>KABOGA / delmålsskema (programteori)</i>	<i>KABOGA / GASBO + handlingsbeskrivelse</i>
<i>Arbejdsprofilskema / Sel- vopfattelsesprofilskema</i>	<i>Programteori</i>	<i>GAS-skema + handlings- beskrivelse</i>



# **DEL 4**

# **PRAKSIS-FOR-**

# **TÆLLINGER**

**GAS-DANMARK**

**GAS = Goal Attainment Scaling = måling af målopnåelse**

**Af GAS-netværket 2005**



## **Del 4: Praksisfortællinger**

<a href="#">GAS.....</a>	<a href="#">1</a>
<a href="#">DANMARK.....</a>	<a href="#">1</a>
<b>INDHOLDSFORTEGNELSE.....</b>	<b>3</b>
Læsevejledning.....	6
<a href="#">DEL 1.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">GAS-DANMARK.....</a>	<a href="#">7</a>
<b>DEL 1. GAS – DANMARK.....</b>	<b>8</b>
Resume af konklusioner.....	8
Om GAS-netværket.....	9
<a href="#">Kontaktpersoner.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Problemformulering for GAS-netværk.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">De tre niveauer .....</a>	<a href="#">13</a>
Undersøgelsen.....	14
Opskriften på implementering af GAS.....	15
Konklusioner.....	17
Perspektivering af det fremtidige arbejde med GAS-Danmark metoden.....	19
Litteraturliste.....	20
<a href="#">DEL 2.....</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">METODEN GAS-DANMARK.....</a>	<a href="#">21</a>
<b>DEL 2: METODEN.....</b>	<b>22</b>
Med etikken i førersædet - dilemmaer.....	25
GAS-Danmark, metoden .....	28
1. Forberedelse af målsætningsarbejdet.....	28
<a href="#">1.1. Afdækning og prioritering af behov.....</a>	<a href="#">28</a>
<a href="#">1.2. Afdækning og prioritering af handlemuligheder.....</a>	<a href="#">29</a>
2. Målsætningsarbejde (skema 1):.....	30
<a href="#">2.1. Gennemgang af GAS-skemaet.....</a>	<a href="#">30</a>
<a href="#">2.2. Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder.....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">2.3. Aftale om opfølgingsdato.....</a>	<a href="#">33</a>
3. Handlingsbeskrivelse (skema 2).....	34
4. Sparringsprocessen.....	34
5. Opfølgning (skema 3).....	35
<a href="#">.....</a>	<a href="#">36</a>
Forskellige læringsniveauer.....	37
<a href="#">Kort vejledning til GAS-skema.....</a>	<a href="#">38</a>
<a href="#">1: GAS-skema til målbeskrivelse.....</a>	<a href="#">39</a>

<a href="#"><u>2: Skema til handlingsbeskrivelse.....</u></a>	<a href="#"><u>40</u></a>
<a href="#"><u>3: Skema til opfølgning.....</u></a>	<a href="#"><u>41</u></a>
Kort vejledning til GAS-Danmark.....	42
<a href="#"><u>Formulering af lang- og kortsigtede mål/områder. 2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Formulering i skemaet. 2.2.1. (skema 1).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Fastlæggelse af niveauer. 2.2.2.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Aftale om opfølgningsdato. 2.3.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Handlingsbeskrivelse. 3. (skema 2).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Sparringsprocessen. 4.....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>Opfølgning. 5. (skema 3).....</u></a>	<a href="#"><u>42</u></a>
<a href="#"><u>DEL 3.....</u></a>	<a href="#"><u>43</u></a>
<a href="#"><u>BEGREBER &amp; METODER GAS-DANMARK.....</u></a>	<a href="#"><u>43</u></a>
<b>DEL 3: BEGREBER OG RELEVANTE METODER.....</b>	<b>44</b>
Begreber og relevante metoder.....	47
<a href="#"><u>Motivation.....</u></a>	<a href="#"><u>47</u></a>
<a href="#"><u>Kompetence.....</u></a>	<a href="#"><u>49</u></a>
<a href="#"><u>Implementering.....</u></a>	<a href="#"><u>51</u></a>
<a href="#"><u>Kontekst.....</u></a>	<a href="#"><u>52</u></a>
<a href="#"><u>Eksempler på relevante metoder.....</u></a>	<a href="#"><u>53</u></a>
<a href="#"><u>Oversigt over hvordan metoderne kan kombineres med GAS-Danmark.....</u></a>	<a href="#"><u>55</u></a>
<a href="#"><u>DEL 4.....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<a href="#"><u>PRAKSIS-FORTÆLLINGER .....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<a href="#"><u>GAS-DANMARK.....</u></a>	<a href="#"><u>56</u></a>
<b>AF GAS-NETVÆRKET 2005 .....</b>	<b>56</b>
<b>DEL 4: PRAKSISFORTÆLLINGER.....</b>	<b>57</b>
Man skal gi' den fuld GAS for at komme godt i gang.....	60
<a href="#"><u>Af Udviklingskonsulent Marianne Cohen.....</u></a>	<a href="#"><u>60</u></a>
Med retning mod arbejdsmarkedet.....	66
<a href="#"><u>af Bente Rasmussen, Toldbodhus.....</u></a>	<a href="#"><u>66</u></a>
Et redskab til struktur i hverdagen.....	74
<a href="#"><u>Jørgen Moth, støtte- og kontaktperson i Østhimmerland.....</u></a>	<a href="#"><u>74</u></a>

Et gruppesarbejde om handleplaner.....	78
<a href="#"><u>Karen Johansen, Aktivitetsteamet i Herlev.....</u></a>	<a href="#"><u>78</u></a>
Motivations- og nedtrappingsforløb.....	88
<a href="#"><u>Finn Juul Hansen, Århus Amts Misbrugscenter.....</u></a>	<a href="#"><u>88</u></a>
Lederens rolle og sparringspartnerens funktion.....	94
<a href="#"><u>Preben Bøgelund, Leder af Botilbudet Kragelund, Århus Amt.....</u></a>	<a href="#"><u>94</u></a>

### **Læsevejledning**

Del 4: Består af en række praksisfortællinger. Medlemmerne i gruppen har hver især beskrevet et konkret forløb som har indeholdt et GAS-samarbejde under en eller anden form. Altså fortællinger fra praktikere som kan inspirere andre praktikere.

Deltagerne i GAS-netværket har skrevet en række praksisfortællinger taget ud fra den enkeltes virkelighed. Hensigten er at fortællingerne skal belyse en række forskellige vinkler på arbejdet med metoden og virke som inspiration for potentielle GAS-Danmark brugere.

I den enkelte praksisfortælling vil der være henvisninger til relevante steder i den generelle gennemgang af GAS-Danmark metoden. Således håber gruppen at kunne gøre materialet så brugbart som muligt.

Disse fortællinger er beskrivelser af forløb der er foregået før eller sideløbende med GAS-netværkets arbejde. Derfor refererer GAS til det oprindelige redskab til måling af målopnåelse og ikke til GAS-Danmark som en bredere metode.

## **Man skal gi' den fuld GAS for at komme godt i gang**

### **Af Udviklingskonsulent Marianne Cohen**

I denne fortælling beskriver jeg hvordan man, i et tilbud for mennesker med en hjerneskade, tog træning og implementering af GAS<sup>12</sup> meget alvorligt. Ledelsen, medarbejderne og jeg som konsulent gjorde os mange overvejelser omkring hvordan GAS på bedste vis kunne integreres som et brugbart redskab. Vi arbejdede med træning, udvikling af sparringspartnerrollen, etablering af nøglepersoner, tydeliggørelse af ledernes rolle, kobling af GAS til handleplaner og meget mere.

#### **GAS er en udfordring for både konsulent og medarbejdere:**

Jeg har som konsulent arbejdet med GAS siden 1998, hvor jeg, i et samarbejde med medarbejderne i en nyetableret bostøtteordning i Århus amt, afprøvede GAS for første gang i Danmark. De gæve medarbejdere i bostøtten tog tålmodigt imod mit forslag om at vi skulle afprøve GAS redskabet og sammen blive klogere på om det var et redskab som kunne bruges i den danske socialpsykiatri.

GAS viste sig at indeholde mange brugbare elementer, hvilket er årsagen til at der her, syv år efter, er rigtig mange i socialpsykiatrien der kender GAS. Mange har en oplevelse af at GAS kan være med til at understøtte en mere målrettet, synlig og fagligt velunderbygget indsats hvor man sikrer brugerens indflydelse. Men både i bostøtten og andre steder viser det sig at GAS arbejdet ofte går i stå efter en periode.

Når GAS nu er så godt, hvorfor er det så ofte rigtig svært at få indarbejdet GAS i de daglige samarbejdsrutiner med brugeren?

En af grundene er at vi ikke har været tilstrækkeligt opmærksomme på, at hvis GAS redskabet for alvor skal blive et integreret redskab i et socialt tilbud, så er det afgørende at både konsulent/underviser og ledere tænker GAS ind i de daglige rutiner og vilkår i det pågældende tilbud. Det var netop hvad vi gjorde på Høskov-Kollegiet.

#### **Hvem er de på Høskov-Kollegiet?**

Den del af Høskov-Kollegiet som jeg samarbejdede med, består dels af Træningsgruppen, som er et etårigt genoptræningstilbud til mennesker der har pådraget sig en senhjerneskade. Beboerne er delt i to grupper a seks beboere, som får støtte og hjælp fra en tværfagligt sammensat medarbejdergruppe.

Derudover består denne del af tilbudet af et bofællesskab, som på daværende tidspunkt havde fire beboere og fire medarbejdere. I bofællesskabet arbejdede man overordnet med en udslusning af beboerne til en varig boform.

#### **Hvorfor arbejde med GAS?**

På Høskov-Kollegiet valgte ledelsen at indføre GAS i huset da man ønskede at dokumentere effekten af indsatsen via beboerens løbende udvikling og fremskridt. Denne dokumentation var vigtig for medarbejderne, så de kunne vurdere om den valgte faglige tilgang havde den ønskede effekt. Dokumentationen var også vigtig for både beboere og

---

<sup>12</sup> Læs mere om implementering i del 3.

pårørende, så der blev en større synlighed omkring hvilke resultater der var opnået, og dermed hvilke perspektiver der var realistiske i forhold til beboerens fremtid. Endelig indgik beslutningen om anvendelse af GAS i et mere overordnet krav fra amtet om at alle tilbud skulle lave en kvalitetsmåling på det løbende arbejde.

Mit samarbejde med Høskov-Kollegiet startede i foråret 2003 hvor jeg havde et indledende møde med husets leder, forskellige afdelingsledere og de to psykologer som arbejder fast i huset. Alle var enige om at i stedet for at sende alle medarbejdere på en traditionelt GAS kursus over to dage, ønskede man en kort to timers introduktion til GAS og efterfølgende konsulentbistand over det næste halve år. I huset havde man erfaring for at det i en fase med indførelse af et nyt redskab er vigtigt at medarbejderne løbende bakkes op når der opstår vanskeligheder.

### **Undervisning og løbende konsulentbistand**

Før sommerferien i 2003 afholdt jeg en to timers introduktion til GAS for alle medarbejdere og ledere som skulle arbejde med GAS i de tre teams. Jeg gjorde klart at det udelukkende var en introduktion, og at den efterfølgende træning ville starte i de enkelte teams efter sommerferien med mig som konsulent.

Som altid når jeg er ude og undervise i GAS, var der både positive og negative tilkendegivelser fra medarbejderne. Nogle kunne ikke se meningen med at indføre GAS da man i forvejen havde en række gode redskaber i huset, og andre syntes at GAS virkede som en god mulighed for at synliggøre og konkretisere den daglige indsats og effekten heraf. Ledelsen besluttede at det første halve års brug af GAS skulle betragtes som en afprøvningsperiode, hvorefter der skulle evalueres og tages beslutning om anvendelsen af GAS fremover.

Vi aftalte at jeg som konsulent skulle bistå hvert af de tre teams med konsulentbistand en gang om måneden a to timer over en periode på et halvt år, så hvert team ville modtage fem-seks konsultationer med mig. De medarbejdere der skulle fungere som nøglepersoner og sparringspartnere, ville få ekstra konsulentbistand, hvilket jeg vender tilbage til i det følgende afsnit.

De enkelte teams bestod af fire til otte medarbejdere, og der var altid en psykolog og en afdelingsleder med på konsultationerne. Afdelingslederen har ledelsesansvaret og er den behandlingsansvarlige for afdelingen. Psykologerne har ikke ledelsesansvar. De har ansvar for koordinering af behandlingen. På de første to konsultationer lavede vi GAS øvelser fælles på tavlen. Jeg var som konsulent pennefører, og medarbejderne kom med eksempler som vi kunne bruge til sammen at udfylde et GAS-skema. Dette gav en god mulighed for at medarbejderne kunne følge processen fra indkredsning af et mål til konkretisering og graduering i GAS-skemaet.

Efter de to første konsultationer, som foregik i fællesskab, gik vi efterfølgende over til at medarbejderne sad to og to og trænede indkredsning af mål og udfyldning af GAS-skemaer, hvor jeg gav løbende hjælp og vejledning. Denne selvstændige træning er vigtig, da man først for alvor mærker om man har forstået GAS-tænkningen når man sidder med sit eget skema. Da der var tale om en træningssituation, var beboeren ikke tilstede, og målet skulle selvfølgelig efterfølgende diskuteres med og godkendes af beboeren før der kunne arbejde videre. Da det var vigtigt for personalet først at blive fortrolig med

GAS-skemaet inden GAS-samarbejdet med beboeren, var GAS-målene i øvelsesfasen ofte relateret til medarbejderens faglige strategi og indsats.

Vi afsluttede altid de to timers konsultationer med en fælles fremlæggelse hvor medarbejderne aftalte hvilken rolle kontaktpersonerne havde i forhold til opnåelse af målene i de enkelte skemaer, og hvilken rolle de øvrige medarbejdere havde. Det er nemlig vigtigt at alle medarbejdere omkring beboeren er orienteret om indholdet af GAS-skemaet, så man sikrer at alle arbejder i samme retning, og at der er "en rød tråd" i støtten omkring beboeren.

I de efterfølgende konsultationer startede vi med at evaluere GAS-skemaerne fra sidst. Vi hjalp hinanden med at gøre status og vurdere hvor i GAS-skemaet vi skulle registrere det opnåede mål, og medarbejderne havde dermed et godt grundlag for at arbejde videre med GAS.

Der blev tilrettelagt to særlige konsultationer for de medarbejdere der skulle fungere som nøglepersoner og sparringspartnere. På disse konsultationer havde vi særligt fokus på at definere nøglepersonrollen samt at tydeliggøre hvad det vil sige at være sparringspartner<sup>13</sup>.

### **Rammerne for træning og implementering**

Da vi fra erfaringen ved at det er vigtigt at man tænker GAS ind i de daglige rutiner, havde vi meget opmærksomhed på hvilke rammer man i huset skulle definere omkring afprøvning og træning af GAS. Ledelsen ønskede fra start at der i hvert af de tre teams blev udpeget en nøgleperson som skulle være særlig ansvarlig i forhold til implementering af GAS.

Efter de første måneders træning lavede vi en midtvejsevaluering, hvor vi bad alle medarbejdere om at give feedback på hvordan arbejdet med GAS forløb. På baggrund af denne feedback udarbejdede ledelsen og jeg i et samarbejde nogle retningslinier for hvordan den videre træning og implementering skulle forløbe. Forskellige aspekter var vigtige at tydeliggøre, herunder lederens rolle, nøglepersonernes rolle, opgaven for den enkelte medarbejder, inddragelse af beboerne, kobling til handleplaner mm. Dette arbejde førte til skriftlige retningslinier for det videre arbejde med GAS i huset.

Af de skriftlige retningslinier fremgår det at hver medarbejder i træningsperioden skal arbejde aktivt med mindst ét GAS-skema. GAS-skemaerne skal altid godkendes af beboerne, men medarbejderne skal opnå fortrolighed med brug af GAS før de indleder et konkret samarbejde med beboerne omkring udfyldelse af GAS-skemaer. Målene i de enkelte GAS-skemaer skal altid tage udgangspunkt i de eksisterende behandlingsplaner som er delt op i tre områder; det fysiske, det praktiske og det sociale. På teammøder orienterer kontaktpersonen kollegerne når der udarbejdes et GAS-skema om en beboer, og psykologen sikrer at målet har relevans for den overordnede behandlingsplan.

Selve arbejdet med udfyldelse af GAS-skemaet kan foregå inden for en nærmere fastsat tid lige før en supervision hvor personalet i forvejen er samlet. Medarbejderne kan i dette tidsrum benytte sig af sparring fra nøglepersonen, som skal vurdere om skemaet er korrekt udfyldt og om formuleringerne er til at forstå for udefrakommende. Et GAS-

---

<sup>13</sup> Læs yderligere om sparring i del 2.

skema kan først betragtes som færdigt når nøglepersonen har gennemgået det. Det er lederens opgave at sikre at medarbejderne er aktive i forhold til arbejdet med GAS, og nøglepersonerne har derfor ikke en kontrolfunktion i forhold til kolleger. Alle nye medarbejdere i huset får efter en måneds ansættelse en introduktion til GAS af en af nøglepersonerne. På dette møde udleveres de skriftlige retningslinier for arbejdet med GAS på Høskov-Kollegiet.

For at sikre nøglepersonerne en faglig opbakning, mødes de hver tredje uge og udveksler erfaringer omkring rollen som sparringspartner. Efter behov klædes nøglepersonerne på til opgaven, og de har bl.a. modtaget et kursus fra husets psykolog i den motiverende spørgeteknik. Udover mødet internt mellem nøglepersonerne, har disse ligeledes et møde med husets psykologer og egne afdelingsledere hver sjette uge, så man løbende vender evt. vanskeligheder i forhold til arbejdet med GAS og i særdeleshed sparringspartnerrollen.

Udover at definere de enkelte medarbejders og ledes rolle meget tydeligt, har man i fællesskab besluttet hvordan og hvor man skal opbevare allerede udfyldte skemaer. Skemaerne opbevares et særligt sted i beboernes mapper, så man sikrer at man kan følge den løbende udvikling via både gamle og nye GAS-skemaer.

Psykologerne har et særligt ansvar i forhold til evaluering af hvert forløb med GAS. Der er udarbejdet et lille evalueringsskema, så man på teammøder samler positive og negative erfaringer med GAS til brug i den løbende justering og implementering.

Endelig har man som et led i den løbende implementering valgt at samarbejde med et tilsvarende tilbud for hjerneskadede på Fyn som også arbejder med implementering af GAS. De to tilbud vil løbende udveksle erfaringer og på den måde støtte hinanden i den løbende udvikling af arbejdet med GAS.

### **Hvordan oplevede jeg som konsulent forløbet?**

I den periode på et halvt år hvor jeg havde min gang på Høskov-Kollegiet, oplevede jeg en stor ledelsesmæssig vilje til at gå forrest i forhold til at tage ansvar for afprøvning og implementering af GAS. Ledelsen lagde energi i at definere nogle tydelige rammer for det daglige GAS-arbejde, hvilket efter min mening er helt afgørende hvis ikke GAS-arbejdet skal forsvinde i dagens øvrige udfordringer. Det er væsentligt at få en afklaring af hvornår man som medarbejder og bruger skal lægge GAS-arbejdet ind i det daglige samarbejde, for på den måde at sikre at man har afsat den nødvendige tid.

Alle steder er nogle medarbejdere usikre i forhold til GAS. Usikkerheden kan dreje sig om flere dimensioner, hvilket den også gjorde på Høskov-Kollegiet. Nogle medarbejdere synes ganske enkelt at det er svært at arbejde med GAS og har brug for ro og trykke rammer til GAS-træningen. Som konsulent var det berigende at mærke at medarbejdere som indledende var meget usikre, langsomt begyndte at åbne op i forhold til GAS, i takt med at de bedre kunne håndtere redskabet. Jeg har alt for ofte set at GAS-arbejdet er blevet lagt på hylden fordi det simpelthen var for stor en udfordring.

For andre medarbejdere tog det en del energi at man ikke med det samme kunne samarbejde med beboeren omkring udfyldelse af et GAS-skema. Med den særlige målgruppe af svært hjerneskadede man har på Høskov-Kollegiet, var den generelle vurdering at

medarbejderne skulle være fortrolige med GAS-skemaet før de introducerede det til beboeren. Her må man i de enkelte tilbud vurdere hvad der fungerer bedst. Jeg har, i psykiatrien rigtig gode erfaringer med at tilrettelægge undervisning særligt for brugerne, som derved på lige fod med medarbejderne bliver rustet til at forstå og anvende GAS.

Når man vælger at bruge GAS, skal man som på Høskov-Kollegiet vurdere hvordan GAS skal indgå i forhold til de øvrige redskaber der findes i huset. Man skal nøje undersøge om GAS kan være et fornuftigt supplement til noget af det eksisterende, eller om GAS skal erstatte noget som man så skal huske at afvikle. Endelig er det helt afgørende for værdien af GAS, at dette arbejde hænger sammen med de overordnede mål i brugers/beboers handleplaner. Det er vigtigt at man sikrer at mål i GAS-skemaet virkelig understøtter den retning som brugeren aktuelt arbejder i.

Jeg kan varmt anbefale at man indlægger en løbende evaluering af arbejdet med GAS. Det er vigtigt at både brugere, pårørende og medarbejdere får mulighed for at påvirke brugen af GAS i en retning der giver mening for alle. Også erfaringsudveksling med andre tilbud der bruger GAS, er en rigtig god mulighed for at kvalificere arbejdet med GAS. Kun hvis GAS opleves som en gevinst i det daglige samarbejde, er der en chance for at Gassen ikke går ud af ballonen.

### **Efterskrift**

Ved starten af 2005, og dermed godt et år efter at jeg som konsulent afsluttede mit arbejde med GAS på Høskov-Kollegiet, er GAS blevet en integreret metode i huset.

Man har arbejdet meget målrettet videre på at lave klare beskrivelser af hvem der har ansvar for hvad og hvornår i forhold til arbejdet med GAS<sup>14</sup>. Endvidere har man udvidet gruppen af GAS nøglepersoner fra tre til seks personer, så nøglepersonerne er flere til at støtte hinanden. Alle nøglepersoner har været igennem et træningsforløb med husets psykolog, hvor man har øvet sparringspartnerrollen og særligt en metode som "motiverende spørgeteknik".

Der gøres meget ud af at man fra start kobler arbejdet med GAS til mål fra behandlingsplanen (jf. det overordnede mål øverst på GAS-skemaet), og GAS er samtidig med som fast punkt på konferencer i huset.

Det ser ud til at den indsats man på Høskov-Kollegiet har ydet for at støtte op om og sikre implementeringen af GAS, har båret frugt. GAS er nu et integreret redskab i huset, og det bliver spændende at følge op på hvordan medarbejdere og beboere oplever GAS som et redskab i det daglige samarbejde.

---

<sup>14</sup> "Retningslinier for hvordan vi arbejder med GAS. Høskov-Kollegiet. Dec. 2004" – se følgende side.



### Hvem har ANSVAR for hvad og hvornår?

<i>Medarbejdere</i>	<i>Nøglepersoner</i>	<i>Psykologer Træningsgruppen</i>	<i>Afdelingsleder Botræningen</i>
<p><i>Skemaer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejdelse og ajourføring</li> <li>• Aftale med beboer</li> <li>• Sikre relevans af skemaer</li> <li>• Sikre formidling til teamet</li> </ul> <p><i>Samarbejde med nøglepersoner</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale sparring efter behov</li> <li>• Få godkendt skema af nøgleperson</li> </ul> <p><i>Møder</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltage i GAS-møde forud for supervision hver fjerde uge kl. 13-13.50</li> <li>• Forberede hvad der ønskes sparring til på GAS-mødet</li> <li>• Aflevere godkendte GAS-skemaer senest dagen før behandlings-møde til psykolog</li> </ul>	<p><i>Sparring</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stille sig til rådighed for aftaler</li> </ul> <p><i>Godkendelse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Give vejledning til kolleger og godkende færdige skemaer</li> </ul> <p><i>GAS-møder</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stå for afholdelse af møder med teamet</li> <li>• Planlægning</li> <li>• Mødeledelse</li> <li>• Nøglepersonsmøder hver sjette uge á to timer til gensidig sparring</li> <li>• Fælles GAS-møder hver sjette uge á halvanden time med psykologer og afdelingsleder til gensidig orientering og opfølgning på procedurer</li> </ul> <p><i>Intro (to timer)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stå for introduktion af nye medarbejdere i brugen af GAS efter ca. en måned og derefter opfølgning</li> </ul>	<p><i>Konferencer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minikonferencer: Ansvarlig for at der planlægges GAS på én aktivitet under hvert målområde</li> </ul> <p><i>Temakonferencer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarlig for opfølgning på om GAS-skemaer er i drift</li> </ul> <p><i>Møder</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagelse i fælles GAS-møder hver sjette uge</li> <li>• Ved behov - sparring med nøglepersoner ved nøglepersonsmøder</li> </ul>	<p><i>Konferencer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statusmøder: Ansvarlig for at der planlægges GAS på én aktivitet under hvert målområde</li> </ul> <p><i>Temakonferencer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarlig for opfølgning på om GAS-skemaer er i drift</li> </ul> <p><i>Møder</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagelse i fælles GAS-møder hver sjette uge</li> </ul> <p>Revideret 8. december 2004</p>

## Med retning mod arbejdsmarkedet

af Bente Rasmussen, Toldbodhus

### Hvem er vi?

Toldbodhus Skole, AOF Svendborg startede i 1993. Skolen er for voksne med psykiske lidelser/problemer som ikke kan profitere af det traditionelle arbejdsmarkeds- og uddannelsessystem. Deltagerne kommer fra det sydfynske område.

Skolen har forskellige undervisningstilbud:

Dagskolen – her er undervisningen højskolepræget. Man kan være med fra tre lektioner om ugen til fuld tid. Skemaet bygges op efter individuelle ønsker og behov. Der er ingen ventetid, så man kan starte når motivationen/lysten er der. Der er 40-46 deltagere i undervisning.

”Sy’fynsk Brobygning” er et målrettet trænings-, opkvalificerings- og afklaringsforløb som munder ud i en arbejdsevneprofil. Forløbet tager udgangspunkt i teoretisk undervisning og praktisk træning i samarbejde og sociale relationer, herunder stresshåndtering og konfliktløsning. Afklaringen om muligheden for job på almindelige vilkår, flex- eller skånejob tager afsæt i et individuelt praktikforløb med praktikrelateret undervisning. Efter endt kursus danner deltagerne en netværksgruppe og mødes med underviseren hver tredje uge det efterfølgende år. Der er desuden opfølgning på arbejdsplads eller uddannelsessted. Der er syv-ti deltagere på hvert hold og tre hold i gang.

### Effekten af kurset

Vi har oplevet at de enkelte deltagere har fået en øget fornemmelse af egne ressourcer og kompetencer. Som Jette, en deltager, har sagt: *”Jeg troede at jeg skulle tilbage til mit gamle jobområde, men nu ved jeg at det vil være for psykisk hårdt for mig at arbejde med mennesker.”*

Vi ser også at en høj grad af sygdomserkendelse har vist sig at indvirke positivt i fht. en realistisk afklaring. *”Jeg ville gerne en hele masse”* siger Anne, *”prøvede det af, og fik et drag over nakken – kunne ikke klare det psykisk/.../ Man er blevet klar over at man har en svaghed som man bliver nødt til at acceptere.”*

Christine som egentligt godt var klar over at hendes første praktikophold ville blive svært, siger: *”Jeg troede ikke at jeg kunne, jeg magtede det ikke, var ikke klar.”* Alligevel valgte hun at gå i praktik og måtte i gennem forløbet erkende at hun ikke magtede det efter en lang periode med somatisering og senere regulært pjæk, som hun selv kaldte det.

Christine fik arrangeret et nyt praktikophold i opfølgningsperioden. På baggrund af de hidtidige erfaringer demonstrerede hun besiddelse af såvel nye redskaber som en anden erkendelse af egne ressourcer: *”Tilbage på skolen erkendte jeg at jeg ikke var parat til det jeg gerne ville/.../Praktik var jeg ikke klar til - hverken fysisk eller psykisk, - blev jeg klar over.”*

Kombinationen af undervisning og praktik har vist sig at give en opbakning omkring praktikken og de mange problemer der var forbundet med at skulle finde sig til rette på arbejdsmarkedet, hvad enten det var på ny eller for første gang. *”Det var rart at kunne arbejde få timer om dagen,”* siger Birthe. *”Jeg havde aldrig prøvet at arbejde før, det betød meget at jeg kunne klare det. Det var også rart at kunne veksle mellem praktik og undervisning, så kunne vi snakke om praktikken/.../ I starten var jeg spændt på hvordan jeg blev modtaget næste gang jeg mødte. Det blev nemmere og nemmere. Jeg fik så også noget ud af praktikken fordi jeg fortsatte i skånejob.”*

Det at en deltager kan indgå i strukturerede rammer, er også en del af træningen i fht. praktikken, men også det at kunne slippe en struktur, bliver trænet. Christine forklarer hvorledes hun fra en struktureret hverdag har bevæget sig til at udfolde sig personligt og intuitivt: *”Jeg har ingen faste rammer nu, før havde jeg meget struktur og faste rammer. Dengang havde jeg morgenritualer – nu har jeg ikke tid til ritualer. På arbejde har jeg heller ingen faste opgaver, dagen planlægges ved morgenmødet. I starten tænkte jeg ”Åh nej – det finder jeg aldrig ud af.” ”Før havde jeg faste rammer, nu har jeg ingen faste rammer.”*

Ved evaluering har deltagerne desuden udtrykt at opfølgningen har indvirket positivt i forhold til opstart og fastholdelse af arbejde og uddannelse, og alle udtrykte at de glædede sig til at mødes og høre nyt siden sidst. *”Det var godt at vide at det kunne tages op hvis jeg havde problemer, så man ikke var overladt til sig selv,”* siger Birthe.

”Sy’fynsk Brobygning” kan ikke garantere at alle kursister vil komme i arbejde. Men det er vores vurdering at forløbet er medvirkende til at deltagerne får en mere realistisk fornemmelse af egne ressourcer og kompetencer i fht. arbejdsmarkedet eller uddannelse.

Det er på kurset ”Sy’fynsk Brobygning” at arbejdet med individuelle målsætninger ud fra GAS anvendes.

### **Hvorfor GAS?**

Med udgangspunkt i vores erfaringer fra kurset ”Sy’fynsk Brobygning” har vi deltaget i to praksisforskningsprojekter under Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt. Praksisforskning er en aktivitet der tager udgangspunkt i daglig praksis og skaber viden inden for udvalgte områder. Målet er vidensopsamling, dokumentation, bearbejdning og formidling.

Det første var et projekt om arbejdet med handleplaner (HAPLA). Fra dette forløb har vi inddraget GAS som en aktiv del i arbejdet med individuelle handleplaner/ målsætninger.

Det andet (JOBFORS) havde overskriften ’Sindslidende og arbejdsmarkedet.’ Hvad skal der til for at komme i arbejde, og hvordan kan man fastholde det? Her har vi undersøgt vores praksis og udviklet på erfaringer og fundne resultater for hvad der fremmer en tilknytning til arbejdsmarkedet. I forhold til GAS er vi efterfølgende begyndt at undervise deltagerne i selve metoden som redskab.

## **GAS i praktikken**

Når deltagerne er i praktik, målrettes arbejdet med GAS i fht. det der skal trænes og afklares i praktikken. GAS bruges til at konkretisere med.

Der er praktikbesøg en gang om måneden eller oftere ved behov, og hver tredje måned vurderes/evalueres den enkelte deltager ud fra arbejdsprofilskemaet. Deltageren udfylder en selvopfattelsesprofil. De to profiler sammenkøres, og her bliver forskelligheder tydelige.

Ud fra samtalen om profilerne tilrettelægges undervisningen og arbejdstræningen mod det næste delmål. Træningen foregår via GAS.

Det er vores erfaring at det for de fleste kursister i starten er forbundet med et vist ubehag at arbejde med profilerne. Hvordan skal de bruges? Er jeg god nok? Disse og lignende spørgsmål præger ofte de indledende øvelser. *"I starten var det svært",* siger Birthe, *"men det blev bedre hen ad vejen. Jeg havde det ikke godt med samtaler."* Vi ser så efterfølgende at det er med til at øge opmærksomheden på egne kompetencer. Desuden har deltagerne udtrykt at de oplever at arbejdsgiverne tager dem alvorligt, når de bruger tid på en vurdering. Deltagerne finder det også brugbart med vurderingen og dialogen omkring denne, når de skal arbejde med udvikling af egne kompetencer, bl.a. med GAS.

Anne siger om arbejdet med GAS: *"Jeg har tænkt over det siden, at sætte sig mål som man kan overskue. Det har jeg brugt siden."*

Christine har derudover benyttet GAS som et arbejdsredskab på hjemmefronten hvor det støttede hende i at genskabe lysten til havearbejde.

Brugen af GAS er en grundlæggende del af arbejdet med målsætningen og er derfor tidsmæssigt højt prioriteret.

## **Et kik i bakspejlet**

Jeg har fra den første gang jeg blev præsenteret for GAS, været optaget af anvendeligheden i fht. kurset "Sy'fynsk Brobygning." Den skriftlighed, konkretisering og det at metoden var rettet mod handling, fandt jeg meget brugbar i målsætningsarbejdet på kurset.

Jeg har oplevet at når jeg i samarbejde med en deltager har arbejdet med målsætninger, hvor en del af aftalen har været mundtlig, har vi, når der skulle følges op eller evalueres, haft forskellige opfattelser af hvad der egentlig var aftalt, eller hvad vi hver især mente med de forskellige ord vi brugte. Dette tænkte jeg kunne minimeres ved brugen af metoden idet processen omkring konkretiseringen og den øgede skriftlighed ville mindske misforståelser.

Jeg var meget optaget af GAS, og fra starten var min beslutning at alle undervisere skulle på GAS-kursus, og alle skulle arbejde med metoden i hverdagen.

Vi evaluerede efter en periode med brugen af GAS. Det blev her tydeligt at metoden var meget anvendelig i forhold til samarbejdet med deltagerne omkring målsætningsarbejdet, men ikke alle undervisere kunne forliges med selv at anvende metoden. De kunne se at den var brugbar, og var loyale i forhold til anvendelsen, men de gav udtryk for at de oplevede at de havde to kasketter på. Forstået på den måde, at samtalerne og processen omkring målsætningerne gik tæt på og nogle gange kunne være konfliktfyldte. Underviserne fandt det vanskeligt at de efterfølgende på holdet skulle undervise de sam-

me deltagere i ex. samarbejde, konfliktløsning. De oplevede at de blandede tingene sammen. De gav også udtryk for at de selv havde svært ved at integrere metoden, så den blev et naturligt arbejdsredskab for dem.

Den første periode har vist at det ikke er nok at jeg som leder brænder for brugen af metoden. Det er vigtigt at alle kan se værdien i at bruge GAS i fht. målsætnings-arbejdet. Det er også blevet tydeligt at det skal være de undervisere der kan integrere metoden som deres egen, der skal anvende den, så de ikke pga. loyalitet føler sig 'klemmt' i arbejdet.

Vi har efterfølgende ændret praksis på skolen, så det er de undervisere som har energien i fht. metoden, der anvender den. Jeg indgår som sparringspartner. Eventuelle problemstillinger tages op på lærermøde eller i supervision.

Vi har haft et kursusforløb som har vist sig at være meget brugbart i fht. arbejdet med GAS. Et otte-dages forløb med stresshåndtering og konfliktløsning både set fra underviser- og deltager side, indlæring og læringsprocesser, herunder medicinens betydning for indlæring og et forløb om sekundær traumatisering.

### **Vi oplever at GAS hjælper til**

At den enkelte deltager får en øget mulighed for selvforvaltning og hermed mulighed for styring af eget liv, egne valg.

Sagt af deltagere:

*"Jeg har tænkt over det siden, at sætte sig mål som man kan overskue. Det har jeg brugt siden"*

*"Jeg har altid gjort som sagsbehandleren gerne ville have. Nu har jeg lært at tage udgangspunkt i hvad jeg selv gerne vil."*

At den enkeltes sagsbehandler får et bedre grundlag for samarbejdet omkring udarbejdelse af ressourceprofil.

Sagt af sagsbehandler:

*"Jeg vidste ikke at så små ting, almindelige ting var så svære."*

Vi har erfaret at metoden har betydning for sagsbehandlere der ikke har psykiatrisk erfaring, idet den kan være med til at synliggøre at en deltager dagligt må kæmpe mod ting der for personer uden psykiske lidelser er dagligdags og banale.

At den enkelte underviser bliver mere præcis og bedre i stand til at vurdere deltagerens arbejdsmæssige ressourcer og kompetencer, og hermed får et bedre grundlag for den individuelle træning.

Sagt af underviser:

*"Det at GAS-skemaerne er så konkrete, gør det nemmere at arbejde målrettet med træningen. Evalueringen og opfølgningen bliver også mere præcis."*

Når vi arbejder med GAS på holdene, er det i fht. kursets kontekst som er en opkvalificering og afklaring af den enkeltes personlige, sociale og arbejdsmæssige ressourcer og kompetencer.

Vi ser for det meste at de overordnede målsætninger er abstrakte begreber så som *"passe bedre på mig selv"* – *"blive bedre til at sætte grænser"* – *"blive bedre til ikke at lade mig stress"* – *"at tage egne forventninger alvorligt."*

At gå fra de abstrakte, overordnede målsætninger/begreber<sup>15</sup> til delmål der kan handles efter, er det næste trin. Vi bruger komponentanalysen til at nå frem til delmålene. Det er delmålene som omsættes i et GAS-skema. Nedenstående er et eksempel på et GAS-skema ud fra den overordnede målsætning - ”*at tage egne forventninger alvorligt.*”

---

<sup>15</sup> Læs om langsigtede og kortsigtede mål/områder i del 2.

<b>Kontrakt for målbeskrivelser</b>		
<b>Deltager NN</b>	<b>Dato 7/1 2004</b>	<b>Opfølgning 6/2 2004</b>
<b>Underviser BF</b>	<b>Sparringspartner BR</b>	
<b>Overordnet målsætning</b>		
<b>"At tage egne forventninger alvorligt"</b>		
<b>Situationen ved skemaets udfyldelse ∇</b>	<b>Delmål</b>	
<b>Situationen ved opfølgning O</b>	<b>At sige nej til opgaver/ekstra opgaver ud over de aftalte.</b>	
<b>Meget bedre end forventet</b>	<b>At jeg en gang om ugen siger nej til ekstra opgaver + at jeg en gang overvejer et nej.</b>	
<b>Noget bedre end forventet</b>	<b>At jeg en gang om ugen siger nej til ekstra opgaver.</b>	
<b>Forventet resultat</b>	<b>At jeg overvejer en henvendelse om en ekstra opgave en gang om ugen.</b>	
<b>Noget ringere end forventet ∇</b>	<b>At jeg siger nej mindre end en gang hver 14. dag</b>	
<b>Meget ringere end forventet</b>	<b>At jeg påtager mig alle opgaver som bliver præsenteret.</b>	
<b>Handleplan</b>		
<b>Deltager</b>	<b>Jeg har kontrakten på mig. Jeg registrerer mine tanker, følelser og reaktioner når jeg bliver bedt om en ekstra opgave og fører det i dagbog.</b>	
<b>Kontakt-person</b>	<b>Samler op hver fredag.</b>	
<b>Godkendt af:</b>		

Det er vores vurdering at processen fra den overordnede målsætning til delmålene er meget vigtig, og at det her er nødvendigt at acceptere og bruge den tid det tager. Der kan

ikke forceres i processen når det abstrakte skal gøres til konkrete delmål der kan handles på. Det bliver også her tydeligt at det meget handler om strukturering og rammer.

Vi oplever at processen hjælper den enkelte i fht.

- at mærke egne grænser/følelser og få et sprog for disse
- at lære at sætte grænser på en acceptabel måde, både i fht. sig selv og i relation til omgivelserne
- at lære at se/mærke forbindelser mellem tanker, følelser og reaktioner
- at få fornemmelse for andres følelser og bruge denne viden/forståelse i samarbejdet

### **Præsentation af GAS for deltagerne**

GAS præsenteres for deltagerne som en af vores arbejdsmetoder på forløbet ”Sy’fynsk Brobygning.”

De første år vi brugte metoden i forhold til det individuelle målsætningsarbejde, var det ud fra en kortere eller længere præsentation af et GAS-skemas opbygning og formålet med brugen af dette. Vi synes ikke det var optimalt og besluttede derfor at undervise deltagerne i brugen af metoden. Valget er taget for at give deltagerne et større kendskab til metoden og hermed muligheden for en øget ansvarlighed og gensidighed i samarbejdet omkring den individuelle målsætning.

Vi starter med at bruge GAS når deltagerne er to-tre måneder inde i forløbet. Hvilket betyder at der er opbygget en tryghed i gruppen.

Det har været en meget spændende og udviklende udfordring for os som personale at gå ind og undervise deltagerne i brugen af en af vores arbejdsmetoder. Hvordan skulle vi gribe det an? Hvor meget skulle med? Hvor langt skulle forløbet være? Skulle det være tilladt for en deltager at melde pas? Osv.

Vi kører med en undervisningsmodel/et forløb over to-tre dage. Undervisningen foregår i en gruppe med seks-ti deltagere. Indholdet er bl.a. formålet med GAS, præsentation af selve modellen, de forskellige faser i et forløb, hvad gør det ved én/hvilke følelser giver det når tingene bliver synlige og konkrete, ambitioner kontra realiteter, motivationens betydning, brugen af sparring og forskellige eksempler på GAS-skemaer.

Vi tager derefter en runde hvor hver enkelt deltager finder mulige områder for et målsætningsarbejde. Her er det tilladt at en deltager melder pas. Efter runden prioriterer hver deltager sine områder, og et område udvælges. Der laves et ’prøve-gasskema’ med feedback fra de andre deltagere. Her er det også tilladt at melde pas.

Når en deltager melder pas, kommer det til udtryk på mange forskellige måder eks.

*”Det kommer ikke andre ved, det er privat hvad jeg skal arbejde med.” - ”Jeg har ikke noget at arbejde med.” - Jeg har ingen problemer.” - ”Jeg melder pas.”*

Vi går ikke ind i nogen snak omkring udsagnene; det er vigtigt at det ikke ligger som et pres at skulle arbejde med GAS idet et godt samarbejde er hjørnestenen for at metoden fungerer. Det viser sig dog ofte efterfølgende at de fleste alligevel gerne vil prøve at bruge GAS. *”Nå, er det ikke andet, jeg troede det var meget sværere.” - ”Jeg vil også gerne lære at sætte grænser ligesom Hanne.”*



Deltagerne introduceres også for komponentanalysemetoden (se del 4) gennem et eksempel. Vi bruger metoden til at komme fra de abstrakte og overordnede målsætninger til de konkrete og mere handlingsrettede.

Undervisningsmodellen har været gennem mange evalueringer og revideringer, og vi tilpasser til stadighed materialet ud fra vores erfaringer og deltagergruppens sammensætning.

## Et redskab til struktur i hverdagen

### Jørgen Moth, støtte- og kontaktperson i Østhimmerland

#### Kontekst

Socialpsykiatrien i Østhimmerland, som består af seks kommuner, har eksisteret siden 1998. Siden 2000 har de fire mindste kommuner Sejlflod, Skørping, Arden og Nørager haft et fælleskommunalt samarbejde inden for socialpsykiatrien. I disse kommuner er der tre støtte- og kontaktpersoner, to bostøttetilbud med i alt 12 beboere og fem medarbejdere og to væresteder med to medarbejdere. En socialpsykiatrikoordinator er ansat til at lede det fælleskommunale samarbejde.

Støtte- og kontaktpersonerne arbejder efter Lov om Social Service § 80, og det er et frivilligt tilbud uden visitation. Flere af de brugere som vi her besøger, kunne have været omkonverteret til § 73, men det er der ikke tradition for her i området; det ville også kræve en del flere ressourcer.

Bostøttetilbudene yder støtte efter Lov om Social Service § 73. Det er individuelt tilrettelagte tilbud, hvor det er den sindslidende selv der definerer sit behov for støtte, kontakt og omsorg. I bostøttetilbud er det et krav at der udarbejdes handleplaner. I Østhimmerlands bostøttetilbud anvendes KANBO, men kun i enkelte tilfælde har man brugt GAS-skema, som ellers er en del af denne metode.

Værestederne er frivillige tilbud, og der anvendes ikke handleplaner disse steder.

Min funktion er udelukkende støttekontakt til brugere der bor i eget hjem.

Da vores leder havde kendskab til GAS, og efter at flere af medarbejderne har deltaget i socialpsykiatrisk efteruddannelse, hvor GAS var en lille del af undervisningen, blev vi enige om at GAS-metoden kunne være et brugbart redskab i vores arbejde. I efteråret 2001 var vi på et to-dages kursus i undervisning af GAS. På trods af et godt kursusforløb, er der kun enkelte der bruger GAS.

Min personlige vurdering er at det skyldes en vis usikkerhed i brugen og deraf manglende motivation, manglende struktur i en travl hverdag og udskiftning i personalegruppen. Jeg mener yderligere at konsulenthjælp til implementeringen<sup>16</sup> kunne være en brugbar model, evt. sammen med brugerne.

#### Præsentation af Lone

Lone, 36 år, er uddannet cand. oecon. fra Aalborg Universitet i 1998. Hun er gift og bor på en nedlagt landbrugsejendom. Hun klarer dagligdagen sammen med sin mand og med lidt støtte fra socialpsykiatrien.

Lone flyttede i 2002 til Arden fra Hobro kommune hvor hun kom i det lokale støttecen-ter. Herfra blev jeg kontaktet da Lone gerne ville fortsætte med støtte fra socialpsykiatrien. Efterfølgende har jeg besøgt Lone én gang ugentligt i eget hjem.

---

<sup>16</sup> Læs om implementering i del 3.

Lone blev første gang indlagt på psykiatrisk afdeling i 1988 og har siden været i medicinsk behandling. Sideløbende med denne behandling har hun modtaget samtaleterapi en gang ugentlig, og i tre år har hun modtaget kognitiv terapi.

Lone fik i 1998 stillet diagnosen ”borderline” og har siden 2002 fået pension. Lone er i perioder meget aktiv. Hun har mange interesser, men har svært ved at vælge, hvilket ofte gør hverdagen kaotisk. I andre perioder er Lone meget passiv og vil hellere ligge hjemme under dynen. Det er i sidstnævnte perioder at Lone, som hun selv udtrykker det, har brug for et ”spark” til at komme ud.

Lone ønsker hjælp til en mere struktureret hverdag.

### **Metoden**

Efter at have besøgt Lone en gang ugentligt i 2½ år, har jeg fået et godt billede af hendes livshistorie og hverdagsliv.

Ud fra Lones ønske om en mere struktureret hverdag, fortalte jeg kort om GAS. Vi aftalte at næste gang jeg kom på besøg, skulle vi sammen gennemgå folderen om GAS. Lone havde nemt ved at forstå metoden og var imødekommende, så jeg fornemmede at der var ”grønt lys”<sup>17</sup> hos Lone til at fortsætte. Lone har tidligere fortalt om det positive ved brug af skemaer som hun er bekendt med fra den kognitive terapi. Vi blev enige om at Lone næste gang vi mødtes, skulle tænke over hvilke områder hun ville arbejde med.

Ved næste besøg hos Lone havde hun som aftalt skrevet en liste over de emner der kunne være med til at give hende en mere struktureret hverdag.

Som førsteprioritet havde Lone valgt sang og musik. Lones begrundelse for dette valg skyldes at hun tidligere har sunnet i kor og haft en positiv oplevelse i form af glæde og indre ro ved netop sang.

Baggrunden for at det efterfølgende skema kun har 50 % prioritet<sup>18</sup>, er at Lone ville arbejde med to skemaer. Det var imidlertid ikke praktisk muligt at få begge skemaer startet på samme tid.

Vi har ikke haft opfølgning da Lone blev indlagt 14 dage efter opstart.

Da jeg kommer i Lones eget hjem, har det ikke været muligt med en sparringspartner<sup>19</sup>. En mulighed for sparring kunne være at når jeg besøger Lone, så kunne vi ringe til min leder eller anden kollega for på den måde at få sparring. Det skal være en ligeværdig sparring hvor Lone via telefonens medhør også kunne deltage i samtalen.

Efterfølgende har vi i medarbejdergruppen besluttet at vi vil tage med hjem til hinandens brugere, da vi mener sparring er en vigtig proces for at komme i gang med brugen af GAS.

---

<sup>17</sup> Læs om ”grønt lys” og ”livets trafiklys” i del 3.

<sup>18</sup> Kommentar til prioritering findes i del 2.

<sup>19</sup> Læs om sparring i del 2.

### **Faglige forudsætninger**

Efter at have besøgt Lone i 2½ år, har jeg et stort kendskab til hende. Jeg er kommet i hendes vante omgivelser og har mødt hende med respekt. Der har været en klar rolle- og ansvarsfordeling imellem os, men samtidig har jeg en klar fornemmelse af at være drivkraften i relationen imellem os. Den tætte relation imellem os har været afgørende for det stykke arbejde vi har nået.

Med det kendskab jeg har til Lone, og med den viden jeg har om kognitiv terapi, havde jeg en forestilling om at anvendelsen af et GAS-skema sandsynligvis ville blive en succes. Jeg følte med andre ord at hun var ”skema-egnet”.

### **Evaluering**

Til trods for at Lone blev indlagt, var det vigtigt for hende at fortsætte GAS-forløbet. Efter to ugers indlæggelse aftalte vi med psykiatrisk afdeling at hun måtte tage hjem til sang og musik en gang ugentlig. Det er her vi er nu.

Lone er fast besluttet på at fortsætte GAS-forløbet efter udskrivning fra psykiatrisk afdeling, da hun har haft en positiv oplevelse af både introduktionen og det korte forløb med anvendelse af GAS.

Min egen vurdering af forløbet er overvejende positivt, hvilket dels skyldes at kontakten har været i Lones eget hjem, dels at Lone har været imødekommende over for anvendelsen af GAS-skemaet. Det var også positivt at Lone ville fortsætte forløbet trods indlæggelse.

Det sværeste var at begrænse Lones valg af emner som hun ville arbejde med. Jeg burde fra start have sat begrænsning på antallet af valgmuligheder. Det kan også være svært at få et kontinuerligt forløb, da det som i dette tilfælde blev afbrudt af en indlæggelse.

## GAS skema

Navn: Lone

Område: Sang og musik en gang ugentlig

Kontaktperson: Jørgen

Prioritet: 50 %-

Meget mere end forventet	<i>Hver gang</i>
Noget mere end forventet	<i>3 ud af 4 gange</i>
<b>Forventet resultat</b>	<i>2 ud af 3 gange</i>
Noget mindre end forventet	<i>Hver anden gang *</i>
Meget mindre end forventet	<i>Mindre end hver anden gang</i>

(Marker situationen ved aftalens start: \*. Ved opfølgning: v)

Nedskrevet d. 22/9 2004

Følges op på d. 14/10 2004

## Handleplan

---

Bruger: *Ringe til Jørgen ved afbud*

Kontaktperson: *Ringe kl. 13*

Godkendt af:

Dato:

## **Et gruppesarbejde om handleplaner**

**Karen Johansen, Aktivitetsteamet i Herlev**

### **Kontekst**

Aktivitetsteamet er Herlev Kommunes socialpsykiatriske tilbud. Det består af Værestedet, Det udgående Team, Bostøtteteamet, Café Harlekin, Idrætsforeningen Aktivisterne og projektet ”Ungdomsliv”. Aktivitetsteamet har eksisteret siden 1990. Min funktion er fortrinsvis i Værestedet.

I forlængelse af ikraftsættelsen af ”lov om social service” er der opstået en del debat om hvad handleplaner er/eller skal være. I Herlev er der inden for vores område taget beslutning om en opdeling – således:

Serviceplanen er den overordnede. I den registreres overordnet hvad grunden er til at brugeren har brug for Aktivitetsteamet og hvilke ønsker og behov vedkommende har for den kommende tid. Bostøtteteamet og Det udgående Team bruger serviceplanen som et visitations- og samarbejdsredskab, og i Værestedet er det et åbent tilbud.

Handleplanen er tænkt som et yderligere tilbud som brugeren kan vælge at samarbejde med en medarbejder om. I denne plan vil samarbejde om et specifikt område blive beskrevet mere konkret, som en proces begge parter tager lige del i. En given metode danner ramme om denne proces. Aktivitetsteamet har som mål at have flere handleplansmetoder at tilbyde i samarbejdet. En kollega og jeg deltog i HAPLA-projektet (et praksisforskningsprojekt om udvikling af handleplaner), og i den forbindelse arbejdede vi med livshistoriefortælling, hverdagslivsbeskrivelse og GAS. De metoder har jeg stadig som mit udgangspunkt.

Som følge af vores deltagelse i HAPLA-projektet var hele medarbejdergruppen og begge ledere på GAS-kursus. Holdningen var bagefter at det var en brugbar metode, og vi etablerede en åben studiegruppe for at arbejde videre med den. Alligevel er det ganske få som bruger metoden i dag. Min egen vurdering er at vi forsømte at formalisere implementeringen og placere et ansvar i forhold til den. Hverdagen er alt for travl, og det er alt for nemt at vælge et løst samarbejde fra. Der skal arbejdes målrettet med GAS hvis man vil have den fornødne erfaring til at bruge den seriøst.

### **Præsentation af Kirsten**

Jeg mødte Kirsten tilbage i efteråret 2003 hvor hun kontaktede Aktivitetsteamet med henblik på et forløb i værestedet. På daværende tidspunkt var hun indlagt på psykiatrisk afdeling. Det var Kirstens første indlæggelse, og den havde varet i et par måneder. Det blev aftalt at Kirsten skulle begynde hos os i forbindelse med den forestående udskrivelse. Kirsten kommer nu næsten dagligt i teamet og har jævnligt samtaler med mig.

Kirsten har været førtidspensionist siden hun var først i 20'erne. Dette grundet en svær epilepsi med grand mal anfald (kramper med bevidstløshed). I mange år har Kirsten været velbehandlet, men ved et kontrolbesøg på specialafdeling blev der ændret på medicinen, og der skete en forværring. Dette medførte at Kirsten fik et voldsomt anfald en aften på gaden hvor ingen kom hende til hjælp. Efter dette har Kirsten haft eftervirkninger

i form af en svækket korttidshukommelse og et tiltagende dårligt syn. I dagligdagen føler Kirsten sig hæmmet af disse begrænsninger. Speciallæger har vurderet at hun har pådraget sig en let hjerneskade.

Kirsten bor alene efter at sønnen er flyttet hjemmefra for fire år siden. Dagligdagen klarer hun selv, dog med hjælp til den tungeste rengøring, da hun har problemer med sin ryg. Tidligere var Kirsten syerske, og hun har stadig behov for og glæde af at bruge sine hænder til kreative aktiviteter. Kirsten har desuden i en periode haft et énmandsfirma. Kirstens ønske om forandring handler om generelt at få det bedre. Konkret ønsker hun at rydde op i sin lejlighed, at få mere styr på sin dagligdag og få øget social kontakt.

### **Præsentation af Line**

Line har jeg kendt overfladisk i flere år. Indtil for tre år siden har hun ikke ønsket vores støtte. Men efter en svær psykotisk periode med en lang indlæggelse, ønskede hun at genoptage kontakten med Aktivitetsteamet. I en periode blev Line knyttet til Bostøtte-teamet. Senere fik hun arbejde i Café Harlekin hvor hun arbejder otte timer om ugen. Line kommer nu i værestedet et par gange om ugen. Desuden har hun støtte af en familievejleder i forhold til samværet med sit barn.

Lines tilværelse har forandret sig radikalt da hendes barn forud for indlæggelsen blev anbragt på en institution. Hun modtager stadig behandling og bruger mange kræfter på at genfinde sig selv med de vilkår livet byder hende. Hverdagen klarer hun selv, og hun er mere og mere realistisk omkring sig selv og sin situation, og som følge heraf god til at opsoge de mennesker som hun kan bruge til støtte.

Line har arbejdet på kontor hvor hun var i gang med at videreudanne sig. Først for et år siden modtog hun pension. Line har et ønske om at komme til at bruge sine evner igen og har derfor behov for at arbejde meget konkret med opgaver og lignende som kan opøve dem. Desuden vil Line gerne have mere kontakt til mennesker uden for psykiatrien.

### **Metoden**

#### **Baggrund**

Denne praksisfortælling handler om et samarbejde mellem Kirsten, Line og mig selv. Samarbejdet kom i stand ud fra et udtrykt ønske hos begge kvinder om en udvikling i deres liv. Jeg orienterede de to kvinder hver for sig om hvilke muligheder jeg havde, hvilke metoder jeg kunne tilbyde i et samarbejde og fremlagde ved denne lejlighed kort metoderne livshistoriefortælling, hverdagslivshistorie<sup>20</sup> og GAS. Jeg vidste at både Kirsten og Line havde et ønske om mere social kontakt med mennesker som de svinger med. Jeg vidste desuden at de kunne lide hinanden. Det var baggrunden for at introducere ideen med at lave et samarbejde. Uden at vide hvem den anden var, valgte begge kvinder at arbejde i gruppe.

Det følgende forløb er beskrevet i kronologisk rækkefølge efter datoerne vi har mødtes. Det betyder at Kirsten og Lines forløb er beskrevet sideløbende og ikke hver for sig.

---

<sup>20</sup> Læs kort om disse to metoder i del 3.

### **Praktiske aftaler**

Alle tre mødtes vi én gang i teamet for at aftale tid og sted for vort første møde. Rent praktisk valgte Kirsten og Line at vi skulle mødes privat en gang om ugen på skift hos dem. Jeg havde på forhånd aftalt med min kollegagrube at det var OK at bruge den fornødne tid til det.

*(Jeg har valgt at beskrive de to kvinders forløb sideløbende efter de datoer vi mødtes og altså ikke hver for sig.)*

### **Introduktion af livshistorie og gensidige forventninger: 21.10.03**

Jeg besluttede mig for at fortælle uddybende om én metode ad gangen for at gøre det så konkret og overskueligt som muligt. Dvs. at første gang gik med at tale om forventninger til hinanden, tavshedspligt, hvad livshistoriefortælling er og kan bruges til.

Kirstens forventning til livshistoriefortællingen var at kunne se det positive mere klart for sig – at ”skille skidt fra snot”. Lines forventning handlede om at kunne tænke i andre baner, at være positiv og se nye muligheder. Begge ønskede at blive optaget på bånd, og de fik udleveret ”inspirationsseddel til livshistoriefortælling”<sup>21</sup> som er det papir vi har brugt i HAPLA.

Jeg fortalte også Kirsten og Line om at jeg deltager i GAS-netværksgruppen<sup>22</sup>, og at samarbejdet derfor yderligere kunne have en speciel interesse for mig. Jeg aftalte med dem at jeg til slut ville spørge om jeg måtte bruge vores samarbejde i denne sammenhæng.

### **Kirstens livshistoriefortælling: 03.11.03**

Kirsten var den første som fortalte om sit liv. Hun havde, inspireret af vores seddel og på grund af sin dårlige hukommelse, valgt at skrive notater ned som hun fortalte ud fra. Altså havde hun påbegyndt sin proces allerede inden vi samledes. Eftersom det var første gang jeg havde et samarbejde med to personer, var jeg spændt på hvordan dette ville fungere. På forhånd havde vi talt om min rolle som er meget lyttende og tilbageholdende. Set i bakspejlet burde vi også have talt om deres indbyrdes roller. Men det faldt naturligt at Line gemte de fleste af sine uddybende spørgsmål til sidst. Afslutningsvis talte vi om hvilke ”røde tråde” Kirsten kunne få øje på i sit liv:

1. Datter: Kærlighed og forståelse
2. Hænder: At være kreativ
3. Hjemmet: At kunne lukke døren, rulle ned, være sig selv, have det godt med sig selv og kunne fungere godt
4. Familien: Sammenhold og hjælpsomhed

Disse skal ses som udtryk for områder i livet - med værdier som det er vigtigt at forholde sig til i det videre handleplansarbejde. Grundlæggende mente Kirsten at det handlede om at arbejde på at øge sit selvværd.

---

<sup>21</sup> Denne seddel kan findes som bilag i HAPLA-rapporten på [www.socialpsykiatri.dk](http://www.socialpsykiatri.dk)

<sup>22</sup> Se del 1.



Adspurgt havde Kirsten haft en god oplevelse ved at fortælle, men det havde også været svært nogle steder hvor svære erindringer var dukket op. Disse steder kaldte hun for ”ridser i lakken”.

### **Lines livshistoriefortælling: 11.11.03**

Næste gang fortalte Line. Hun havde ikke forholdt sig til inspirationssedlen på forhånd og brugte den næsten heller ikke undervejs. Ellers var forløbet tilsvarende. Af røde tråde nævnte Line:

1. Selvværd: Indre og ydre ting som var ”knækket” i forbindelse med sygdommen
2. Kærlighed: At betyde noget for andre
3. Smukke ting, musik, film: At være i stand til at nyde. At leve - ikke bare være her

Line havde haft lidt usikkerhed på forhånd omkring at skulle fortælle så personligt om sig selv. Men hun syntes at det havde været godt at fortælle.

Min oplevelse var at både Kirsten og Line var meget optaget af deres fortællinger og også var berørte af dem. Desuden oplevede jeg en stor indføling, forståelse og omsorg for hinanden, bibragt af en fælles følelse af smerte. Noget som jeg ikke var en naturlig del af med min rolle som ikke-fortællende og medarbejder.

Afslutningsvis talte vi om hvad der skulle ske næste gang, og jeg udleverede ”huskeseddel til hverdagslivsinterview”<sup>23</sup>.

### **Kirstens hverdagslivsbeskrivelse: 25.11.03**

I denne del af arbejdet var min rolle at interviewe Kirsten helt konkret ud fra spørgsmålene på huskesedlen om hvordan hendes daglige liv forløber. For overblikkets skyld er det vigtigt at spørge hele vejen rundt. Undervejs viste der sig en række områder som Kirsten ønskede anderledes:

Pyjamasdage: Når Kirsten lukker døren og lader stå til. Hun har gavn af dem, men de må ikke blive for mange.

Epilepsi: Er meget bange for at få anfald. Især på offentlige steder.

Læsse af: Savner nogen at dele svære ting med.

Spisevaner: Spiser første måltid over middag og aftensmad sent om aftenen.

Oprydning: Et par værelser trænger til sortering og oprydning.

Dårlig koncentrationsevne: Er noget af det som generer hende i hverdagen.

Mange mennesker: Kirsten bliver angst hvis der er for mange mennesker (transport, butikker, fester osv.)

Områderne blev ikke prioriteret. Kirsten valgte at spisevanerne var det vigtigste for hende lige nu og det hun kunne overskue at arbejde med. I den forbindelse introducerede jeg ”livets trafiklys”<sup>24</sup> for at konkretisere samtalen om motivation. Det røde, gule og grønne lys kan bruges til at forholde sig til sin motivation. Ved rødt lys er der total mangel på motivation til at gøre noget ved emnet, ved gult er der delvis motivation, hvorimod det grønne viser en topmotivation. Undersøgelser viser at den høje motivation holder sig i 1-2 måneder. Kirsten meldte grønt lys.

<sup>23</sup> Denne seddel kan findes som bilag i HAPLA-rapporten på [www.socialpsykiatri.dk](http://www.socialpsykiatri.dk)

<sup>24</sup> Under emnet ”motivation” i del 3, er ”livets trafiklys” belyst yderligere.

I forlængelse af denne, første omgang hverdagslivsbeskrivelse, valgte jeg at tale om GAS. Kirsten skulle vælge om hun ønskede at fortsætte med handleplansarbejdet via GAS, og om det skulle foregå sammen med Line eller ej. Hendes beslutning var i første omgang at fortsætte i gruppe og med GAS.

### **Lines hverdagslivsbeskrivelse: 02.12.03**

Næste gang vi mødtes, blev Line interviewet om hverdagen. Også denne gang dukkede der emner op som Line ønskede at forholde sig nærmere til:

Livsglæde: At finde mening med livet, fred og indhold. Være en del af det pulveriserende liv med passende udfordringer.

Læsse af: Savner nogen at dele svære ting med.

Træne hjernen: Synes ikke at hun kan bruge sin hjerne og sine intellektuelle evner som før.

Line mente at træning af hjernen var basis for at komme videre med de andre områder. Hun valgte at vi via biblioteket og nettet skulle finde materiale som kunne træne de evner som hun savner. GAS valgte Line fra, men hun ville gerne mødes i gruppen igen.

### **Formulering af Kirstens GAS-skema og handleplansaftaler: 08.12.03**

Som før omtalt lider Kirsten af epilepsi og indtager om morgenen rigtig meget medicin herfor. For at skåne sin mave, burde hun spise anderledes end hun gør og allerhelst et morgenmåltid. Hun mener også at en mere hensigtsmæssig spiserytme ville være med til at give hende mere energi i dagligdagen. Hvilket igen kunne give mere overskud til at håndtere de andre områder som hun ønsker at ændre. Sin vægt vil hun også gerne kunne styre lidt bedre.

Kirstens overordnede mål var at kunne spise et godt måltid til sin medicin om morgenen. Status var at Kirsten spiste det første måltid om eftermiddagen når hun kom hjem fra teamet. Hun indtog noget igen ca. kl. 19 og varm mad (når hun orkede) ca. kl. 22.30. Kirstens ønske var at spise før kl. 10, at have madpakke med i Værestedet og spise det sidste måltid kl. 18-19. Vi overvejede sammen hvor meget arbejdet skulle deles op, f.eks. om hun skulle koncentrere sig om et måltid ad gangen. Dette havde været mere korrekt i forhold til GAS-skemaet, da det kan være svært at aflæse resultatet nøjagtigt ved opfølgningen når målet er så bredt, men Kirsten ville kun være med til at det var ”hele pakken”, og vi blev enige om at graduere via hyppighed – hvor få gange inden for den aftalte periode, skulle det lykkes for Kirsten at gennemføre sin plan for at det kunne føles som en forandring der gør en forskel? (se skema 1).

Generelt mener jeg at sparringsfunktionen<sup>25</sup> er meget vigtig. Det er her fejl i skemaet og urealistiske forventninger skal opdages. I dette tilfælde valgte jeg dog, af forskellige praktiske grunde, at springe denne fase over. Line var den som ud fra sine forudsætninger fik mulighed for at stille kritiske spørgsmål til aftalerne. Men der skal erfaring til for at kunne yde en relevant sparring.

---

<sup>25</sup> Læs om sparring i del 2.

Som afslutning på dette møde blev vi enige om at det videre arbejde skulle foregå individuelt i samarbejde med mig. Det var et passende tidspunkt at opløse gruppen på, dog først efter Lines handleplanssamtale og en samlet evaluering af forløbet.

### **Lines handleplan plus opfølgning: 15.12.03**

Før vi mødtes, havde jeg fundet forskelligt materiale frem som Line kunne vælge mellem. Det var fortrinsvis bøger med IQ opgaver, og Line valgte at beholde dem alle og afprøve dem når hun havde lyst og overskud. Selv var hun allerede gået i gang med krydsord. Line var ikke motiveret for et alt for konkret handleplansarbejde, og vi aftalte at tale sammen efter en måned. I mellemtiden skulle jeg prøve at finde mere materiale.

Ved opfølgningen afleverede Line alle bøgerne. Hun havde arbejdet med dem, men syntes de var svære. Jeg havde fundet frem til forskellige matematikopgaver, og de viste sig at være mere brugbare og tilfredsstillende.

### **Første opfølgning på Kirstens og mit GAS-samarbejde: (se skema 1) 19.12.03**

Kirstens resultat var ”noget mere end forventet” + lidt til. Det viste sig at være lidt for svært med morgenmaden. Det var svært at få noget ned. Derfor indførte vi halve krydser når ”hele pakken” ikke var gennemført. Hvis vi havde formuleret<sup>26</sup> skemaet som følger, kunne vi have fundet det rigtige niveau uden videre.

Meget mere end forventet	Mere end 5
Noget mere end forventet	Mere end 4 gange og mindre end 5
<b>Forventet resultat</b>	4 gange inden for perioden
Noget mindre end forventet	Mindre end 4 og mere end 3
Meget mindre end forventet	Mindre end 3

Det havde været mere hensigtsmæssigt at målet var blevet delt op så vi havde koncentreret os om et måltid ad gangen. Det ville have forenklet registreringen i skemaet ved opfølgningen. Men det ville Kirsten ikke være med til da vi planlagde. Det skulle være ”hele pakken”.

I forhold til handleplansaftalerne havde Kirsten overholdt sin del, men jeg havde ikke været god nok til at finde opskrifter frem. Jeg havde forsømt at være realistisk omkring hvad jeg havde tid til at forpligte mig til. Måske var det blevet gennemskuet hvis vi havde gennemført en kvalificeret sparringssamtale med en person som ikke havde deltaget og som havde erfaring. Det samme gælder formuleringen i skemaet. Ved graduering<sup>27</sup> af skemaet valgte vi at holde fast i det opnåede resultat og gøre dét til det ”forventede resultat” for den næste periode.

### **Anden opfølgning på GAS-samarbejdet: (se skema 2) 09.01.04**

Denne gang opnåede Kirsten et meget mere end forventet resultat + nogle halve. Hun syntes det gik nogenlunde. Havde bl.a. slet ikke spist sent om aftenen. Kirsten havde ikke lyst til at fortsætte med skemaet. Hun følte at trafiklyset var blevet orange. Hun ville holde fast i det nuværende niveau, og hun ønskede også at have faste samtaler med mig – blot uden at forpligte sig med skemaet.

<sup>26</sup> Læs om formulering i skema i del 2.

<sup>27</sup> Læs om graduering i del 2.

### **Evaluering af gruppesamarbejdet: 20.01.04**

At de var kommet tæt på hinanden, var Kirsten og Line enige om, var rigtig dejligt. De var da også begyndt at mødes uden for Teamet. At det havde foregået hjemme, syntes de havde gjort det afslappet, hyggeligt og samtidig personligt.

Kirsten fortalte at hun havde gruet for livshistoriefortællingen, og det var ikke over for hvem som helst hun ville kunne gøre det. Men hun følte kemien var i orden og havde den fornødne tillid til os. Det var vigtigt at vi havde den nødvendige tid, at hun kunne sætte sit eget tempo og at hun selv bestemte ”hvor langt hun ville gå”. ”Bare det at hun havde turdet, at vi havde lyttet, at hun var blevet accepteret og var OK, fik hende til at føle at så gjaldt det nok også uden for vores forum”. Kirsten syntes at hun følte et højere selvværd. Til mig følte hun en øget tillid, hvilket betød at hun nu kunne tale med mig om ”ridserne i lakken”. Dem havde hun generelt kunnet forholde sig mere nøgternt til.

Med hensyn til GAS havde Kirsten en positiv oplevelse. Det var rigtig godt - som ”et spark i røven”. Hun fornemmede klart at livshistoriefortælling og hverdagslivsbeskrivelse lagde op til GAS. Kirsten kunne godt lide at arbejdet var konkret. Det følte mere overkommeligt. Samarbejdet med mig havde betydning på den måde at det forpligtede positivt til at gå i gang.

For Line havde det været godt at høre at andre også havde problemer. At fortælle selv, fik hende til at tænke mere over sin hverdag. Var det som hun ville have det? Hvad kunne hun gøre selv? På intet tidspunkt havde hun ”følt sig under pres eller krænket, vi havde ikke berørt noget ”farligt”, og det havde været roligt”. Line var glad for at det havde været så personligt. Det kunne hun bringe med sig, også uden for vores forum. Også Line følte at hendes selvværd var steget og at der var en vej frem.

Undervejs havde jeg overvejet hvilken virkning det ville have hvis jeg også selv fortalte min livshistorie. Min konklusion var at det ville være forkert i denne sammenhæng. Vores formål var ikke et øget kendskab til hinanden, men at den enkelte fik et mere klart billede af sig selv og sit eget liv. Derfor var min rolle at være guide på metoden og den der var ansvarlig for helheden og forløbet. Jeg bad om Kirstens og Lines synspunkter på dette, og de var enige uden at jeg havde indviet dem i min egen konklusion. Dog var de lidt nysgerrige og havde lyst til at stille et par spørgsmål om mit liv.

Min egen vurdering af gruppeforløbet er at der var en høj grad af tryghed og rum til stede. Også for mig til at sige ”nu har jeg brug for at tænke mig om”. Når jeg var i tvivl, delte jeg det med Kirsten og Line og spurgte om hvad der ville være rigtigt for dem. Hvert møde var forberedt med kaffe og lidt til den søde tand, og Kirsten og Line blev hængende sammen efter at jeg var gået. Kun én aftale blev ændret - fordi jeg blev syg. Dagligdagen i Værestedet bar præg af det øgede kendskab til hinanden. Både Kirsten og Line opsøgte mig oftere end ellers, og indbyrdes begyndte de også at bruge hinanden. Allerede i forløbet havde de tilbudt sig over for hinanden.

Både personligt og fagligt oplevede jeg forløbet som meget positivt og tilfredsstillende. Jeg tror dog at det betyder meget hvem de samarbejdende parter er.

### **Processen er konkret forløbet således**

- Introduktion af metoder.

- Afklaring af forventninger og roller. Praktiske aftaler. Gennemgang af livshistoriefortælling.
- Livshistoriefortælling med en forholden sig til livet og de ”røde tråde” som var værdifulde. Gennemgang af hverdagslivsinterview.
- Hverdagslivsinterview som gav overblik over dagliglivet og en erkendelse af behovet for udvikling af forskellige konkrete områder. Ved samme lejlighed en prioritering af områder og en afklaring af motivation i forhold til dette. Kirsten havde ”grønt lys” ved at ændre på sine spisevaner. Gennemgang af GAS.
- GAS-skemaet brugte vi til at dele målet op i konkrete bidder som er realistiske inden for tidsrammen.
- Handleplanen beskrev de aftaler vi lavede indbyrdes.
- Sparringspartneren skulle stille kritiske spørgsmål. Jeg forsøgte at holde fast i den del.
- Opfølgningen var der hvor vi evaluerede på den forløbne tid, og hvor vi planlagde den næste periode ud fra et nyt skema.
- Til slut har vi evalueret vores gruppesamarbejde.

### **Faglige kompetencer<sup>28</sup>**

I et sådant forløb som jeg har skrevet om, er samtaleteknik en dominerende faktor. I Aktivitetsteamet arbejder vi med systemisk teori. Derfor er nysgerrige, oplysende spørgsmål som har til formål at folde problematikken ud, gennemgående for min måde at føre en dialog på. Undervejs er jeg meget opmærksom på at være nærværende og bevidst om hvilke valg jeg har i situationen. Det gælder for min rolle i forhold til Kirsten og Line, og i forhold til ikke at forveksle egne erfaringer og værdier med Kirstens og Lines.

I Aktivitetsteamet har vi haft et overordnet samarbejde omkring værdier og målsætninger. Vi arbejder ud fra at ”sindslidelse er et alment menneskeligt vilkår” og at ”alle kan komme sig”. Det er vigtigt at vi som medarbejdere har en bevidsthed om det grundlag vi arbejder ud fra. Det er det fokus vi har med os i handleplansarbejdet. Et fokus som også betyder at bruger er ekspert i sit eget liv, hvilket er et af grundprincipperne i tankerne bag GAS.

### **Efterskrift: 02.09.04**

Både Kirsten og Line kommer fortsat i Værestedet. Dog kun sjældent for Lines vedkommende. Hun har mindre behov for Værestedet og har involveret sig i andre gøremål. Hun bruger nu matematikopgaverne sammen med sit barn. De to kvinder ses privat og har bl.a. holdt ferie sammen.

Kirsten holder fast i sine forbedrede spisevaner og er for nylig gået på en regulær kur for at tabe sig. Vi har ikke lavet GAS-skema igen, men har brugt principperne flere gange i vores samarbejde, bl.a. i forbindelse med at Kirsten gik i gang med at rydde op i sin lejlighed. Vi taler jævnligt sammen og har fortsat et målrettet samarbejde hvor GAS vil blive inddraget efter behov.

---

<sup>28</sup> Læs om kompetencer i del 3.

**GAS skema nr.: 1**

Navn: Kirsten

Område: Spisevaner

Kontaktperson: Karen

Prioritet: 100 %

<b>Meget mere end forventet:</b>	6 gange
<b>Noget mere end forventet:</b>	5 gange <span style="float: right;">√ + 4 halve gange</span>
<b>FORVENTET RESULTAT:</b>	Spise 3 måltider på normale tidspunkter 4 gange inden for perioden
<b>Noget mindre end forventet:</b>	3 gange
<b>Meget mindre end forventet:</b>	Mindre end 3 gange <span style="float: right;">*</span>

Nedskrevet d.: 08.12.03

Følges op på d.: 19.12.03

( Marker situationen ved aftalens start: \* og ved opfølgning: √ )

**Handleplan:**

<b>Bruger:</b> Vaske køleskab af i aften.
I morgen: frugt til morgen, ostemad med til frokost, suppe fra fryseren til aften.
Handle på vej hjem fra Værestedet
<b>Kontaktperson:</b> Vi spiser frokost sammen i morgen.
Må gerne spørge til madpakke. Komme med opskrifter og ideer til sund, fedtfattig mad.

Godkendt af: Line

Dato: 08.12.03

**GAS skema nr.: 2**

Navn: Kirsten

Område: Spisevaner

Kontaktperson: Karen

Prioritet: 100 %

<b>Meget mere end forventet:</b>	7 gange	√ (14 hele + 9 halve)
<b>Noget mere end forventet:</b>	6 gange	
<b>FORVENTET RESULTAT:</b>	Spise 3 måltider på normale tidspunkter 5 gange inden for perioden *	
<b>Noget mindre end forventet:</b>	4 gange	
<b>Meget mindre end forventet:</b>	Mindre end 4 gange	

Nedskrevet d.: 19.12.03

Følges op på d.: 13.01.04

( Marker situationen ved aftalens start: \* og ved opfølgning: √ )

**Handleplan:**

<b>Bruger:</b> Havregrød og knækbrød til morgenmad.
Rugbrød til frokost.
”Tømme fryseren” til aften.
<b>Kontaktperson:</b> Huske opskrifter. Spørge til det – så det ikke ”flyder”.
<i>(13.01.04: Kirsten ønsker at holde pause, ”orange” lys. Vil dog holde fast i ikke at spise sent. )</i>

Godkendt af:

Dato:

## Motivations- og nedtrappingsforløb

Finn Juul Hansen, Århus Amts Misbrugscenter

### Kontekst

*Århus Amts Misbrugscenter* tilbyder en række forskellige ydelser som skal matche en målgruppe der frembyder stor variation med hensyn til misbrugsmønster og belastningsgrad. Behandlingen kan være recoveryorienteret<sup>29</sup>, eksempelvis for socialt velfungerende klienter med et moderat forbrug og uden svære psykiske og somatiske skader, eller den kan ydes som skadesreducerende tiltag, typisk til klienter med en lang misbrugshistorie som har manifesteret sig ved manglende eller begrænset kompetence i relation til at mestre deres sociale liv, og hvor social isolation er et væsentligt kendetegn.

Personalet uddannes i behandlingsmetoder hvis effekt er dokumenteret af dansk og international rusmiddelforskning. Eksempelvis de kognitive behandlingsformer, Appreciative Inquiry, Motivational Interviewing<sup>30</sup> og Goal Attainment Scaling (GAS). Hensigten er at udstyre behandlerne med en værktøjskasse hvorfra de kan vælge den som i den konkrete situation giver mest mening. GAS er altså sideordnet med andre metoder, men organisationen har fokus på den professionalisering som generelt kan opnås gennem implementering af metoder i den sociale behandling.

Der tilrettelægges p.t. ingen systematisk undervisning for klienter i GAS eller andre metoder, men det er almindelig praksis at orientere sin klient om grundprincipperne i den metode man påtænker at benytte i et forløb. Hvis der er tale om en metode som er ny for behandleren, vil han fortælle åbent om sine begyndervanskeligheder og sit behov for at øve sig. Det kollegiale miljø<sup>31</sup> giver gode muligheder for sparring i forhold til GAS, da alle via den obligatoriske efteruddannelse har et vist kendskab til metoden.

*Aktivitetstilbudet* er et af misbrugscenterets skadesreducerende tilbud. Det er et intensivt, socialpædagogisk tiltag i et struktureret og stoffrit miljø som bærer elementer af både behandlingsmæssig og aktivitetsorienteret karakter i sig. Formålet er ikke at give arbejdsmarkedsrettede kompetencer, men at give nogle af de vanskeligst stillede misbrugere øget evne til at mestre dagligdagen.

Kost, motion, personlig hygiejne, konflikthåndtering, kreativt værkstedsarbejde, rideture, fisketure og ekskursioner til kulturelle oplevelser udgør en del af indholdet. Erfaringen viser at aktivitetstilbud af denne karakter understøtter behandlingsmotivationen. Nogle af de 8-10 personer, som er visiteret til dette tilbud, forbliver i det i årevis.

### Præsentation af klient

Følgende beskrivelse omhandler en midaldrende mand, Svend, som blev hjerneskadet ved en ulykke i 1983 med blandt andet en svær afasi til følge. Han er nu sprogligt velfungerende efter intensiv genoptræning.

<sup>29</sup> På [www.socialpsykiatri.dk](http://www.socialpsykiatri.dk) kan man læse om recovery.

<sup>30</sup> Læs mere på [www.motivationalinterview.org](http://www.motivationalinterview.org)

<sup>31</sup> I del 3 er miljø/kultur kommenteret under "kontekst".



Svend har siden 20-års alderen haft lange og hyppige perioder med svært alkoholmisbrug, men har de seneste fire år været afholdende, bortset fra enkelte korte episoder et par gange om året. Han har i mange år haft et massivt hashforbrug og røg pr. 1. juli 2003 dagligt 2-2½ g hash på en såkaldt "tju bang" hvilket gav ham en udgift til stof på 2.500-3.000 kr. om måneden.

Indtil primo august havde han svære epilepsianfald med kramper og besvimelser ca. hver anden måned. Anfaldene efterfølges typisk af en flere uger lang periode med mærkbart nedsat koncentration og korttidshukommelse. Svend er i medicinsk behandling for sin epilepsi samt for kronisk irritation i luftvejene. Han ryger dagligt ca. 40 cigaretter.

Jeg mødte Svend i min egenskab af pædagogisk medarbejder i Misbrugscenterets aktivitetstilbud i foråret 2002. Svends formål med at bruge aktivitetstilbudet var på det tidspunkt primært at begrænse den andel af døgnet hvor misbruget kunne finde sted, og sekundært at profitere af den psykosociale støtte. I de følgende ni måneder udbyggedes kvaliteten af vores kontakt, blandt andet gennem skakspil, ugentlige ture til svømmehal og gennem de spontane, individuelle samtaler som der ofte var lejlighed til.

Svend udtrykte bekymring over sit massive hashforbrug og fortalte at han allerede havde gjort nogle forsøg på at ophøre fra den ene dag til den anden. Bekymringerne angik dels den belastning som han udsatte sine lunger for, og dels hans oplevelse af at bruge hele dagen på forberedelse, rygning, rensning af udstyr etc. Hans tilværelse kunne føles indholdsløs og stillestående, fordi rygningen beslaglagde så mange af døgnetimer og forhindrede ham i at pleje den positive kontakt med sit ikke-misbrugende netværk.

Derimod var Svend ikke på det tidspunkt opmærksom på den mulige sammenhæng mellem stofpåvirkethed og de hyppige koncentrations- og hukommelsesproblemer. Han oplevede ikke at hashrygningen gjorde ham påvirket. Den gjorde ham blot "afslappet" og hjalp ham tilbage til en slags normaltilstand. Han mente endda at et totalt rygestop muligvis kunne fremprovokere flere epilepsianfald og på den måde skade hans tænkning, hukommelse og koncentration.

### **Faglige kompetencer<sup>32</sup>**

Jeg spurgte Svend om han havde overvejet at reducere lidt i stedet for at holde helt op, men han forkastede denne tanke. Den "bløde landing" gav ikke mening for ham. Med tanke på GAS fortalte jeg ham at såfremt han ændrede mening, så kendte jeg en metode som måske kunne være nyttig.

I løbet af marts 2003, umiddelbart efter at han forgæves havde forsøgt sig med endnu en "kold tyrker", var han skamfuld og modløs, men nævnte at han overvejede at forsøge en nedtrapning med støtte i en af de metoder som jeg havde omtalt. Her startede det egentlige motivationsarbejde<sup>33</sup> fra min side. Et arbejde som jeg tænkte kunne føre frem til anvendelse af et eller flere GAS-skemaer der kunne rette sig direkte mod en reduktion af forbruget, eller endnu bedre mod at støtte eller fremme alternative, lystbetonede aktiviteter, som på sigt ville kunne optage den plads i Svends tilværelse som hashrygningen i mange år har haft.

<sup>32</sup> Læs om kompetencer i del 3.

<sup>33</sup> Læs om motivation i del 3.

Da Svend brugte ordet “overveje”, antog jeg at der måtte være tale om en ambivalens som vi måske kunne arbejde systematisk med. Inspireret af principperne fra Motivational Interviewing afholdt jeg mig fra forklaringer og valgte i stedet at udforske Svends tænkning om ryge-problematikken og understøtte de bud på mestring som han selv producerede.

Jeg bad Svend uddybe hvad han forventede at få ud af en nedtrapning hvis han engang besluttede sig for den, og jeg anerkendte hans egne forklaringer om rygningens psykiske og fysiske skadevirkninger. Men jeg var også klar over at det han her var i gang med at overveje, var en meget stor og vanskelig ændring i hans liv, og jeg måtte anerkende at det kunne være forbundet med angst og ubehag at give afkald på en del af rusoplevelserne.

For at give Svend tid og ro til at arbejde videre frem i mod en afklaring, bad jeg ham overveje disse ting grundigt og derefter drøfte det med mig nogle uger senere. Næste gang Svend tog emnet op, var han fast besluttet på at høre mere om metoder og eventuelt forsøge sig med en nedtrapning. Jeg skønnede at han var gået fra førmotivation til egentlig overvejelse, eller at han endda allerede var klar til at beslutte sig og handle aktivt, så vi aftalte et møde hvor vi skulle se på metoder.

### **Metode**

På mødet den 1. juli 2003 bad jeg Svend beskrive sit rygemønster på en typisk dag. (mængde, måde, tidspunkt, virkning etc.). Jeg udspurgte ham systematisk om fordele og ulemper ved henholdsvis rygestop og uændret rygning, og vi indførte hans svar i et overskueligt skema som lå på bordet imellem os, synlig for begge. Formålet var at tydeliggøre for ham hvad det var for en valgsituation han befandt sig i. Hvad kunne han opnå, og hvad var prisen hvis han helt eller delvis gav afkald på hashen? Derefter udspurgte jeg ham grundigt om hvor vigtigt et rygestop var for ham, og hvor vanskeligt han skønnede at det ville blive at gennemføre det.

Men efter denne undersøgelse var jeg ikke i tvivl om hans motivation for forandring. Nu var det et spørgsmål om at opstille nogle realistiske mål og aftale nogle støttende aktiviteter.

Som det første hjemmearbejde aftalte vi en simpel, daglig registrering af antal inhalationer eller “hiv”. Min plan var at lade dette være forarbejdet til at anvende et rigtigt GAS-skema med graduerede mål, men jeg vurderede at nogle ugers registrering ville afklare om Svend formåede at arbejde med skemaer. Hvis han kunne det, så ville der vise sig et billede af det rygemønster som han nu ville arbejde med. Hvis han ikke kunne, måtte vi forsøge med en anden metode.

På vores evaluering ugen efter, viste det sig at Svend havde udfyldt skemaet som aftalt dag for dag, og han angav at det havde været uproblematisk for ham. Oven i købet lidt spændende, så han ville gerne fortsætte. Derfor skrev han et mål øverst på det nye skema: *Max. 16 hiv*. Han havde dermed selv omdefinert skemaet fra ren registrering til et målsætnings- og planlægningsredskab. Dette opfattede jeg som et tegn på at Svend både kunne og ville skabe forandring.

Jeg vurderede at det var yderst vigtigt for hans motivation at jeg lod ham forblive den aktive part, og at jeg i rollen som behandler måtte underspille mit eget engagement og initiativ tilsvarende og dermed vise at jeg respekterede at han tog ansvaret for sit eget nedtrappingsprojekt på sig. Introduktionen af et registreringsskema og dets konkrete udformning var mit faglige bidrag, men herefter var det en balance at stille op til de ugentlige evalueringer, tillægge hans arbejde værdi og give passende sparring uden at overtage styringen eller ansvaret.

I løbet af de følgende uger opstod en rutine som bestod i at vi mødtes til en times evaluering hver onsdag formiddag på mit kontor. Her fortalte Svend, med udgangspunkt i skemaet, om den forløbne uge og kommenterede de detaljer som han fandt væsentlige. Han begyndte at reflektere over at der var dage med særligt mange inhalationer og andre dage med særligt få, og han begyndte meget hurtigt at lede efter mønstre og sammenhænge. Gode, lange dage i aktivitetstilbudet eller i svømmehallen gav relativt få streger på skemaet. Weekenden gav mange. Der var åbenbart noget som virkede positivt og noget andet som virkede negativt ind på hans arbejde med at reducere rygningen.

Jeg anerkendte hans arbejde og spurgte om han havde mærket ubehag eller måske endda abstinenser på de dage hvor han scorede meget lavt. Det var åbenbart ikke tilfældet. Jeg spurgte interesseret og undrende ind til andre detaljer i skemaet. Hver en sten blev vendt.

Egentlig ville jeg gerne have skiftet registreringsskemaet ud med et rigtigt GAS-skema med et enkelt gradueret mål, og egentlig ville jeg gerne have flyttet arbejdsprocessens fokus over på de positive oplevelser og aktiviteter som åbenbart hjalp Svend med at reducere hashrygningen, men Svend havde på det tidspunkt taget fuldstændigt ejerskab til metoden og den udformning som skemaet nu havde. Endvidere ville jeg gerne have talt om stoftrang, risikosituationer, kriseplaner, copingstrategier etc., men Svend havde overtaget hele ansvaret for processen. Han var fortsat meget motiveret og klarede faktisk at reducere jævnt uge for uge. Det måtte jeg tage til efterretning.

Jeg vurderede at hans engagerede tilgang og hans succesoplevelse var langt vigtigere for fastholdelse af hans motivation end mit eget ønske om at være metodestringent. Jeg foreslog flere gange at vise ham et skema med graduerede mål, men opgav da jeg mærkede at det irriterede og forstyrrede ham. Han havde tydeligvis set en mulighed for forandring ved hjælp af det simple registreringsskema og de refleksioner som det løbende gav anledning til, og der var risiko for at han ville tabe lysten og engagementet hvis jeg ikke lod ham fortsætte på sin egen måde.

Min opgave er derfor blevet at stille op til evalueringen hver eneste uge på det fastsatte tidspunkt og med mine spørgsmål og kommentarer tydeligt vise at jeg tillægger hans arbejde stor betydning. Desuden at udlevere et nyt skema med nye datoer. Svend overvejer derefter sit nye mål, diskuterer det eventuelt lidt med mig og skriver det øverst på skemaet.

Arbejdet har indtil videre løbet over 71 uger, og Svend har ganske langsomt reduceret sit daglige gennemsnitsforbrug fra 14 til 5 inhalationer. Vi har foruden det oprindelige registreringsskema indført en grafisk afbildning af forløbet, således at vi på hvert møde

indtegner den forgangne uge i forlængelse af grafen. Dette lille ritual synes yderligere at tydeliggøre fremskridtene og virker motiverende på Svend.

Han arbejder samtidig på tre planer i sin nedtrapning. Dels med at reducere det gennemsnitlige forbrug, dels med at undgå enkelt dage med højt forbrug, og endelig arbejder han på at koncentrere al rygning om eftermiddagen og aftenen således at formiddagen friholdes. For nylig er han blevet opmærksom på endnu et mål for et mere hensigtsmæssigt rygemønster: Han har bemærket at han nu stort set bliver tilfredsstillet af den første inhalation i en serie på fire eller fem. Det har fået ham til at overveje hvor stor en del af inhalationerne han egentlig behøver, og hvor stor en del han tager af gammel vane. Nu eksperimenterer han med tænkepauser på 20 minutter mellem første og anden inhalation, og han overvejer på sigt at drosle ned til serier på en eller to inhalationer.

I halvåret fra august til februar 04 havde Svend ingen epilepsianfald, mod normalt et anfald hver anden måned, og fra februar til december heller ingen. Denne positive ændring kan skyldes en bedre medicinering, men erfaringen med lange perioder uden anfald har fået Svend til at forkaste sin antagelse om at rygestop skulle kunne fremprovokere flere epilepsianfald. Han angiver i øvrigt at han føler sig mere vågen og nærværende og at hans vejrtrækning er forbedret lidt. Disse observationer stemmer overens med mine. Samtidig beskriver han at han ikke har abstinenser eller føler andet nævneværdigt ubehag.

I takt med at Svend er blevet mindre påvirket, har han orienteret sig mod nye, langsigtede mål som blandt andet handler om at tage til svømning på egen hånd, få en bedre bolig og måske engang finde en kæreste. Han ser det sidste som noget meget attraktivt, men han vurderer at det vil være meget uheldigt for ham at omgås en kæreste der bruger stoffer, og at en kvinde uden for stofmiljøet ikke vil kunne leve med at han ryger hash i et omfang som nu. Derfor mener han at han først kan arbejde seriøst på disse planer når han kan holde sit forbrug nede under en enkelt daglig inhalation. Men drømmen virker motiverende, og den er blevet lidt mere konkret end den var for et år siden. Og dens opfyldelse er ikke blot afhængig af skæbnen eller andre magter uden for Svend. Han erkender hvilken indsats der kræves af ham selv for at skabe betingelserne for at planen kan lykkes.

### **Evaluering af forløbet**

Det beskrevne forløb afviger fra et traditionelt GAS-forløb på flere måder: Der bliver ikke anvendt et autoriseret GAS-skema, og der bliver kun opstillet et enkelt mål som ikke gradueres i "forventet resultat", "mere end forventet" o.s.v. Målet er "negativt", forstået på den måde at Svend definerer hvad han *ikke* vil gøre, i stedet for at definere hvad han gerne vil gøre mere af. Der bliver heller ikke udarbejdet en tydelig handleplan med angivelse af hvad Svend og jeg skal gøre for at fremme processen.

Lighederne med GAS-metoden findes først og fremmest i den omhyggelige afklaring af motivationen. Vi handlede ikke før vi var sikre på at der virkelig var grønt lys, og Motivational Interviewing blev anvendt som støtte til denne del af arbejdet.

Andre ligheder er at der blev arbejdet med konkrete, præcise, tidsafgrænsede og (åbenbart) realistiske mål. Endvidere sker der en fast, løbende evaluering med efterfølgende justering af målet. Med hensyn til rollefordeling må det siges at være i GAS-metodens

ånd at klienten hele vejen igennem spiller en aktiv rolle, såvel i den fælles planlægning som i det selvstændige hjemmearbejde og den fælles evaluering.

En af mine bekymringer undervejs var at Svends gamle drikketrang skulle genopstå, eller at hans forbrug af benzodiazepiner var omvendt proportionalt med hans hashforbrug. At han med andre ord blot skulle konvertere et massivt hashmisbrug til et ditto alkohol- eller medicinmisbrug. Men bortset fra en enkelt episode med fire dages massivt alkoholforbrug i efteråret, har der ikke været tegn på alkoholproblemer, og Svends forbrug af benzodiazepiner er inden for det seneste halve år blevet et tema som kan berøres i vore samtaler, og for nylig har han påbegyndt registrering af sit medicinforbrug ved små smærker i samme skema som hashforbruget registreres. Den praktiserende læge er opmærksom på Svends forbrug af benzodiazepiner, og jeg tror ikke at Svend supplerer med illegal medicin. Men man kan naturligvis aldrig være helt sikker.

Rygerreduktionen har haft en reel skadesreducerende effekt på Svends somatiske, psykiske og sociale trivsel, og samarbejdets form har medvirket til at styrke alliancen mellem ham og mig. Dette har blandt andet ført til kriseplaner med klare aftaler om hvordan jeg må intervenere i en akut situation hvor Svends rusmiddelforbrug eller hans epilepsi bevirker at han er ved at miste kontrollen. Årsagen til at Svend tilsyneladende profiterer så meget af forløbet, er måske lige så meget hans oplevelse af intens kontakt og opmærksomhed som det er selve metoden, men det er mit indtryk at registreringens enkle og konkrete karakter har været en forudsætning for at Svend har formået at fastholde sig selv i rollen som den hovedansvarlige, og at han oven i købet har taget initiativ til et par små forbedringer af metoden.

## Lederens rolle og sparringspartnerens funktion

### Preben Bøgelund, Leder af Botilbudet Kragelund, Århus Amt

*Artiklen er skrevet af Andreas Kilden, projektmedarbejder, på baggrund af notater af og samtaler med Preben Bøgelund*

Botilbudet Kragelund er en midlertidig boform for personer med en svær sindslidelse. Beboernes sociale funktionsevne er typisk reduceret, så de ikke magter de nødvendige aktiviteter som det kræver at opretholde husførelse og tilværelsen generelt. Deres problemer drejer sig normalt om kontaktvanskeligheder, initiativsvækkelse, isolationstendenser og ustabil døgnrytme. Derudover har nogle beboere også misbrugsproblemer.

Målet med Kragelunds arbejde er at hjælpe beboeren til afklaring om hvilken boform der på længere sigt vil passe beboeren bedst. Medarbejderne prøver gennem opbygning af sociale fællesskaber, trygge og fleksible rammer og en så stor grad af medindflydelse at få beboeren til selv at komme til en erkendelse af egne behov.

#### Handleplansarbejdet

I Botilbudet Kragelund har vi arbejdet med en bred vifte af handleplansredskaber – blandt andet CAN og GAS. Som de fleste andre tilbud havde vi store vanskeligheder i implementeringsprocessen. Vi fandt ud af at et væsentligt element i de problemer vi havde, var at vi havde svært ved at omsætte det til vores specifikke hverdag.

Derfor gik vi i gang med et større projekt der havde som mål at udvikle en CAN- og GAS-model der rettede sig specifikt mod botilbud. Det resulterede i en videreudviklet udgave af CAN – KANBO – og en tilsvarende GAS-model – GASBO (Disse to modeller er senere smeltet sammen i handleplansredskabet KABOGA).

Dette udviklingsarbejde havde en række væsentlige effekter på implementeringsarbejdet<sup>34</sup>. For det første gav det alle – medarbejdere såvel som ledere – en høj grad af fællesskab og ejerskab i forhold til redskaberne. For det andet skabte det et mere indgående kendskab til redskaberne, fordi alle var med til at påvirke den endelige udformning. For det tredje medvirkede den målretning af CAN og GAS der var målet med projektet, at det var væsentlig lettere for os alle umiddelbart at se det nyttige i at arbejde med redskaberne idet de tager hensyn til det enkelte tilbuds arbejdsform og behov. Disse tre elementer havde alle stor indflydelse på motivationen for at arbejde med CAN og GAS.

En anden vigtig pointe i denne forbindelse er at et handleplansredskab ikke er en fast form. Det skal ikke presses ned over det daglige arbejde. Det er handleplansredskabet der skal tilpasses det daglige arbejde, ikke omvendt. Det er tilladt – ja, ofte en nødvendighed – at bearbejde og ændre på dets oprindelige form. Et handleplansredskab er ikke helligt; det er skabt til at virke i praksis!

---

<sup>34</sup> Læs om implementering i del 3.

## **Lederens rolle**

Både i implementeringsfasen og i det videre arbejde havde jeg tre primære opgaver: at formidle, at holde fast i målsætningen og gå forrest med initiativer og idéer.

Det er en fordel at det er tilbudets leder der selv underviser i brugen af handleplans-redskabet og formidler hvad det skal bruges til, og hvilke kvaliteter det har. Det betyder at lederen automatisk får et stort kendskab til handleplansredskabet og dermed på kvalificeret vis kan indgå i diskussionerne af arbejdet, og kan påtage sig rollen som sparringspartner. Det betyder at lederen nødvendigvis påtager sig en central og synlig position i processen. Det sender et signal om at lederen er engageret i arbejdet, og at det er noget der prioriteres højt. Samtidig ligger der også en stor formidlingsmæssig opgave i at tydeliggøre relevansen og brugbarheden af redskabet. Lederen skal altså helt grundlæggende kunne svare på spørgsmålene ”hvorforskal vi bruge det?” og ”hvad kan vi bruge det til?” Lederen skal endvidere kunne formidle selve idégrundlaget: altså ikke blot forklare hvad det går ud på, men også tankerne bag: ”Hvorfor går det ud på det det gør?”

Eftersom der ofte er vanskeligheder forbundet med implementering af nye arbejdsredskaber, består en vigtig del af lederens rolle i at holde fast i de målsætninger man har sat for handleplansarbejdet. En vis stædighed og tålmodighed er ikke af vejen: Stædighed i forhold til at blive ved med at stille krav om at medarbejderne skal fortsætte med at prøve at bruge handleplansredskabet – tålmodighed i forhold til at det er en svær og krævende arbejdsproces man beder sine medarbejder om at varetage. Stædighed i forhold til at gentage relevansen og brugbarheden – tålmodighed i forhold til at det ikke altid er let at se fordelene ved at arbejde med specifikke handleplansredskaber.

Derfor er det også vigtigt at lederen står først i køen når der skal deles idéer ud. Hvis lederen læner sig tilbage og regner med at få det hele serveret, er det temmelig sandsynligt at medarbejderne følger eksemplet. Både idéer, erfaringer og udviklingsarbejde kræver et forum baseret på en åben, konstruktiv meningsudveksling. Det er lederen der skal åbne op for og etablere dette forum, lige så vel som det er lederen der skal tage de første skridt ud i erfaringsdannelsen.

Det er min erfaring at disse tre faktorer er afgørende for motivationen i forhold til medarbejdernes engagement.

## **Et eksempel**

I forbindelse med undervisningen i GAS er det normalt at medarbejderne prøver at lave et GAS-skema på sig selv, for at de – om jeg så må sige – ved hvad de udsætter beboerne for. Oftest er det noget der kræver en del overtalelse, da det kan indebære en vis blufærdighed hos medarbejderne. Det er uanset om der er tale om arbejdsmæssige mål – f.eks. resultatmåling af specifikke problemstillinger omkring en beboer – eller mere private målsætninger – f.eks. rygestop eller vægttab.

På Kragelund er der tradition for at medarbejderne deltager i et 5x5 km stafetløb. Jeg plejer at kunne slippe med at stå for de praktiske ting så som forplejning. Men et år kom der dagen før løbsdagen et afbud fra en af medarbejderne. Jeg kunne godt mærke hvor det bar hen ad og vidste godt jeg burde vise mig fra min gode side: Jeg måtte løbe de

fem km der tilkom mig. Langt mere af pligt end af lyst gennemførte jeg løbet i en skøn blanding af løb og gang.

Jeg havde gennemført noget jeg ikke troede var umiddelbart muligt for mig – hvilket det næppe heller havde været hvis der ikke havde været den massive opbakning ude på ruten fra medarbejderne. Det gav blod på tanden, og det indeholdt en oplagt målsætning for et GAS-skema: Jeg ville, inden der var gået to måneder, kunne løbe fem km uden pauser. Jeg ville lave et GAS-skema for min målsætning med én medarbejder som kontaktperson og én som sparringsperson.

Der var en medarbejder der var med på forsøget, og vi fik udformet et skema. Den rene pligtfølelse som var udgangspunktet, må siges at høre til i blinklysets røde felt. Med ”blod på tanden” bevægede jeg mig over i det gule. Via en deltagende og motiverende kontaktperson kom jeg over i det grønne felt. Jeg fik mod på at forsøge.

Udover at give mig i kast med dette løbeprojekt, havde jeg besluttet mig for at hænge skemaet op, så medarbejder og beboer kunne følge med i udviklingen. Det medførte manganen en munter bemærkning og en bred opbakning.

Desværre må jeg indrømme at resultatet i selve skemaet ikke kan betegnes som en succes: Mine mål blev ikke indfriet. Jeg kom ikke til at løbe fem km uden pauser efter to måneder. Efterhånden som processen skred frem, gled skemaet i baggrunden. Motivationen blev ikke opretholdt; efter de to afsatte måneder var mit lys lige så stille blevet gult.

Men gjorde det eksperimentet til en fiasko? Så absolut ikke! Dels lærte jeg på egen krop at man ikke skal sætte sig for høje mål og at man ikke skal planlægge for langsigtet. Jeg blev nok grebet lidt af den gode stemning efter min følelse af at have overgået mig selv i stafetløbet. Jeg skulle nok have sat mig nogle mindre delmål og en kortere periode før opfølgningsmødet.

Ud over denne personlige læring lærte vi i personalegruppen nogle vigtige ting. En af de ting vi opnåede med dette lille GAS-eksperiment, var at skabe et mere afslappet forhold til GAS på baggrund af selv-erfaringer og en mere humoristisk tilgang til læreprocessen og det efterfølgende arbejde. Således kom der et element af leg og sjov ind i læreprocessen. En anden meget væsentlig ting var at det viste beboerne at GAS ikke blot er et stykke papir i hånden på en medarbejder. Det er noget der kan bruges af alle; det er noget der kan give nogle synlige resultater, og det er noget medarbejderne tager alvorligt. GAS-skemaet blev mere levende – både for medarbejdere og beboere.

### **Sparringspersonens funktion**

Sparringspersonens rolle er en form for kvalitetssikring. Sparringspersonen skal ikke indgå i det daglige arbejde eller den konkrete formulering af skemaet. Det skal foregå mellem beboeren og medarbejderen. Sparringspersonen er en person der skal stå på sidelinien og kunne kaste et udenforstående blik på GAS-skemaet og de aftaler beboeren og medarbejderen laver. Det sparringspersonen skal fokusere på, er om skemaet er udfyldt korrekt, at målene er realistiske og relevante for beboeren og hvilke elementer der kan have indflydelse på om målene kan opnås.



Udgangspunktet for en god sparringsproces er at man i fællesskab har gjort sig klart hvad sparringens fokus skal være. Er det selve den praktiske udformning der er problemet? Er det information om GAS-redskabet man mangler? Eller er det selve processen der skal gives sparring på? Det er også en god idé at få afklaret om der er brug for løsningsforslag, eller om formålet er at få diskuteret nogle ting igennem. At skabe dette udgangspunkt, giver klarhed for alle parter – medarbejder, bruger såvel som sparringspersonen – om hvad der er det egentlige formål med sparringen. Det medfører at man allerede fra starten kan målrette sparringen mod vanskelighederne.

Da sparringsfunktionen i udgangspunktet skal være en kritisk indgangsvinkel til det arbejde som kontaktpersonen og beboeren i fællesskab har lavet, er det afgørende at sparringspersonen formår at stille konstruktive spørgsmål. Det mener jeg bedst gøres ved at bruge en spørgeteknik jeg kalder ”anerkendende spørgsmål”. I stedet for at spørge: ”Hvorfor gør I ikke sådan og sådan”, kan man spørge: ”Har I overvejet at gøre sådan og sådan?” I stedet for at spørge: ”Hvordan har I tænkt jer at det og det skal gøres?”, kunne man spørge: ”kunne man opstille nogle forslag til hvordan det og det kan gøres?”

Den anerkendende spørgeteknik er meget vanskelig i praksis da den oftest er afhængig af kontekst, hvilke personer man snakker med og hvilke problematikker det drejer sig om. Derfor er det svært at sige noget generelt om hvordan man gør. Her er alligevel et par forslag til hvad man generelt bør undgå:

- Spørgsmål der starter med hv-ord (hvorfor, hvordan, hvornår...). Det gør spørgsmålene mere direkte kritiske, og kan derfor skabe modstand hos beboeren og kollegaen at bruge ord som ”skal”, ”bør” og andre ord der kan give spørgsmålet karakter af kommandoer.
- Spørg først til ressourcer, succeser og de ting der fungerer. Det vil ofte medføre en indkredsning af hvilke problemer der er i forbindelse med arbejdet.

Grundidéen er at spørgsmålene skal lægge op til dialog. Sparringsituationen skal være baseret på samspil og ikke på krav. Målet er at skabe et forum hvor beboeren og medarbejderne føler sig så trygge at de tør præsentere de problemer de har. Samtidig er det også vigtigt at både medarbejder og beboer føler sig kompetente til at arbejde med GAS generelt, men også med det område de har valgt. Det er afgørende for at begge parter bevarer motivationen.

Man kan tale om to typer sparring: En bruger/medarbejderrettet og en medarbejderrettet. Den første er en sparring der primært retter sig mod det konkrete GAS-samarbejde mellem beboer og medarbejder. Her ligger fokus på om skemaet er korrekt udfyldt, målene er realistiske og relevante m.v. Den medarbejderrettede sparring går i højere grad på de vanskeligheder der er med samarbejdet med beboeren, de vanskeligheder som medarbejderen kan have med GAS-arbejdet m.v.

### **Praktiske eksempler**

Følgende eksempel er et eksempel på medarbejder/beboerrettet sparring:

Beboeren ville gerne deltage i madlavningen. Området var at beboeren sammen med medarbejderen skulle lave mad tre gange om ugen. Det blev fastsat som ”forventet resultat” i GAS-skemaet. I vores indledende snak om hvordan den aktuelle situation for

beboeren var, spurgte jeg ind til hvilken hjælp beboeren ønskede fra medarbejderen. Jeg kan ikke længere huske hvordan jeg formulerede spørgsmålene, men ideelt set skulle jeg have spurgt, ”Er der nogle bestemte ting du gerne vil have hjælp til?”. Det ville give beboeren mulighed for at formulere sine ønsker, hvilket giver ham en aktiv rolle i forhold til planlægningen. På den måde ville jeg også hjælpe ham til at fokusere netop på hans ønsker i stedet for hans begrænsninger. Det vil jeg påstå at jeg ikke ville i samme grad hvis jeg havde spurgt: ”Hvad skal du have hjælp til?”

Via vores snak om disse ønsker, fandt vi frem til at beboerens aktuelle situation var at han ikke magtede at planlægge menuen, at købe ind eller at overskue en opskrift. Vi blev enige om at ændre fokus fra selve madlavningen til servering og præsentation af maden. ”Forventet resultat” blev sat til tre gange om ugen.

Området ”præsentation og servering af maden” tilgodeså beboerens interesse for mad, hvilket bevarede hans motivation for GAS-arbejdet. Samtidig øgede vi muligheden for succes, fordi opgaven blev mere overkommelig og overskuelig i og med at den blev reduceret fra at omhandle fire elementer – planlægning af menu, indkøb, madlavning og servering – til at omhandle to: præsentation og servering.

Vi snakkede også om at beboeren naturligvis gerne måtte hjælpe medarbejderen med at lave mad hvis han havde lyst. Madlavningen var ikke længere det der blev målt på, og det blev til et tilbud frem for en opgave. Samtidig havde vi fundet et oplagt fremtidigt mål hvis han bevarede interessen for madlavningen. Det vi også skulle være opmærksomme på, var at selvom området stadig havde med mad at gøre, var de kompetencer beboeren skulle tage i brug og udvikle, nogle andre. Det handlede ikke om det praktiske i at købe ind, lave mad og så videre, men kom til i højere grad at handle om kommunikation og det at stå og tale foran en gruppe.

På opfølgingsmødet mellem medarbejderen og beboeren kunne de konkludere at målet var nået. De præsenterede og serverede mad tre gange om ugen. Derudover havde de en aftale om at de skulle mødes før maden skulle laves, så de kunne planlægge hvordan dagens præsentation og servering skulle foregå. I denne sparring var mine opgaver at hjælpe med at klarlægge beboerens aktuelle situation, sætte realistiske og afgrænsede mål. Samtidig fik vi i fællesskab set nogle perspektiver for det videre arbejde med beboerens interesse for madlavning.

#### **Et eksempel på medarbejderrettet sparring:**

En medarbejder kom og bad om at få sparring. Han følte han var kørt fast i GAS-processen. Han syntes det var så små mål at de virkede bagatelliserende og nedværdigende – i et vist omfang også for ham selv. Der var næppe nogen der ville gå bagover af begejstring når de hørte at han arbejdede intensivt med at få en beboer til at tømme askebæger. Det giver mere status som fagperson at få en beboer i arbejde.

Vi gik i gang med at afsøge hans faglighed i forhold til viden om GAS. Jeg fornemmede at den faglige blufærdighed han gav udtryk for med sine tanker om hvad hans kolleger tænkte om hans arbejde, bundede i at han manglede et overblik over selve metoden og dens måde at virke på.

Vi gik i gang med at snakke om hvad meningen med GAS-processen var, det væsentlige i at tage udgangspunkt i beboerens aktuelle situation og behov, formulere realistiske mål og at GAS-slagordet ”den mindste ændring gør en forskel” måske godt kan opleves som fortærsket, man at det ikke desto mindre er rigtigt. Man får ikke en beboer i arbejde, der ikke magter at tømme sine askebægere. Men måske er det det første lille skridt mod det mål.

Min opgave var at genopfriske medarbejderens viden om GAS, dets formål og måde at fungere på. Han skulle genfinde motivationen for at arbejde med GAS ved at genopdage brugbarheden og det konstruktive ved metoden.

### **Den aktuelle status**

På Kragelund er GAS stadig i brug hos flere medarbejdere, men det er ikke konsekvent i brug. Man kan sige at vi stadig er i gang med en indkørings- og eksperimenteringsfase. Som tidligere nævnt har vi brugt meget tid og mange kræfter på at videreudvikle GAS, så det retter sig specifikt mod vores behov. Udgangspunktet har været de videreudviklinger vi selv har arbejdet på: GASBO, KANBO og KABOGA. Gennem et år har vi afprøvet redskaberne, men undervejs har medarbejderne og brugerne fået mange idéer til ændringer og justeringer. Det er vigtigt at man giver sig lov og tid til at eksperimentere. Udgangspunktet skal være at når der dukker en idé op, så skal den afprøves – også selv om det betyder at det medfører nogle omveje.

Det er ligeledes vigtigt at man i videst muligt omfang inddrager brugerne i processen. Det skaber en stor fokus på brugen af GAS, og brugeren kan være med til at skabe motivation hos medarbejderne og være med til at fastholde deres fokus på målet, nemlig at få tilpasset og implementeret GAS. Det skaber en stor ejerskabsfølelse, og brugerne får et naturligt forhold til at arbejde med handleplansredskaber.

Selvom åbenheden for idéer er vigtig, skal man samtidig være opmærksom på at man ikke får sat for mange og for individuelle udviklingsprojekter i gang. Det kan skabe forvirring hos brugerne hvis de hele tiden skal forholde sig til nye skemaer. Det samme gælder for nye medarbejdere. Hvis de hver gang de spørger en mere erfaren medarbejder til råds, får forskellige svar, mister vedkommende hurtigt modet.

Det vil føre for vidt at beskrive alle de idéer og justeringer der er opstået undervejs, men et eksempel kan være at en gruppe medarbejdere udviklede noget de kalder fokusark. De er baseret på GAS-modellen, men selve skemaet er blevet tillempet, og de har lavet nogle tilføjelser. Men det afgørende ved skemaerne er at det er GAS-tankegangen der er grundlaget.

Denne videreudvikling er altså en proces der stadig er i gang på Kragelund. Og spørgsmålet er om det er en proces der skal have et slutpunkt. Måske er det bedre at blive ved med at tænke kritisk i forhold til metoden og blive ved med at se om der findes punkter hvor den kan forbedres. Med andre ord: Er det ikke mest udbytterigt at bevare et dynamisk forhold til GAS-arbejdet?