

”Når beboeren – unik og individuel træder frem,  
træder institutionen – regler og rutiner – tilbage”



## Forudsætninger for godt handleplansarbejde

- erfaringer fra handleplansnetværket PLANET



## **Kolofon**

Forudsætninger for godt handleplansarbejde – erfaringer fra handleplansnetværket PLANET

Af Finn Blickfeldt Juliussen  
fbj@socialpsykiatri.dk

Januar 2004

© Videnscenter for Socialpsykiatri

Forsidefoto: Michael Daugaard

ISBN: 87-90964-23-3



**Videnscenter for  
Socialpsykiatri**  
Stu­diestræde 19,2  
1455 København K.

Tlf: 3393 4452  
Fax: 3393 4451  
visp@socialpsykiatri.dk

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



<b>INDLEDNING: HISTORIEN BAG PLANET-PROJEKTET .....</b>	<b>9</b>
<b>PLANET-projektet (PLAN+NET) .....</b>	<b>9</b>
PLANET-projektets to hovedformål: .....	9
Forudsætninger for handleplaner .....	9
3 mål med rapporten .....	10
<b>Strukturen i PLANET-projektet .....</b>	<b>10</b>
<b>Model over Planet-netværket og dets struktur .....</b>	<b>11</b>
<b>Temaer i lokalprojekterne .....</b>	<b>12</b>
Roskildes tema: .....	12
Århus tema: .....	12
København tema: .....	12
Køge/Århus tema: .....	12
Grenås tema: .....	12
<b>Psykosocial rehabilitering - definitioner .....</b>	<b>12</b>
<b>Denne rapport opbygning .....</b>	<b>14</b>
Første rapportdel: Datamateriale .....	14
Anden rapportdel: Konklusioner .....	14
Tredje rapportdel: Dilemmaer .....	14
Fjerde rapportdel: Artikler .....	14
<b>Lovgivningen i forhold til handleplaner .....</b>	<b>15</b>
Specifikation af initiativer .....	15
Forhold der skal klarlægges først .....	15
<b>Kort resume af konklusionen .....</b>	<b>17</b>
Tretten forudsætninger for godt handleplansarbejde .....	17
<b>MEDARBEJDER DATA .....</b>	<b>18</b>
<b>Opsummering af medarbejder data .....</b>	<b>18</b>
Tid som faktor: .....	18
Realistiske mål: .....	18
Meningsgivende: .....	18
Efteruddannelse: .....	19
Arbejdstilrettelæggelsen: .....	19
Lokale medarbejder data fra Roskilde .....	20
CASE: Fortællingen om J .....	21
CASE: Fortællingen om E .....	22
CASE: Fortællingen om A .....	23
Lokale medarbejder data fra Århus .....	25
Lokale medarbejder data fra København .....	26
Lokale medarbejder data fra Køge .....	27
Lokale medarbejder data fra Grenå .....	28

<b>ORGANISATIONS DATA.....</b>	<b>29</b>
<b>Opsummering af organisations data .....</b>	<b>29</b>
Tid i relationsarbejde.....	29
Uddannelse.....	29
Daglig feedback.....	29
Individuelle rammer.....	29
Tillidsarbejde .....	30
Lokale organisations data fra Roskilde .....	31
Lokale organisations data fra Århus .....	32
Lokale organisations data fra København.....	33
Lokale organisations data fra Køge/Århus .....	35
Lokale organisations data fra Grenå .....	36
<b>BEBOER DATA .....</b>	<b>37</b>
<b>Opsummering af beboer data .....</b>	<b>37</b>
Engagere sig .....	37
Fortrolighed.....	37
Lokale beboer data fra Roskilde .....	38
Lokale beboer data fra Århus .....	38
Lokale beboer data fra København .....	39
Lokale beboer data fra Køge/Århus .....	39
<b>KONKLUSION.....</b>	<b>40</b>
Tillid på tid.....	41
Faglig dialog.....	41
Ressourcefokuseret .....	41
Give feedback .....	41
Hvis handleplan? .....	41
Forhandling.....	42
<b>DILEMMAER .....</b>	<b>43</b>
<b>Dilemma 1: Relationsarbejde – er der tid til det? .....</b>	<b>43</b>
Spørgsmål 1 .....	43
<b>Spørgsmål 2</b> .....	43
<b>Dilemma 2: Intet valg mellem forskellige redskaber .....</b>	<b>44</b>
Spørgsmål.....	44
<b>Dilemma 3: Integration til hvad?.....</b>	<b>44</b>
Spørgsmål 1 .....	44
Spørgsmål 2:.....	44
<b>Dilemma 4: Fremmes det ensartede?.....</b>	<b>45</b>
Spørgsmål 1:.....	45
Spørgsmål 2 .....	45
<b>Dilemma 5: Personalets fokus kan blive beboerens problem .....</b>	<b>45</b>

Spørgsmål.....	45
<b>Dilemma 6: Redskabet GAS er ikke velegnet til alle .....</b>	<b>45</b>
Spørgsmål 1 .....	46
Spørgsmål 2: .....	46
Spørgsmål 3: .....	46
<b>Dilemma 7: Får fortrolighed og tillid lov at være bestemmende? .....</b>	<b>46</b>
Spørgsmål.....	46
<b>Dilemma 8: Hvilken plads får beboerens privatliv? .....</b>	<b>46</b>
Spørgsmål.....	46
<b>Dilemma 9: Institutioner i lukkede cirkler .....</b>	<b>47</b>
Spørgsmål 1 .....	47
Spørgsmål 2 .....	47
Spørgsmål 3 .....	48
<b>Dilemma 10: Manglende dokumentation .....</b>	<b>48</b>
Spørgsmål 1: .....	49
Spørgsmål 2: .....	49
<b>Dilemma 11: Kontekst er også medarbejderne.....</b>	<b>49</b>
Spørgsmål 1 .....	51
Spørgsmål 2: .....	51
<b>Dilemma 12: Uklar ansvarsfordeling.....</b>	<b>51</b>
Spørgsmål 1 .....	52
<b>FJERDE RAPPORTDEL – ARTIKLERNE FRA LOKALPROJEKTERNE.....</b>	<b>52</b>
Roskilde.....	52
Århus .....	65
København.....	78
Køge.....	90
Grenå.....	98
<b>LITTERATURBAGGRUND.....</b>	<b>110</b>





# Indledning: Historien bag PLANET-projektet

I perioden 1998-2000 gennemførte Videnscenter for Socialpsykiatri (VISP) i samarbejde med Center for Evaluering (CEPS) det videnskabende netværk kaldet HAPLA (**H**andle-**PL**Aner). Otte projekter studerede og fordybede sig i forskellige aspekter af arbejdet med handleplaner. Resultatet var bl.a. rapporten: "HAPLA – et praksisforskningsprojekt om handleplaner". Udgivet af Videnscenter for Socialpsykiatri i 2001.<sup>1</sup>

## PLANET-projektet (PLAN+NET)

Hvor HAPLA projektet var et forsøg på at finde nogle svar på hvordan man kan arbejde med handleplaner, er efterfølgeren, PLANET-projektet (2002-2003), et af mange mulige svar på hvordan man kan udnytte den viden man opsamler undervejs – altså en ny metode til vidensudvikling og udveksling. Igen et samarbejde mellem Videnscenter for Socialpsykiatri, Center for Evaluering og fem projekter som fordyber sig i forskellige aspekter af arbejdet med handleplaner.

### PLANET-projektets to hovedformål:

1. Center for Evaluering (CEPS) undersøger og beskriver netværksmodellen (se illustration s. 11) som basis for vidensdeling (Læs rapporten "Netværk i netværk – erfaringsopsamling fra de videnskabende aktiviteter i PLANET").
2. Videnscenter for Socialpsykiatri (ViSP) opsamler den fagrelaterede, den organisatoriske og den beboerrelaterede viden om handleplansarbejdet som netværksarbejdet i PLANET-projektet bringer for en dag. Det er det som beskrives i nærværende rapport.

### Forudsætninger for handleplaner

Denne rapport er en opsamling og perspektivering af den faglige, den organisatoriske og den beboerrelaterede viden om handleplansarbejdet. Rapporten byder ind med mulige svar på følgende spørgsmål:

#### Hvad er forudsætningerne – fagligt, organisatorisk og beboerrelateret – for at handleplaner

- faktisk bliver brugt i hverdagen?
- giver mening både for medarbejder og beboer?
- til stadighed revideres?
- baseres på brugerindflydelse?
- baserer sig på beboernes ressourcer?

Desuden vil rapporten, undersøgende, stille tolv dilemmaer op i forhold til handleplansarbejdet.

---

<sup>1</sup> Interesserede kan med fordel læse: "Handleplaner – et arbejde med fremtiden" af Marianne Cohen. HAPLA -rapporten side 9-32.

### **3 mål med rapporten**

1. Rapportens primære formål er at udfordre og provokere til en faglig debat for både ledere og medarbejdere. En faglig debat om det menneskelige aspekt i handleplansarbejdet.
2. Rapportens sekundære formål er at fungere som redskab for praksis. Redskab for faglige og organisatoriske overvejelser for et handleplansarbejde hvor beboerens psykosociale rehabilitering er målet.
3. Rapportens tredje formål er at invitere brugere og pårørende til at engagere sig i debatten om handleplansarbejde.

### **Strukturen i PLANET-projektet**

PLANET-netværket består af fem lokalprojekter med to tovholdere på hvert. Lokalnetværkene kaldes i denne rapport (Roskilde), (Århus), (København), (Køge/Århus) og (Grenå). Hver betegnelse refererer til hvor tovholderne geografisk opererer, eksempelvis opererer begge lokale tovholdere i (Roskilde) i...Roskilde.

Hvert lokalprojekt arrangerer lokalseminarer der hvor de geo-organisatorisk har deres faglige hverdag. Hvert lokalprojekt inviterer forskellige lokale aktører, medarbejdere fra lokalområdet – og for nogle lokalprojekters vedkommende, også beboerrepræsentanter. De inviterede mødes med det formål lokalt at udveksle erfaringer om handleplansarbejde. Det vil sige, gøre sig fælles tanker og dele den viden fagfolk og beboere lokalt sidder inde med, således at den fælles viden bliver ny viden for alle. Eller med andre ord: Udvikler og afprøver en metode til vedligeholdelse af engagement, praksisviden og knowhow på handleplansområdet.

Resultaterne fra disse lokalseminarer formidles rundt i PLANET-netværket via en lukket internetbaseret vidensbank på [www.socialpsykiatri.dk](http://www.socialpsykiatri.dk).

Se illustration af netværksopbygning på næste side.

## Model over Planet-netværket og dets struktur

### Center for Evaluering:

Udvikling og afprøvning af metoder til vedligeholdelse af engagement, praksisviden og know-how på handleplansområdet.

### Videnscenter for Socialpsykiatri:

Opsamling af Planet-netværkets medarbejderrelaterede, organisationsrelaterede og beboerrelaterede erfaring i arbejdet med handleplaner.

#### Lokalnetværk Roskilde

Fire botilbud repræsenteret af to tovholdere.

#### Lokalnetværk Århus

Ni brugere, seks medarbejdere og en følgegruppe repræsenteret af to tovholdere.

Undersøger hvad der skal til for at aftalerne i handleplanen holdes nærværende i dagligdagen.

Undersøger mulighederne for at lave fælleskursus, hvor både medarbejdere og beboere deltager, fordi brugerindflydelse og fælles referenceramme har vist sig at gøre en forskel.

Undersøger hvad der fagligt og organisatorisk skal til for at handleplaner rent faktisk bliver brugt i det daglige arbejde.

Undersøger betydningen af et ressourceorienteret fokusskift, når handleplansarbejdet skal tilrettelægges.

#### Lokalnetværk København

Syv botilbud repræsenteret af to tovholdere.

Undersøger betydningen af brugerdeltagelse i det organisatoriske arbejde omkring handleplansarbejde – og hvordan kreative metoder kan bringes i anvendelse.

#### Lokalnetværk Køge / Århus

Tre botilbud repræsenteret af to tovholdere.

#### Lokalnetværk Grenå

Aktivitets- og udviklingscenter repræsenteret af to tovholdere.

## **Temaer i lokalprojekterne**

De to tovholdere for hvert af de fem lokalprojekter har defineret og undersøgt et handleplanstema. Dette tema danner baggrund for lokalseminarerne og for den artikel som hvert lokalprojekt har skrevet (se fjerde rapportdel)

### **Roskildes tema:**

Hvordan handleplaner får betydning for det daglige samarbejde mellem beboere og medarbejdere. Hvad der skal til for at aftalerne i handleplanen holdes nærværende i dagligdagen? Nærværende, således at den daglige arbejdstilrettelæggelse får baggrund i aftalerne og i den udvikling der sker med beboeren. Hvad skal der til for at samarbejdet, til stadighed, fører til revision af aftalerne? (Læs artikel s. 53).

### **Århus tema:**

Mulighederne for at lave fælleskursus hvor både medarbejdere og beboere deltager. Fælleskurser fordi brugerindflydelse og fælles referenceramme har vist sig afgørende hvis handleplansarbejdet skal opleves som noget der gør en forskel. (Læs artikel s. 66).

### **København tema:**

Hvad skal der til, fagligt og organisatorisk, for at handleplaner bliver et redskab som rent faktisk bliver brugt i det daglige arbejde? (Læs artikel s. 79).

### **Køge/Århus tema:**

Aktiviteter der har afsat i beboernes ressourcer. Med fokus på beboernes ressourcer når handleplansarbejde skal tilrettelægges. (Læs artikel s. 91).

### **Grenås tema:**

Brugerdeltagelse i det organisatoriske arbejde omkring handleplansarbejde – og hvordan kreative metoder kan bringes i anvendelse. (Læs artikel s. 99).

De erfaringer tovholderparrene og deres lokalnetværk samlet og hver for sig gør sig, danner basis for et formidlingsseminar som ViSP afholder 28.1.2004 i Odense. Temaerne fra de lokale projekter vil i denne rapport blive sat i relation til begrebet psykosocial rehabilitering.

## **Psykosocial rehabilitering - definitioner**

Verdens Sundhedsorganisationen – WHO – har lavet en definition af begrebet Psykosocial Rehabilitering. Uofficielt oversat lyder den:

”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 og handikappet – med vægt på individets valg i en fremgangsrig tilværelse i samfundet.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Oversat af medarbejder i Videnscenter for Socialpsykiatri, Brigid Clarke.

Der findes mange definitioner på psykosocial rehabilitering; her er nogle af dem:

*Den problemfokuserede rehabiliteringsmodel* betoner symptomer og problemer.

I denne model skal arbejdet helst foregå sammen med beboeren, men kan godt foregå uden om ham. Redskaberne er ofte: medicin, psykoedukation og færdighedstræning.

*Den miljøfokuserede rehabiliteringsmodel* skaber et terapeutisk miljø omkring beboeren.

Et rart, funktionelt, så-tæt-på-normalmiljø som muligt. Betydningen af beboerens handicap mildnes og der sker en beskyttet tilpasning. Beboeren opfordres til små skridt og nye aktiviteter ud i det omkringliggende normal-samfund.

Den udviklingsfokuserede rehabiliteringsmodel ser beboeren som en slags studerende eller elev. Nøgleordene er personlig vækst og udvikling. Denne model kan indbefatte psykoterapi. Beboeren formulerer hvilke personlige mål han vil forfølge.

*Den alsidige rehabiliteringsmodel:* Denne model stammer fra Holland og kan kaldes den alsidige tilgang. Den alsidige tilgang indtænker alle tre ovenstående modeller i sin forståelse af beboeren.

Denne hollandske model for psykosocial rehabilitering ser personen som et hele.

Ser beboeren i sammenhæng med hans personlige, sociale og historiske kontekst af tanker, følelser, evner og talenter. Den hollandske model er en måde medarbejderen kan bruge til at støtte op om beboerens recoveryproces. Som beboeren forstår sin recovery.

Den alsidige rehabilitering arbejder fra tre vinkler; dels rettes indsatsen mod selve beboeren, dels mod det nærmiljø og netværk beboeren lever i og blandt, og endelig rettes indsatsen mod at smidiggøre og optimere den samfundsmæssige sammenhæng beboeren indgår i.

Alle tre vinkler; den personlige, nærmiljøet og den samfundsmæssige, har samme mål:

At forbedre livskvaliteten og udfolde beboerens potentialer i den sociale rolle. *Og alle tre vinkler har samme vejledning:* At arbejdet foregår ifølge beboerens ønsker og støtte-behov.

Den alsidige rehabiliteringsmodel sætter beboeren og hans ønsker og støtte-behov i centrum – og af-institutionaliserer derfor det bosted hvor rehabilitering er målet for indsatsen.

*Det kan i praksis være svært for bostedets personale at modstå fristelsen til at rive det rige og komplekse hele i mindre og mere håndterlige stykker. Rive i stykker for at arbejde med små, målbare mål inden for den givne ramme. At falde for den fristelse, resulterer dog i en fragmenteret indsats. En indsats som fragmenterer også beboeren.*

Vil vi en psykosocial rehabiliterende indsats, må vi have styrken til at ændre hele omsorgsarbejdets væsen og ændre strukturen i det sociale system som beboeren er en del af.<sup>3</sup>

Denne rapport antager at beboerens psykosociale rehabilitering, er målet for den faglige indsats i socialpsykiatrien.

---

<sup>3</sup> Wilken og Hollander: Psychosocial Rehabilitation

## Denne rapportes opbygning

Denne rapport er delt op i fire dele. Første del er datamaterialet – dvs. den viden der er blevet opsamlet i projekterne i perioden, anden del er konklusionerne, tredje del er dilemmaer og fjerde er hvert lokalprojekts artikel/rapport.

### Første rapportdel: Datamateriale

Første del er en fælles opsamling af hvilken faglig, organisatorisk og beboerrelateret viden PLANET-netværket samlet har genereret om forudsætningerne for at handleplaner:

- rent faktisk bliver brugt i hverdagen
- giver mening både for medarbejder og beboer, og for at handleplaner til stadighed revideres.
- baseres på brugerindflydelse
- baserer sig på beboernes ressourcer

Når dataopsamlingen fra de fem netværk samles til et, hæver perspektivet sig over det lokalt gældende – og indhøster en samlet erfaring. De enkelte tovholderpar kan ikke nødvendigvis stå inde for den samlede erfaring som den beskrives i denne rapport, kun deres egen lokale erfaring.

Ønskes data fra de fem netværk hver for sig, er disse data tilgængelige, dels i første rapportdel (under *lokale data*) dels som netværkenes fem artikler i fjerde rapportdel. Læseren kan altså selv matche og veksle mellem det samlede og det lokale datamateriale.

### Anden rapportdel: Konklusioner

Anden del af rapporten rummer konklusionen på de samlede data som PLANET-netværket har gjort sig.

### Tredje rapportdel: Dilemmaer

Tredje del af rapporten peger på nogle generelle dilemmaer som handleplansarbejdet rejser. Formålet med at fremhæve dilemmaerne er at udfordre praksis lokalt. Udfordre og provokere til stillingtagen og kritisk forholden, dvs. en kritisk forholden til egen praksis.

### Fjerde rapportdel: Artikler

PLANET-netværkets fem artikler om handleplansarbejde.

### Bemærkning om ordet ”beboer”:

Denne rapport lader definitionen ”beboer” være fælles-gældende som benævnelse for de beboere og brugere som danner baggrund for de data de lokale tovholdere og lokale netværk har indsamlet. Dels fordi hovedparten af datamaterialet i rapporten er baseret på beboere bosat i socialpsykiatriske bosteder. Dels fordi det at arbejde i – og omkring folks eget hjem, rejser særlige dilemmaer af etisk karakter.

## **Lovgivningen i forhold til handleplaner**

I forbindelse med Servicelovens ikrafttræden 1.7.1998 indføres obligatorisk tilbud til brugerne om udarbejdelse af handleplaner. Af Servicelovens § 111 stk. 1 fremgår at:

”Kommunen eller amtskommunen tilbyder udarbejdelse af skriftlig plan for indsatsen for personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktions- evne eller personer med alvorlige sociale problemer, der ikke har eller kun med betydelig støtte kan opholde sig i egen bolig, eller som i øvrigt har be- hov for betydelig støtte for at forbedre de personlige udviklingsmuligheder.”

Det hidtidige institutionsbegreb blev med serviceloven ophævet for at serviceforpligtelsen skulle tilrettelægges uafhængig af boform. Hjælpen skal ydes til borgeren på dennes op- holdssted som derved betragtes som borgerens eget hjem.

Sigtet var at komme væk fra standardiserede pakked løsninger og i stedet tilpasse løsninger- ne til brugerens individuelle behov, og at brugeren inddrages i behandlingen af egen sag – herunder i udarbejdelse af handleplaner og valg af hjælpetyper som f.eks. konkrete leve- randører.

### **Specifikation af initiativer**

Planen skal indeholde en specifikation af de initiativer der skønnes formålstjenstlige at iværksætte. Der kan f.eks. være behov for en nærmere beskrivelse af:

- Formålet med indsatsen.
- Støtte i hjemmet der kan få hverdagen til at fungere.
- Tilbud om uddannelse, kurser, beskæftigelse, revalidering, aktivitets- og samværstil- bud, der kan medvirke til at styrke brugerens personlige og sociale færdigheder og aktive livsudfoldelse.
- Støtte til befordring og ledsagelse til arrangementer der kan medvirke til at udvikle brugerens sociale kontakflader.
- Hvilke handlinger og metoder der forudsættes af det involverede personale.
- Varigheden af indsatsen.

### **Forhold der skal klarlægges først**

Endvidere fremgår det af vejledningen at udarbejdelsen af individuelle planer indebærer at der skal klarlægges en række forhold, før en plan kan udarbejdes. I vejledning til Service- loven er nævnt:

- Uddannelse, beskæftigelse, bolig, familie og fritid.
- Brugerens personlige udvikling, herunder dækning af evt. psykologiske problemer der påvirker brugerens selvopfattelse, motivation og engagement i egen udvikling.
- Hvilke positive og negative, sociale relationer den enkelte bruger møder i sine omgi- velse, f.eks. sociale bindinger og barrierer.
- Hvilke aktuelle og fremtidige handlemuligheder der realistisk foreligger.
- Hvorledes målene med indsatsen kan fremmes f.eks. gennem tilbud om en pædago- gisk, terapeutisk, psykologisk, social, uddannelsesmæssig eller beskæftigelsesmæssig indsats.

Der mangler dog stadig en basal afklaring af hvad man vil bruge de personlige handleplaner til, og hvordan de enkelte tilbud samlet og hver for sig understøtter brugerens personlige udvikling i forlængelse af en sådan handleplan. Det er let at forfalde til at handleplansarbejdet alene bliver et spørgsmål om at udfylde skemaer.

Det er knap så let at finde metoder til den proces det er at inddrage mennesker på en måde, så det dels bliver et reelt samarbejde, dels bliver et samarbejde med brugerens psykosociale rehabilitering som fælles mål.

Vi er blevet støttet i en tro på at vi kan sikre såvel fagfolk som brugere en højere og konstant høj grad af succes ved hjælp af handleplaner. Vi mangler stadig at finde ud af hvilke forudsætninger der skal være opfyldt, før det kan ske.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> ”Jeg har planer, eller har jeg?” – ”HAPLA, et praksisforskningsprojekt om handleplaner” – ”Hvis handleplan?”

Se litteraturlisten.



## **Kort resume af konklusionen**

Summen af data fra PLANET-netværket peger på 13 forudsætninger for at nå målsætningen om handleplaner der

- rent faktisk bliver brugt i hverdagen.
- giver mening både for medarbejder og beboer. Handleplaner som til stadighed revideres.
- baseres på brugerindflydelse.
- baserer sig på beboernes ressourcer.

## **Tretten forudsætninger for godt handleplansarbejde**

1. Tid nok. Tid som bevidst tilrettelægges omkring relationsarbejde. Det relationsarbejde som går forud for et handleplansarbejde der har psykosocial rehabilitering som mål.
2. Der skal sideløbende prioriteres tid til en faglig dialog som understøtter beboerens psykosociale rehabilitering.
3. Beboeren inddrages fra starten, inddrages i valg af referenceramme, metodevalg og etableringen af spilleregler for handleplansarbejdet.
4. Handleplanens mål tager afsæt i beboerens ressourcer.
5. Alle medarbejdere involveres i hver enkelt beboers handleplan.
6. Alle beboere har adgang til den samlede personaleressource.
7. Beboeren kan samarbejde med sin kontaktperson (måske oven i købet selv vælge kontaktperson?).
8. Efteruddannelse/kurser skal rette sig mod at styrke skriftlighed, handleplansværktøjer og relationskompetencer.
9. Beboerne deltager i kurser som er relevante for handleplansarbejdet.
10. Fleksible medarbejdere/ledelser som indretter arbejdstid så den passer med de behov beboeren successivt erkender via handleplansarbejdet.
11. Fleksibel organisation som arbejdstilrettelægger i takt med den udvikling der sker hos beboerne.
12. Løbende og kontinuerlig evaluering af handleplansmålene.
13. Ledelsen/lederen skal aktivt prioritere handleplansarbejdet ved, synlig og engageret, at involvere sig i alle processer af handleplansarbejdet det pågældende sted.

Kontekst afgør handleplansarbejdets kvalitet.

# Medarbejder data

## Opsummering af medarbejder data

Hvad kræver det af den enkelte medarbejder og hvad kræver det af medarbejdergruppen som helhed hvis målet er handleplaner der

- rent faktisk bliver brugt i hverdagen.
- giver mening både for medarbejder og beboer, og handleplaner som til stadighed revideres.
- som baseres på brugerindflydelse.
- baserer sig på beboernes ressourcer

### Tid som faktor:

Et gennemgående træk i netværkenes data af medarbejderrelateret art, er vigtigheden af tid nok. Tid som bevidst tilrettelægges omkring relationsarbejde.

Det relationsarbejde som går forud for et handleplansarbejde der har psykosocial rehabilitering som mål.

Betydningen af ikke at gå for hurtigt frem. At medarbejderen og beboeren kan udvikle en fortrolighed sammen. En fortrolighed som giver beboeren ro til at være aktiv i en proces som måske først måneder efter fører frem til at beboeren bliver klar over hvad der for ham er mening i at arbejde med.

Omvendt understreges det også at det er vigtigt at personalet vil noget, har engagement og tør udtænke og formulere initiativer på beboerens vegne...risikere sig selv gennem villigheden til at risikere at tage fejl.

”Tid og ro nok”, betyder ikke at ansvar og initiativ overlades alene til beboeren.

Tid nok, er også tid og en struktur, som giver plads til en faglig dialog som knytter sig til beboerens psykosociale rehabilitering. I denne sammenhæng understreges vigtigheden af at alle personaler står bag de aftaler som laves. At personalet står bag de aftaler der laves, skal ikke forstås derhen at personalet står ”som en samlet front” over for beboeren. Men at alle personaler har været inddraget i drøftelserne af hver enkelt handleplan – og kan stå inde for handleplanens mål. Derved får beboeren adgang til den samlede personaleressource og kan også udvikle sider af sig selv som der ikke kan samarbejdes med den faste kontaktperson om.

### Realistiske mål:

Et andet gennemgående træk er at de mål der arbejdes med, ikke må være for store, at målene skal være små og konkrete. Omvendt at det også er vigtigt at give plads til beboernes store drømme og håb – men på en måde så det samtidig bliver muligt at arbejde med små mål.

Den gode plan er en plan som tager udgangspunkt i ressourcerne. Ressourcer, ønsker og de områder der er grønt lys for at arbejde med, motivation

### Meningsgivende:

Et tredje element i handleplansarbejdet er at aftalerne skal give mening for både medarbejder og beboer. Det kan ske ved at inddrage beboeren helt fra start af. Og når man inddra-

ger, så invitere ligeså mange beboere som medarbejdere, for at understrege at begge parter bidrager med lige stor vægt.

Inddrage beboeren i etableringen af en fælles referenceramme og i etableringen af fælles spilleregler for handleplansarbejdet.

En spilleregel kan være at der ikke må stå noget i handleplanen som beboeren ikke er enig i, at der ikke må stå noget som beboeren ikke selv har formuleret.

En spilleregel kan også være at intet fra handleplanen må formidles til parter uden for huset, medmindre der foreligger en særlig aftale.

En fælles forhandlet referenceramme betyder at medarbejderne må lære sig forskellige møtoder og redskaber for at kunne tilbyde et valg af veje – kunne andet end skemabaserede handleplansredskaber. Den personlige plan kan vel også være en tegning eller en videooptagelse?

Det giver også mening for både medarbejder og beboer, at forholde alle regler og procedurer til det værdigrundlag som er vedtaget på stedet – og genforhandle spillereglerne hver gang der kommer en ny beboer.

### **Efteruddannelse:**

Det kan være nødvendigt at etablere kurser i skriftlighed fælles for medarbejdere og beboere og undervise begge parter sammen i redskaber som CAN og GAS (i denne undervisning kan det være meningsgivende at bytte roller, således at den enkelte beboer hjælper personalemedlemmet med at stille relevante mål for sig selv).

### **Arbejdstilrettelæggelsen:**

Et fjerde element i handleplansarbejdet er at den daglige arbejdstilrettelæggelse skal have baggrund i de aftaler der er indgået med hver enkelt beboer; på den måde holdes aftalerne dagligt presente, evalueringen af målene ligger i hverdagen og handleplanen forandres i takt med den udvikling der sker hos beboeren. Det er vigtigt at målene evalueres løbende.

Skal den daglige arbejdstilrettelæggelse have baggrund i de aftaler som indgås med hver enkelt beboer, kan det betyde at medarbejderne skal være fleksible med omlægning af arbejdstider. Der skal være åbenhed for at indrette bostedets rammer efter den enkelte beboers behov fordi... ”Når beboeren træder frem, træder institutionen tilbage”.

## Lokale medarbejder data fra Roskilde

Lokalprojekt Roskilde er optaget af hvilken betydning handleplaner får for det daglige samarbejde mellem beboere og medarbejdere. Hvad skal der til for at aftalerne i handleplanen holdes nærværende i dagligdagen? Nærværende, således at den daglige arbejdstilrettelæggelse får baggrund i aftalerne og i den udvikling der sker med beboeren. Hvad skal der til for at samarbejdet, til stadighed, fører til revision af aftalerne? Aftalerne der indgås, skal give mening både for beboer og medarbejder. Når aftalerne er present, når den daglige arbejdstilrettelæggelse har baggrund i aftalerne og i den udvikling der sker med brugeren, og når samarbejdet mellem brugeren og medarbejderne til stadighed fører til revision af aftalerne - så er handleplanen levende.

Vigtigt for levende handleplaner er at medarbejderne lader tvivl komme beboeren til gode. Er personalet i tvivl om hvorvidt en beboer kan klare en udfordring han selv ønsker, kan personalet lade tvivlen komme beboeren til gode ved at lade ham drage egne erfaringer – og samtidig stå til rådighed med den nødvendige omsorg.

Vigtigt at medarbejderne kan give en beboer ro til at være aktiv i en proces som måske først måneder efter fører frem til at beboeren bliver klar over hvad der for ham er mening i at arbejde med.

Det er vigtigt at ambitionerne for handleplanen ikke bliver større end relationen kan bære. Det er vigtigt at kunne vente til tiden er inde. Omvendt er det også vigtigt at personalet vil noget, at personalet har engagement, vilje og tør udtænke og formulere initiativer ”på beboerens vegne”, initiativer som personalet tør tro så meget på at de er villige til at ville realisere det...også selvom det kan vise sig at de tog fejl:

## CASE: Fortællingen om J

J er 18 år og rastløs. Bruger det meste af sin tid på at gå i hælene på personalet. J vil gerne videre med sit liv, men har ikke konkrete ønsker for sin fremtid. J har brug for at snakke, og sammen med kontaktpersonen føres lange samtaler der kommer vidt omkring. Kontaktpersonen vil gerne støtte J i at komme videre med sit liv, og diskuterer med sine kolleger hvad J har brug for. Medarbejderne vurderer at J har brug for aktivitet i hverdagen og foreslår J at begynde i skole. J er urolig ved tanken om at skulle i skole. Blandt andet er J bange for at blive drillet. Medarbejderne er også bekymrede for om J vil kunne magte at gå i skole. De anser imidlertid målet for at være så vigtigt at det er nødt til at blive prøvet.

Medarbejderne forbereder på alle måder J's skolegang. I samarbejde med den kommunale sagsbehand-

ler søges bevilling til undervisning og taxakørsel, og sammen med J planlægges i detaljer hvordan de dage J skal i skole, skal forløbe. Det bliver aftalt hvordan morgenerne skal forløbe, således at J kan få den aftalte støtte, uanset hvem der er på arbejde, og det bliver besluttet at J's kontaktperson skal frigøres fra andre funktioner, således at hun kan følge J i skole. Alle aftaler er beskrevet i en bog som J har i sin bolig.

J begynder i skole. Kun nogle enkelte dage har J brug for at kontaktpersonen skal køre med i taxaen. J bruger i stedet kontaktpersonen om eftermiddagen til at snakke med om sine oplevelser.

Efter ½ år beslutter J at udvide skolegangen fra to til tre gange om ugen. I J's omverden er beundringen stor over hvordan det er lykkedes J at komme så langt.

Roskilde opsummerer: I beretningen om J har netværket set den mulighed for succes, der ligger i at medarbejderne "bare vil" at noget skal lykkes. I første fase er det ikke J's ide at komme i skole, men medarbejdernes. Medarbejderne arbejder for at realisere ideen ud fra et ønske om at give J det livsindhold, den kontakt og de udfordringer der skal til for at J kan komme videre. Det er J's aktive medvirken der er skyld i at handleplanen står sin prøve. Det er når J vælger selv at køre i taxa og når J vælger at udvide sin skolegang, at medarbejderne kan lade sig bekræfte i at det er en relevant ramme, de har stillet til rådighed for J's udvikling. Samtidig står medarbejderne løbende til rådighed for J med eftersnak om oplevelserne i skolen. Ved at skabe en ramme, inden for hvilken J har mulighed for at høste succes, mener vi at det lykkedes medarbejderne at give næring til J's eget potentiale for at skabe forandring i sit liv. Vi tror at medarbejdernes engagement og vilje til at handle, er væsentlige komponenter i levendegørelse af handleplansarbejde.

Der skal også være vilje til hele tiden at forandre planen i takt med den udvikling der sker hos beboeren:

## CASE: Fortællingen om E

E ønsker at træde ud af den fælles madordning. Han synes at ordningen er for dyr, og er sikker på at han sagtens selv kan stå for sin mad. Medarbejderne er bekymrede over E's motiv – at spare penge. Medarbejderne frygter at E vil få en væsentligt dårligere kost, og at de sparede penge vil gå til misbrug. Begge dele er problematisk, da E har sukkersyge. Der bliver truffet aftale om at E træder ud af mad-

ordningen, og truffet aftale om de vilkår der skal gælde for støtte til indkøb, madlavning mv.

Det går ned af bakke for E. Hans sundhedstilstand bliver dårligere, og han får sår på fødderne. Efter en indlæggelse på somatisk sygehus, beslutter personalet at opsigte aftalen med E, hvilket E på det tidspunkt accepterer.

Roskilde opsummerer: Fortællingen om E er fortællingen om det nødvendige i at udfordre de organisatoriske rammer. Da der indgås en aftale med E om at træde ud af madordningen i bostedet, nødvendiggør det en omlægning af den støtte der ydes til E. For det første ydes botilbuddets støtte til indkøb og madlavning ved at beboerne deltager i den fælles madordning. Ud af den samlede lønsum har botilbuddet prioriteret en fast medarbejder i køkkenet. Når E træder ud af madordningen, bliver det aftalt at det pædagogiske personale, der ellers ikke beskæftiger sig med mad, to gange om ugen skal støtte E omkring planlægning og gennemførelse af indkøb. For det andet er medarbejderne vant til at holde øje med hvad E spiser under de fælles måltider. Ude af madordningen bliver medarbejdernes opgave med at følge med i hvad E får at spise, vanskeligere.

Aftalen med E betyder endvidere at det økonomiske underlag for madordningen bliver udhulet. Budgettet for ordningen, og dermed for den beboerbetaling der er fastsat, har som forudsætning at samtlige beboere deltager.

I personalegruppen vækker perspektivet af aftalen med E bekymring. Hvad nu hvis flere brugere får lyst til at melde sig ud af den fælles madordning – nu de kan se det kan lade sig gøre? Vil det så være muligt at bevare den faste medarbejder i køkkenet, eller skal det pædagogiske personale til at yde individuel støtte til madlavning?

Hvad så med de fælles måltider der udgør en hjørnesten i det pædagogiske arbejde for at få beboerne til at fungere i et fællesskab? Hvis flere beboere melder sig ud af madordningen, ser medarbejderne en risiko for at flere brugere isolerer sig fra fællesskabet, med den konsekvens at deres sociale færdigheder bliver forringet. Og hvis beboerne oven i købet har flere penge til rådighed, frygter medarbejderne et øget misbrug, så også beboernes sundhedstilstand bliver forringet. Burde de dystre perspektiver betyde at E skulle afvises i sit ønske om at træde ud af madordningen?

I E's historie er botilbuddets villighed til at udfordre den organisatoriske ramme omkring madordningen en afgørende betingelse for gennemførelse af E's handplan. Der er mange "gode grunde" til at afvise E's ønske om at træde ud af

madordningen – ud over de organisatoriske, også den reelle bekymring for E's sundhedstilstand. Ikke desto mindre lægges E's ønske til grund for den aftale om samarbejde der bliver indgået. Medarbejderne lader tvivlen komme E til gode, og giver derved E mulighed for selv at drage sine erfaringer.

For at handleplansarbejdet bliver levende, er det også vigtigt at personalet tør stille sig til rådighed, eksempelvis via handleplansmøder hvor samarbejdspartnere "tænker højt" om en beboer, medens beboeren lytter på (og således får mulighed for at se sig selv i flere lys og vælge mellem forskellige "stemmer"). Medarbejderne kan også vælge at danne ramme om et møde hvor personale og pårørende "tænker højt" sammen for på den måde at stille deres tanker og ideer til rådighed for beboeren.

Vigtigt at personalet og andre tør håbe når beboeren ikke selv magter håbet – men også vigtigt at denne håben og "højt tænken" ikke bliver bastant og modarbejder at beboeren er herre i eget liv.

Vigtigt at medarbejderne magter at tænke kreativt og bruge deres kreativitet til at skabe individuelle løsninger som retter sig specielt til den enkelte beboer. Som her i fortællingen om A. A lever med mange ting omkring sig og har svært ved at smide ud. A gemmer blandt andet emballage. A bruger meget tid på at flytte rundt med sine ting, men smider ikke noget ud.

### **CASE: Fortællingen om A**

A's kontaktperson er under pres fra sine kolleger for at få ryddet op og gjort rent i A's bolig. Hygiejnen er dårlig, og der er så mange ting stablet op at det vil være brandfarligt at tabe en cigaret.

Normalt accepterer A ikke at personalet rører hendes ting. Op til hendes fødselsdag begynder A dog at tale om at det ville være rart, hvis der var mulighed for at sidde ved bordet. A's kontaktperson overvejer sammen med sine kolleger hvordan lejligheden kan benyttes, så A vil kunne acceptere støtte til at rydde op i sin lejlighed.

Kontaktpersonerne er enige om at udfordringen ligger i at tilbyde A støtte uden at tage magten fra A. Det har tidligere været forsøgt at lave skemaer for hvornår forskelli-

ge aktiviteter skulle foregå. A blev imidlertid vred og mistroisk over for skemaerne.

Medarbejderne beslutter at forære A et gavekort til hendes fødselsdag. Det er flot udformet, og giver A hendes tre nærmeste medarbejders tid en hel dag, hvor de vil rydde op og gøre rent i hendes bolig. A bliver meget glad for gavekortet og viser det stolt frem til andre beboere. Der bliver aftalt en dato for projektet.

Dagen kommer, og medarbejderne gør sig umage for at skabe en god stemning. De tager en bakke med mornenkaffe med hen til A. Først er A betænkelig ved at lade medarbejderne røre ved hendes ting. Gradvist slipper A imidlertid sit forbehold og accepterer at der kommer gang i oprydning og ren-

gøring. Det er dejligt vejr, så medarbejderne går i gang med at bære A's ting ud på terrassen. Kontaktpersonerne udnytter det at være tre på den måde, at mens en fjerner affald, holder de to andre A's opmærksomhed fangen. A ser godt at hendes ting bliver smidt ud. Indimellem får medarbejderne fat i ting som A ikke vil af med. Selv om tingene i medarbejdernes øjne

er affald, viser det sig at tingene har en betydning for A.

Det lykkes ikke at komme hele boligen igennem på en dag. Ved dagens afslutning tilbyder medarbejderne A at forlænge gavekortet, så oprydning kan fortsætte en anden dag. A takker ja til tilbuddet. Det er medarbejdernes bevis for succes.

Roskilde opsummerer: Kreativitet og villighed til at tilrettelægge støtten på A's præmisser, gør at arbejdet med A giver mening for begge parter. Medarbejderne giver slip på den magt der sædvanligvis knytter sig til støttepersoners virke og tilbyder sig som A's tjenestepiger.

Det er vigtigt at alle personalemedlemmer står bag de aftaler som laves med beboeren; i praksis betyder det et opgør med en arbejdstilrettelæggelse hvor beboeren og hans kontaktperson et langt stykke ind i processen er alene om handleplansarbejdet, og hvor inddragelsen af de øvrige medarbejdere har karakter af orientering. Hvis en samlet medarbejdergruppe skal føle ansvar for og deltage i gennemførelse af en handleplan, må handleplanen blive til i en proces hvor alle involverede kan komme til orde. Det er også vigtigt at beboeren har adgang til den samlede medarbejderressource; det åbner mulighed for at brugeren kan udvikle sider af sig selv som der ikke kan samarbejdes med den faste kontaktperson om.



## Lokale medarbejder data fra Århus

Lokalprojekt Århus er optaget af mulighederne for at lave fælleskursus hvor både medarbejdere og beboere deltager. Fælleskurser fordi brugerindflydelse og fælles referenceramme har vist sig afgørende hvis handleplansarbejdet skal opleves som noget der gør en forskel.

Viljen til at inddrage beboeren i etableringen af en fælles referenceramme med det formål at opnå medejerskab for referencerammen.

At medarbejderen er villig til at arbejde for fælles spilleregler for handleplansarbejdet, f.eks. at der ikke må stå noget i planen som beboeren ikke er enig i. Skal det praktiseres at der i handleplanen ikke står noget som beboeren ikke er enig i, kræver det at medarbejderen lytter. En aktiv lytten for ikke at risikere at "springe over hvor gærdet er lavest" ved at gå (for) hurtigt frem.

Det kan også kræve den tryghedsskabende spilleregel for handleplansarbejdet at intet fra handleplanen må formidles til parter uden for huset, med mindre der foreligger en særlig aftale mellem medarbejder og beboer.

Personalet kan også vælge at garantere at reglerne er tidssvarende tilpasset de beboere som aktuelt bor i huset, ved at tage reglerne frem til diskussion hver gang der kommer nye beboere og skal bo på bostedet.

Det er vigtigt medarbejderen er bevidst om at forholde regler og procedurer til det værdigrundlag som er vedtaget i bostedet. At medarbejderen i sig selv er rustet til at lave handleplansarbejde, f.eks. undervist kvalificeret i CAN – og medvirker til at lave en skabelon for handleplansarbejdet som er tilpasset det særlige på bostedet.

Medarbejderne kan også vælge at turde bytte roller med beboerne i processen med at indlære redskaber. Det forudsætter naturligvis at personalet vælger at kurser, f.eks. kurser i CAN/GAS, ikke foretages uden beboerdeltagelse. Det kan være nødvendigt for personalet at få undervisning i skriftlighed. En spilleregel kan være at kun beboeren må formulere det der skal stå i planen.

(GAS: Goal Attainment Scaling: Metode udviklet i USA baseret på at man udarbejder mål og kriterier for målene, tilpasset den enkelte bruger)

CAN: Camberwell Assesment of Need: Samtaleskema som omfatter brugernes og fagfolks vurdering af indsatsen.)

## Lokale medarbejder data fra København

Lokalprojekt København er optaget af hvad der skal til, fagligt og organisatorisk, for at handleplaner bliver et redskab som rent faktisk bliver brugt i det daglige arbejde.

Der skal ske en løbende evaluering af målene i handleplanen. Målene skal være små og konkrete, og der skal konkret beskrives hvordan de små mål skal udføres af både beboer og medarbejder. Ved at arbejde med mindre mål og løbende evaluere disse, bliver handleplanen aktiv i hverdagen. Ved at arbejde med små mål og løbende evaluere målene, er det hele tiden klart for alle hvad der arbejdes med og derfor muligt at registrere om der sker en udvikling.

”Vigtigt at give plads til beboerens store drømme og håb samtidig med at kunne arbejde med små mål så det bliver en succesoplevelse for beboeren”.

”Succes opstår når der arbejdes med små realistiske mål, hvor beboer har ejerskab til målet samt når både beboer og medarbejder kan se det meningsfulde i de små mål”.

Vigtigt at der er en fast struktur hvor faglig dialog i personale gruppen er mulig – at der er afsat tid til denne faglige dialog.

Det vigtigste for at handleplanen rent faktisk bliver brugt, er at ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen er klart og synligt uddelegeret til en navngiven person (f.eks kontaktpersonen), en kontaktperson som beboeren kan samarbejde med.

Skal handleplanen være noget som rent faktisk bruges i hverdagen, forudsætter det at medarbejderen er omstillingsparat og fleksibel med hensyn til omlægning af arbejdstider i forhold til de ændringer der ofte er i den enkelte beboers livssituation og i botilbuddets dagligdag.

## Lokale medarbejder data fra Køge

Køge/Århus projektet er optaget af aktiviteter der har afsæt i beboernes ressourcer. Med fokus på beboer ressourcer når handleplansarbejdet skal tilrettelægges.

At aftalerne som medarbejderen indgår med beboeren, baserer sig på beboerens ressourcer (fremfor at aftalerne tager sit afsæt i beboerens problemer)

At medarbejderen baserer sit arbejde på at individet forstås i relationer - at beboeren ikke alene har brug for selv at blive bevidst om sine egne ressourcer, men også har brug for at hans ressourcer bliver synlige for andre. Det er vigtigt at medarbejderne indtænker arbejdsmarkedet som en mulighed. Også på et bosted kan arbejdsmarkedet være et realistisk mål.

At medarbejderen løbende får den fornødne viden i forhold til lovgivning, samarbejdsrelationer og mål og værdier.

Medarbejderen skal lære planarbejdets forskellige processer, lære forskellige metoder og redskaber så de kan tilrettelægge en individualiseret proces i samarbejde med brugeren – herunder lære at formidle den viden medarbejderen sidder inde med.

Medarbejderen skal være opmærksom på at handleplansarbejde er et ligeværdigt samarbejde og at handleplansredskaber er hjælpemidler i en relationel proces, hvor medarbejderen må være åben over for beboerens behov og ønsker. Erfaringen viser at skal handleplansarbejdet blive en succes, må de mål der arbejdes med ikke være for store, de skal være konkrete, afgrænsede og overskuelige.

## Lokale medarbejder data fra Grenå

Grenå har fokus på brugerdeltagelse i det organisatoriske arbejde omkring handleplansarbejde – og hvordan kreative metoder kan bringes i anvendelse.

Når handleplansarbejdet skal formidles, er det vigtigt at invitere ligeså mange beboere som medarbejdere, for at understrege at begge parter bidrager med lige stor vægt. Det er også vigtigt at gøre sig klart hvor privatlivets fred afgrænser det handleplansarbejde som kan udføres.

Den gode plan er en plan som tager udgangspunkt i ressourcerne (i modsætning til et problemorienteret fokus); ressourcer, ønsker og de områder der er grønt lys for at arbejde med, motivation. Vigtigt at personalet tør tænke kreativt. Den personlige plan kan vel også være en tegning eller en videooptagelse?

# Organisations data

## Opsummering af organisations data

Hvad kræver det så af organisationen hvis målet er handleplaner der

- rent faktisk bliver brugt i hverdagen.
- giver mening både for medarbejder og beboer, og handleplaner som til stadighed revideres.
- baseres på brugerindflydelse.
- baserer sig på beboernes ressourcer.

## Tid i relationsarbejde

Igen understreges betydningen af tid nok. Tid som bevidst tilrettelægges omkring relationsarbejde. Det relationsarbejde som går forud for et handleplansarbejde der har psykosocial rehabilitering som mål.

## Uddannelse

Det andet store gennemgående træk er uddannelse, efteruddannelse og kursusvirksomhed i forhold til personalet (og beboerne). Det kan være undervisning som retter sig mod relationskompetencen hos den enkelte medarbejder, f.eks. det at være vikarierende håb. Eller kurser i det at arbejde med motivation

Det kan være undervisning i forskellige handleplansværktøjer som sikrer beboerne et valg mellem mere end én mulighed. Eller mere basalt kurser i skriftlighed. I det at udtrykke sig skriftligt (hvis en organisation hæfter alt sit handleplansarbejde alene til skriftsproget, vil det være nærliggende at organisationen opkvalificerer sit personale og beboergruppen i netop skriftsproget).

## Daglig feedback

Et tredje element er evalueringen af målene i handleplanen. At organisationen indretter sig så evaluering af de opstillede mål får tid, rum og en vedblivende opmærksomhed i hverdagen. Det kan betyde at organisationen indretter sig med fleksible arbejdstider. Det betyder i hvert fald at den daglige arbejdstilrettelæggelse indretter sig efter de mål beboerne har opstillet for sig.

At institutionen (rutine og regler) formår at træde tilbage når beboeren (individuel og unik) træder frem.

## Individuelle rammer

Det kan være nyttigt at organisationen udarbejder en manual som fortæller hvad en handleplan som minimum skal indeholde.

Er organisationen villig til at referencerammen for handleplansarbejdet bliver til i en reel forhandling mellem beboergruppen og medarbejdergruppen?

Giver organisationen medarbejderen ret til at vælge den metode som passer medarbejderen og beboeren bedst?

Er organisationen villig til at forhandle spilleregler for handleplansarbejdet med beboergruppen – spilleregler som genforhandles hver gang der kommer en ny beboer?

### **Tillidsarbejde**

Et fjerde element er at organisationen indretter sig så beboeren får mulighed for at lave sin handleplan med en medarbejder som beboeren kan samarbejde med (selv vælger?), at beboeren får adgang til den samlede kompetence i medarbejdergruppen. Det kræver en organisation som indretter mødestrukturen så alle medarbejdere får kendskab til den enkelte beboers handleplan – så mulighed for at gensidig, faglig sparring er tilstede. Det indebærer også at ledelsen er aktivt med i alle processer af handleplansarbejdet. Viser sin interesse gennem sin prioritering.

## Lokale organisations data fra Roskilde

Lokalprojektene i Roskilde er optaget af temaet hvordan handleplaner får betydning for det daglige samarbejde mellem beboere og medarbejdere. Hvad skal der til for at aftalerne i handleplanen holdes nærværende i dagligdagen? Nærværende således at den daglige arbejdstilrettelæggelse får baggrund i aftalerne og i den udvikling der sker med beboeren. Hvad skal der til for at samarbejdet, til stadighed, fører til revision af aftalerne?)

Mål kan formuleres når tiden er inde; det er vigtigt at have tid til først at opbygge tillid.

At organisationen kan håndtere de dilemmaer som opstår når indholdet i den enkeltes handleplan forudsætter at organisationen ændrer sig, f.eks. når A ønsker at træde ud af den fælles madordning der som økonomisk grundlag har de 12 beboere. Eller hvis A ønsker at gennemføre sin handleplan med en anden fagperson.

At medarbejderen er undervist i betydningen af at være "vikarierende håb".

Vigtigst af alt er det at tænke på handleplanen som en proces. Hvis en handleplan bruges i hverdagen, er der en løbende dialog mellem brugeren og hans kontaktperson(er), og mellem kontaktpersonen og dennes kolleger, så får den daglige arbejdstilrettelæggelse baggrund i aftalerne.

En organisation som f.eks. kan indeholde handleplansmøder hvor samarbejdspartnere "tænker højt" om en beboer, medens beboeren lytter på - og således får mulighed for at se sig selv i flere lys og vælge mellem forskellige "stemmer".

At organisationen tillader at der stilles spørgsmålstejn ved de rammer støtten/arbejdet er organiseret indenfor.

At organisationen giver plads, at institutionen træder tilbage og indretter sig når beboeren træder frem for at blive mægtig i eget liv.

At der er en tæt dialog mellem medarbejderne og en tæt kontakt til ledelsen.

## Lokale organisations data fra Århus

Lokalprojekt Århus er optaget af mulighederne for at lave fælleskursus hvor både medarbejdere og beboere deltager. Fælleskurser fordi brugerindflydelse og fælles referenceramme har vist sig afgørende hvis handleplansarbejdet skal opleves som noget der gør en forskel.

At organisationen/lederen er villig til at bruge de ressourcer det koster at lave de nødvendige rammer for handleplansarbejde.

At organisationen/lederen, i fællesskab med beboere og personale, udvikler en brugbar ramme for handleplansarbejdet og samtidig uddanner beboere og personale i de forskellige, relevante handleplansredskaber. Det indebærer bl.a. at beboere og medarbejdere definerer en fælles referenceramme og trænes i løbende at reflektere over egen praksis.

At organisationen/lederen er villig til at garantere den nødvendige tryghed omkring handleplansarbejdet, gennem at udvikle spilleregler sammen med beboerne for handleplansarbejdet.

Sikre at disse spilleregler for handleplansarbejdet harmonerer med det værdigrundlag som er vedtaget i bostedet. Heri ligger implicit at handleplansredskabet er tilpasset beboerne det pågældende sted.

Det kan være at handleplansarbejdet kræver kurser i skriftlighed for personale og beboere.

Evalueringen af den enkelte handleplan kan vælge at tage sit afsæt i §113, fortolket på en måde så evalueringen sikrer at man opsamler den læring som kan kvalificere det fremtidige arbejde. En evaluering af handleplanen kunne bygges på en skabelon af følgende TI evalueringpunkter:

1. Hvad er formålet/det overordnede mål i planen?
2. Hvilket delmål har vi arbejdet med?
3. Hvilken periode har vi arbejdet med det pågældende mål?
4. Hvilken hjælp er der ydet?
5. Svarer hjælpen til det der er aftalt?
6. Hvis "Nej" i punkt 5, hvorfor afviger hjælpen fra det aftalte?
7. Har vi nået vores mål?
8. Er målet stadig relevant i forhold til formålet/overordnede mål for indsatsen?
9. Er der i forhold til formålet/overordnede mål behov for andre former for hjælp?
10. Hvis "Ja" i punkt 9, opstilles evt. nye eller supplerende mål.



## Lokale organisations data fra København

Lokalprojekt København er optaget af hvad der skal til, fagligt og organisatorisk, for at handleplaner bliver et redskab som rent faktisk bliver brugt i det daglige arbejde.

At der afsættes den tid det tager, at der er gode planlægningsredskaber: Et fælles koncept, et kalendersystem, fælles retningslinier for processen, vejledning i brug af konceptet, fast tid og rutiner til diskussion af handleplanerne.

At medarbejderne er blevet introduceret til at udarbejde handleplaner og at medarbejderne føler ansvarlighed for at udføre arbejdet.

At målene løbende evalueres.

At der arbejdes med små mål.

Fysisk lokale hvor man kan skrive, og lokale hvor man kan mødes med beboeren. Tilgang til computere der virker.

Mulighed for at ændre arbejdstid så den bedre passer med de mål beboeren ønsker at arbejde med.

”En forudsætning for at imødekomme beboerens mål og udføre handleplanen i praksis, er at medarbejder og organisationen er fleksibel, hvilket i praksis betyder en nedbrydning af traditionelle arbejdstider”

Det skal være en relationsmedarbejder der udfører handleplansarbejdet:

At organisationen kan levere en medarbejder som beboeren kan samarbejde med (”relationen mellem beboer og kontaktperson er den vigtigste”)

At en medarbejder har ansvaret for udarbejdelsen af handleplan for hver enkelt beboer.

At organisationen kan indrette sig med faste tidspunkter for hvornår kontaktperson og beboer sammen sætter sig og evaluerer delmålene.

At organisationen tilrettelægger evalueringen af delmålene så det sker i regelmæssige intervaller.

For at handleplanen kan implementeres som pædagogisk redskab, skal opfølgningen og evalueringen af handleplanen ske i en fastlagt struktur. GAS-redskabet indeholder en synlig struktur som bevirker at evalueringen foregår løbende. Det er ydermere en fordel at GAS-redskabet hjælper med at overskueliggøre den enkelte handleplan.

”Det er vigtigt at have en fastlagt mødestruktur ift. handleplansarbejdet for at alle medarbejdere får kendskab til den enkelte beboers handleplan og at mulighed for faglig sparring og udvikling er til stede”. Et kalendersystem som sikrer fortsat arbejde med handleplanen, hvilket forudsætter at én er ansvarlig for at kalenderen justeres.

Der skal være et indarbejdet, højt informationssystem på bostedet for at alle medarbejdere hurtigt kan skaffe sig overblik og vide hvad der er vigtigt i dag i forhold til den enkelte beboer.

## Lokale organisations data fra Køge/Århus

Lokalprojekt Køge/Århus er optaget af aktiviteter der har afsæt i beboernes ressourcer. Med fokus på beboernes ressourcer når handleplansarbejde skal tilrettelægges.

### Lederenansvar:

- Lederen er ansvarlig for handleplansimplementeringen og opfølgningen. Lederen skal derfor have de nødvendige, faglige kompetencer.
- Lederen skal kende og holde sig ajour med lovgivningen, forvaltningstiltag og udviklingen inden for handleplansområdet.
- Lederen skal kunne formidle – og tilrettelægge formidlingen af relevant viden til beboeren, den pårørende og medarbejderen.
- Lederen skal finde ressourcerne i personalegruppen, sikre relevant uddannelse, kunne motivere til handleplansarbejde.
- Lederen skal kunne sikre at handleplansarbejdet lever op til vedtagne værdier, holdninger, standarder og retningslinier – kunne relatere handleplansarbejdet til brugerindflydelse.
- Lederen er ansvarlig for at der er den fornødne tid og det nødvendige rum.

At den enkelte organisation, ud fra egne præmisser og behov, har sørget for at den enkelte medarbejder og den enkelte beboer er motiveret, at det ideelle handleplansredskab er identificeret, at der er den fornødne tid og kompetence hos både medarbejder og beboer. At der er rum til, og en kultur for, at arbejde med handleplansredskabet.

## Lokale organisations data fra Grenå

Lokalprojekt Grenå har fokus på brugerdeltagelse i det organisatoriske arbejde omkring handleplansarbejde – og hvordan kreative metoder kan bringes i anvendelse.

Tid, plads og prioritering af det store motivationsarbejde som skal kunne svare på: Hvad skal handleplansarbejdet til for - Hvad er det godt for? Planen skal tage udgangspunkt der hvor der er motivation. Organisationen kan tilbyde skrivekurser, men også dybere, tilbyde kurser i det at arbejde med motivation.

Beboer og personale skal føle ejerskab til planen, det vil sige at både beboer og medarbejder har mulighed for at få deres synspunkter med. Planen skal udformes individuelt, så den passer til den enkeltes intellektuelle niveau. Vigtigt at ledelsen (her afdelingslederen) er aktivt med fra starten af.

Betydningen af at organisationen giver plads for at tænke kreativt – og tør give rum for at benytte sig af tegning, video eller andre medier end skriftsproget alene. Rum for at planarbejdet ikke kun skal formuleres i skemaer – men godt kan optræde i eksempelvis en samtalebog. Vigtigt at organisationen giver medarbejderen ret til at vælge den metode som passer medarbejderen og beboeren bedst.

At organisationen udarbejder en manual som fortæller hvad en handleplan, som minimum, skal indeholde.

Det kan være nyttigt at udarbejde en lokal ordbog som inkluderer de beboere (og medarbejdere) som ikke nødvendigvis forstår alle de professionelle termer som handleplansarbejdet omgiver sig med.

# Beboer data

## Opsummering af beboer data

Hvad kræver det så af beboerne hvis målet er handleplaner som rent faktisk bliver brugt i hverdagen.

- giver mening både for medarbejder og beboer, og handleplaner som til stadighed revideres.
- baseres på brugerindflydelse.
- baserer sig på beboernes ressourcer

## Engagere sig

At beboerne deltager i etableringen af en fælles referenceramme som handleplansarbejdet skal udspille sig i, er med til at udarbejde de fælles spilleregler som handleplansarbejdet skal underlægges. Herunder at beboerne sætter sig ind i hvilke valgmuligheder handleplansarbejdet åbner op for og hvilke krav beboerne kan stille omkring indflydelse og gensidighed.

At beboerne ønsker at lære planarbejdets metoder og redskaber, f.eks. ved at deltage i kurser om CAN og GAS. Det kan også være nødvendigt at deltage i kurser om skriftlighed.

## Fortrolighed

For at handleplansarbejdet kan finde sted, må beboeren være i en proces hvor han ønsker at finde ud af hvad der giver mening for ham – for at afklare hvilke mål han vil sætte for sig.

## Lokale beboer data fra Roskilde

Lokalprojekt Roskilde er optaget af hvordan handleplaner får betydning for det daglige samarbejde mellem beboere og medarbejdere. Hvad skal der til for at aftalerne i handleplanen holdes nærværende i dagligdagen? Nærværende således at den daglige arbejdstilrettelæggelse får baggrund i aftalerne og i den udvikling der sker med beboeren. Hvad skal der til for at samarbejdet, til stadighed, fører til revision af aftalerne?

Handleplanen er levende når den giver mening for både beboer og medarbejder. Vigtigt at beboeren får lov til den ro det kræver at være i processen med at finde ud af hvad der giver mening for ham, hvilke mål han skal sætte sig.

## Lokale beboer data fra Århus

Lokalprojekt Århus er optaget af mulighederne for at lave fælleskursus hvor både medarbejdere og beboere deltager. Fælleskurser fordi brugerindflydelse og fælles referenceramme har vist sig afgørende hvis handleplansarbejdet skal opleves som noget der gør en forskel.

Fælles referenceramme om handleplansarbejdet og en følelse af ejerskab hos beboeren, er afgørende for at handleplansarbejdet kan opleves som noget positivt. F.eks. er det vigtigt at beboeren har positive forventninger og glæder sig til at komme på kursus, sammen med personalet, i handleplansarbejde. Herunder kursus i brugen af specifikke redskaber som CAN og GAS. Det at være på kursus sammen, styrker samhørigheden mellem beboer og medarbejder.

At personale og beboer, på det fælles kursus, prøver at bytte roller, således at GAS redskabet indøves ved at man to og to, personale og beboer, laver en GAS-plan for det enkelte personalemedlem.

At beboerne og medarbejderne sammen formulerer fælles spilleregler for arbejdet med handleplaner, f.eks. at der ikke må skrives ting som ikke er godkendt af beboeren. Man kan f.eks. vedtage at kun beboeren må skrive det der skal skrives i handleplanen. Så får det at skrive under en anden betydning; erfaringen er at det så bliver lettere for beboeren at skrive under.

Nogle beboere ser frem til at der bliver andre måder end skriftsproget at udarbejde handleplaner på. Men indtil det sker, kan beboeren tilbydes kursus i skriftlig formulering.

De vedtagne spilleregler tages frem og diskuteres hver gang der kommer en ny beboer.

At det afklares, sammen med beboeren, om der er elementer i værdigrundlaget som er i modstrid med den ramme personale/beboer arbejder med handleplaner i.

At skabelonen for handleplansarbejdet er lavet lokalt og således tilpasset de beboere som bor det pågældende sted.

### **Lokale beboer data fra København**

Lokalprojekt København er optaget af hvad der skal til, fagligt og organisatorisk, for at handleplaner bliver et redskab som rent faktisk bliver brugt i det daglige arbejde.

Beboerne giver udtryk for at det er godt at man følger op på hvordan de har det (når handleplanen evalueres); følger op på om det går godt med de mål man arbejder med.

Beboerne udtrykker at det er godt når målet er noget der kan lade sig gøre, og beboeren får den hjælp hun har brug for. Godt når man som beboer selv er med i planlægningen. Beboerne her udtrykker at det er trygt når det er kontaktpersonen der skriver planen.

### **Lokale beboer data fra Køge/Århus**

Lokalprojekt Køge/Århus er optaget af aktiviteter der har afsæt i beboernes ressourcer. Med fokus på beboernes ressourcer når handleplansarbejde skal tilrettelægges.

Beboergruppen skal kende deres rettigheder og pligter. Lære formålet med handleplansarbejdet i organisationen, herunder hvilke valgmuligheder beboergruppen har og hvilke krav beboerne kan stille omkring indflydelse og gensidighed. Hvor det er muligt, kan beboeren også lære om planarbejdets forskellige processer og metoder/redskaber.

Beboeren kan, med udgangspunkt i egne ressourcer, profitere af at hjælpe og støtte andre beboere. Beboeren kan profitere af at få hjælp og støtte af andre beboere på områder hvor vedkommende har brug for hjælp og støtte.

## Konklusion

Konklusionen på baggrund af PLANET-netværkets samlede medarbejderrelaterede, organisationsrelaterede og beboerrelaterede data forholder sig til hvad skal der til for at handleplaner

- rent faktisk bliver brugt
- bliver noget som giver mening både for medarbejder og beboere
- baserer sig på brugerindflydelse og beboernes ressourcer

Gennem PLANET-netværkets samlede data bliver det tydeligt at det at indføre handleplaner, i sig selv, hverken er godt eller dårligt, men at kontekst afgør handleplansarbejdets kvalitet (*"Kvalitet": Meningsgivende som psykosocialt rehabiliterende*).

Kvaliteten af handleplansarbejdet er kontekstbestemt

PLANET-netværkets samlede data kan opsummeres i 13 forudsætninger for et kvalitetsbetonet og meningsgivende handleplansarbejde:

Summen af data fra PLANET-netværket peger på 13 forudsætninger:

1. Tid nok. Tid som bevidst tilrettelægges omkring relationsarbejde. Det relationsarbejde som går forud for et handleplansarbejde der har psykosocial rehabilitering som mål
1. Der skal sideløbende prioriteres tid en faglig dialog som understøtter beboerens psykosociale rehabilitering.
2. Beboeren inddrages fra start af, inddrages i valg af referenceramme, metodevalg og etableringen af spilleregler for handleplansarbejdet.
3. Handleplanens mål tager afsæt i beboerens ressourcer.
4. Alle medarbejdere involveres i hver enkelt beboers handleplan.
6619248. Alle beboere har adgang til den samlede personaleressource.
5. Beboeren kan samarbejde med hans kontaktperson. (selv vælge kontaktperson?).
6. Efteruddannelse/kurser skal rette sig mod at styrke skriftlighed, handleplansværktøjer og relationskompetencer.
7. Beboerne deltager i kurser relevante for handleplansarbejdet.
1. Fleksible medarbejdere som indretter arbejdstid så den passer med de behov beboeren successivt erkender via handleplansarbejdet.
8. Fleksibel organisation som arbejdstilrettelægger i takt med den udvikling der sker hos beboerne.
9. Løbende og kontinuerlig evaluering af handleplansmålene.
10. Ledelsen/lederen skal aktivt prioritere handleplansarbejdet ved, synlig og engageret, at involvere sig i alle processer af handleplansarbejdet det pågældende sted.



### **Tillid på tid**

Handleplansarbejde med beboerens psykosociale rehabilitering som mål, tager tid. Tid til at etablere den fornødne fortrolighed. Den fortrolighed som forudsættes for at kunne arbejde psykosocialt rehabiliterende med beboerens drømme, håb og behov.

Tid til at beboeren kan være, eller søges motiveret, til at være i en proces hvor han selv ønsker at finde ud af hvad der giver mening for ham – for herigennem at kunne afklare hvilke mål han ønsker at sætte for sig.

Det kræver en ro som personalet selv må besidde for at kunne levere.

### **Faglig dialog**

Tid nok, er også en struktur som giver sig tid nok til at den nødvendige, faglige dialog kan finde sted i personalegruppen. Denne ro til faglig dialog, refleksion og fordybelse, vil bevirke at alle personaler får mulighed for at stå bag de aftaler der indgås med hver enkelt beboer – fordi hver enkelt personale har haft tid til at lade sig inddrage i drømme/ønsker og målsætningsarbejdet for hver enkelt beboer.

Ved at give sig tid til at inddrage alle personaler i udarbejdelsen af hver enkelt beboers handleplan, sikres det at beboeren får adgang til den samlede personaleressource og derved kan udvikle sider af sig selv som der ikke kan samarbejdes med den faste kontaktperson om.

Handleplansarbejde, arbejdet med drømme, håb og realisering, er tillidsarbejde. Beboeren skal have mulighed for at have en kontaktperson han kan samarbejde med. (Selv vælge kontaktperson?)

### **Ressourcefokuseret**

Handleplansarbejde kan med fordel basere sig med fokus på beboerens ressourcer og derved sigte mod en styrkelse af disse ressourcer.

En handleplan, udarbejdet ved hjælp af redskabet GAS, kan således basere sig på styrkelse af identificerede ressourcer. (I modsætning til identificerede problemer). Det er også en vigtig forudsætning for psykosocial rehabilitering, at efteruddannelses- og kursusvirksomheden retter sig mod at styrke relationskompetencerne i organisationen.

### **Give feedback**

Organisationen skal ville indrette sig efter handleplansarbejdet. Indrette sig med fleksible arbejdstider og en mødestruktur som sikrer at alle personaler får mulighed for at være sat ind i den enkelte beboers handleplan.

Organisationen skal ville indrette den daglige arbejdstilrettelæggelse, i takt med den udvikling der sker hos beboeren. Det kræver at målene evalueres løbende. Løbende evaluering står her i modsætning til en mere rituel præget evaluering (hver 3. måned, hvert halve år, etc.)

### **Hvis handleplan?**

Handleplansarbejde kan være meningsgivende for den enkelte beboer når beboerne er inddraget fra første færd. Inddraget når man på bostedet forudgående, sammen, vælger den referenceramme bostedet vil arbejde med handleplaner i.

Herudover kan organisationen uddelegere metodevalget til den enkelte medarbejder og beboer. Det giver mening når beboeren, fra start af, tilstrækkeligt undervist og informeret, siger ja til at arbejde målrettet med eksempelvis skemabaserede redskaber. Eller, når beboeren, tilstrækkeligt undervist og informeret, siger ja til at arbejde handleplansorienteret uden brug af skemabaserede redskaber.

Handleplansarbejde er meningsgivende når der er valg mellem forskellige måder at udarbejde handleplaner på.

### **Forhandling**

Når personalet (sammen med beboerne) har uddannet sig, ikke alene i skemabaseret handleplansarbejde, men også vægter og prioriterer andre metoder i relationsarbejdet.

Når bostedets kursusudvalg (bestående af brugere og medarbejdere?) sørger for kurser i skriftlighed, i relevante handleplansværktøjer og kurser i relationskompetence.

Det kan være meningsgivende at diskutere og vedtage fælles spilleregler for handleplansarbejdet. Fælles spilleregler for at sikre mest mulig tryghed omkring tillidsarbejdet.

Det er væsentligt at ledelsen/lederen er aktivt med i alle processer af handleplansarbejdet, og således viser sin klare prioritering.

## Dilemmaer

En række dilemmaer kan identificeres på baggrund af data fra PLANET netværket. Hvilke dilemmaer er der hvis målet er handleplaner der

- rent faktisk bliver brugt i hverdagen.
- giver mening både for medarbejder og beboer, og handleplaner som til stadighed revideres.
- baseres på brugerindflydelse.
- baserer sig på beboernes ressourcer

### Dilemma 1: Relationsarbejde – er der tid til det?

Tid er en ressource som der måske ikke er nok af. Tilrettelægges tiden rigtigt i forhold til målet: Beboerens psykosociale rehabilitering?

Det tager tid at opnå den fornødne fortrolighed og tillid i relationen medarbejder(e)/beboer. Tid til at understøtte en proces som drejer sig om:

”Beboerens evne til at sætte grænser for sig. Beboerens ret til at føle det han føler og mene det han mener. Ret til at give sig selv lov til at reagere på det man ser og oplever. At beboeren ser sig selv som handlende agent der kan og vil tage ansvar for sit eget liv. Retten til at have sin egen stemme og retten til selv at træffe beslutninger. Evnen til at skabe et liv med mening hvor man ved man har en betydning for andre”<sup>5</sup>

Det tager tid at sætte sig selv og beboerne ind i logikken eksempelvis i redskabet GAS. Det tager tid når det er nødvendigt at gå fra for at skrive. At gå fra for at skrive, kræver fleksibilitet og accept fra kollegerne, da der ofte er tidspres i bostederne.

Det kræver tid at inddrage kolleger i diskussioner af hver enkelt beboers handleplansmål. Tid til at sikre at alle medarbejdere kender til og føler sig inddraget i hver enkelt beboers handleplansmål.

#### Spørgsmål 1

Hvordan kan arbejdet prioriteres og tilrettelægges, så der er tid til at medarbejderen er undervist og superviseret omkring hendes relationskompetence?

Undervist og superviseret i forhold til at kunne varetage processen som går forud for at et handleplansarbejde skal være psykosocialt rehabiliterende?

#### Spørgsmål 2

De nødvendige relationskompetencer kan vanskeligt gradueres; de nødvendige relationskompetencer er en forudsætning for et handleplansarbejde som skal være psykosocialt rehabiliterende. Men kan skemabaseret handleplansarbejde gradueres efter de forudsætninger som aktuelt er tilstede i en medarbejdergruppe?

---

<sup>5</sup> Ramian og Gústafsson: *Livshistorien – en vej til det menneskelige, Systime 2003.*

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

Det kræver et stort ressourceforbrug før en medarbejder- og beboergruppe er i stand til, på meningsgivende vis, at mestre et skemabaseret handleplansredskab ("Meningsgivende" som psykosocialt rehabiliterende).

### **Spørgsmål**

Gives der plads til at beboerne tilbydes et valg mellem flere handleplansredskaber?  
Hvordan træner det bosted, som kun mestrer ét redskab og én form for tænkning, beboernes individualisme og det at vælge?

"Et professionelt system som tilbyder en buffet af muligheder, et ta'-selv-bord som træner individualisme, stillingtagen og det at vælge noget på bekostning af noget andet"?<sup>6</sup>

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

Hvis bostedet kun arbejder med det realistiske inden for den givne institutionsramme – små, realistiske, konkrete, afgrænsede og overskuelige mål.

### **Spørgsmål 1**

Hvis personalet kun arbejder med det realistiske inden for den givne institutionsramme, hvad integreres beboeren så til? Det realistiske i samfundet "udenfor" eller det der bestemmes værende realistisk inden for institutionens rammer?

Hvis vi antager at en persons funktionsniveau også defineres og begrænses af det som personalet bestemmer som værende realistisk inden for institutionsrammen, overser man så ikke muligheden af at ændre og tilpasse rammen efter individet?

### **Spørgsmål 2:**

Er alle mennesker bedst imødekommet og bedst forstået ved at man arbejder efter små, realistiske mål?

---

<sup>6</sup> Borg og Topor: Virksomme relationer. (Se litteraturlisten).

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

Nogle medarbejdere har brug for en færdig skabelon for handleplansarbejdet, andre for minimumskrav de så kan bygge handleplansarbejdet opover.

Nogle medarbejdere har brug for synlige spilleregler for arbejdet med handleplaner, brug for regler som gælder indtil andet er bestemt, regler som skal respekteres af alle.

Andre medarbejdere har brug for regler som vejledende, noget medarbejderen kan lade sig inspirere af.

Nogle medarbejdere (og beboere) har flair for det skriftlige islæt i handleplansarbejdet, andre har deres potentialer i det kommunikative, fabulerende, musiske eller kreative.

Hvis organisationen (den administrative organisation og det enkelte bosted) fungerer regelstyret og handleplansarbejdet derfor foregår i formaliserede og ensartede rammer, risikerer organisationen at disciplinere alle over samme læst.

#### **Spørgsmål 1:**

Hvordan stilles de beboere (og medarbejdere) hvis potentialer bedst foldes ud i strukturer der er åbne for fortolkning – på et bosted som baserer sig på ensartede og formaliserede rammer?

#### **Spørgsmål 2**

Hvordan stilles beboerens recovery/psykosociale rehabilitering i ensartede og formaliserede rammer?

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

”Udgangspunktet i selve planarbejdet er oftest den enkelte beboers problemer, selvom medarbejderne er opmærksomme på at lytte til beboerens ønsker og drømme, ender det som regel med at mål og aktiviteter er problemrettede.”<sup>7</sup>

#### **Spørgsmål**

Hvad betyder problemfokuseringen for beboerens selvopfattelse? Hvad betyder problemfokuseringen for medarbejdernes syn på beboerne?

Hvad betyder det problemorienterede fokus for tænkningen i forhold til psykosocial rehabilitering?

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

Handleplansredskabet GAS fordrer at man beskriver sine mål meget konkret og realistisk. At arbejde med mål på den måde, kan på én gang være meget konfronterende at mærke på egen krop og give ”pludselige erkendelser”.

”Gennem brug af, eksempelvis GAS, fastholdes beboerens ønske som et perspektiv for samarbejdet. GAS kan ses som en pinde-ud-manøvret som hjælper

---

<sup>7</sup> Læs artiklen i rapportdel 4: ”Fokusskift i handleplansarbejdet” af afdelingslederne Preben Bøgelund og Kirsten Paulsen.

beboeren med at skabe overkommelige mål der kan forfølges i det daglige arbejde.”<sup>8</sup>

### **Spørgsmål 1**

Medens det konfronterende islæt, i hospitalspsykiatrien og i psykoterapien, har udspillet sin rolle i arbejdet med ”psykose-nære” mennesker

- hvad er da argumenterne for at indføre en problemorienteret og til tider konfronterende tilgang i socialpsykiatrien?

### **Spørgsmål 2:**

Hvordan er personalet klædt på til at håndtere de negative følgevirkninger der opstår, når mennesker føler sig konfronteret på krænkende vis?

### **Spørgsmål 3:**

Den logik GAS bygger på, kan forekomme logisk for nogle medarbejdere, men vel knap for alle? Endsige for alle beboere? Og indtil da?

Er der plads til refleksion på det bosted som arbejder i GAS-rammer, til sideløbende at værdsætte og lære at mestre mere fabulerende, musiske og kreative redskaber i arbejdet for beboerens psykosociale rehabilitering?

Risikerer vi at beboerne kobles af under den ”pinde-ud-manøvre” som GAS-redskabet betjener sig af?

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

Udarbejdelse af handleplaner er tillidsarbejde.

### **Spørgsmål**

Hvad betyder det for handleplansarbejdet hvis beboeren ikke kan samarbejde med sin tildelte kontaktperson? Hvis beboeren ikke har noget valg om hvem hans kontaktperson er? Hvis strukturen i bostedet er tilrettelagt så den tildelte kontaktpersonen står for handleplansarbejdet med den enkelte beboer?

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

Hvis målet er at alle planer skal kendes af alle personaler, og beboeren derfor ingen planer har som kun beboeren selv (og en betroet medarbejder) kender til.

### **Spørgsmål**

Hvis alt skal offentliggøres i personalegruppen, hvordan så med beboerens eventuelle ønske om privathed om sine planer? Hans behov for fortrolighed, og ret til et privatliv?

---

<sup>8</sup> Læs artiklen i rapportdel 4: ”Handleplaner med liv i” af udviklingsmedarbejder, cand tech. soc Pia Bille og forstander cand psyk Birgitte Knuth Linnet.

## Dilemma 9: Institutioner i lukkede cirkler

”Vi mener grundlæggende at individet skal forstås i relationer, og i vores verden – botilbuddet – er beboernes væsentligste relationer andre beboere og medarbejdere, idet netværksskabelse uden for botilbuddet ikke er så nemt på grund af blokeringer hos såvel brugere som hos ”dem udenfor”<sup>9</sup>

Ovenstående citat peger på dilemmaet med en institutionel selvforståelse som skaber en lukket verden for ”os herinde” og en anden for ”dem udenfor”.

### Spørgsmål 1

Er personalet ikke kun, når der absolut ikke er andre, muligvis de væsentligste relationer? Indtænkes de pårørende? Medtænkes beboerens egne kontakter, lokale kioskejere, tankpersonale, lokalområdets øvrige borgere, herunder øvrige, marginaliserede borgere, tidligere psykiatribrugere m.fl.?

Personer som ofte har en overset, privat betydning, i beboerens hverdag. Relationer som tillægges betydning af beboeren, fordi disse relationer har sit fæste uden for institutionen.

### Spørgsmål 2

Når vi taler om faren for institutionalisering, tænker vi ofte alene på beboeren som værende i risikozonen.

Er personalet, som ofte befinder sig mange flere år i institutionen, i tilsvarende eller større risiko for at rammes af institutionaliseret tankegang?

”...Yderligere betragter medarbejderne det som en del af den særlige måde, beboerne er syge på – nemlig i sindet – at de ikke har nogen ”sygdomserkendelse”, hvilket betyder, at de i en række tilfælde ikke kan vurdere, hvad der er godt for dem selv. Og som en del af dette sygdomsbillede ligger desuden en forståelse af beboerne som vanemennesker, der er bange for forandringer, og som derfor har brug for at nogen tør forandringerne for dem, hvorefter de vil vænne sig til det og blive glade for det i bakspejlet. Beboerne betragtes i kraft af deres sygdom som skrøbelige – som mennesker der pga. deres sygdom ikke kan klare at blive pressede”

” ...At se beboerne gennem disse briller får den konsekvens, at beboerne liv i høj grad ikke er beboerens ”område” og ”ansvar”<sup>10</sup>

Der opstår en tvetydighed i relationen mellem medarbejder og beboer når ”institutionens såvel som medarbejderens berettigelse består i, at de har en opgave med at ”hjælpe” nogle mennesker, der er objektiviseret som mennesker, der ikke selv magter at leve et normalt liv”<sup>11</sup>

Medarbejderen skal her ikke alene objektgøre beboeren, men også objektgøre medarbejderens egen for-forståelse, for så vidt den ikke matcher kollegaskabets kollektive. Kollegaskabets kollektive for-forståelse kan variere fra sted til sted:

<sup>9</sup> Læs artiklen i rapportdel 4: ”Fokusskift i handleplansarbejdet” af afdelingslederne Preben Bøgelund og Kirsten Paulsen.

<sup>10</sup> Abildtrup og Neidel: Magt og frihed i Socialpsykiatrien, RUC 2003, s.83

<sup>11</sup> Abildtrup og Neidel, s.84

”...nogen gange bliver sindslidelsen set som en forklaring på, hvorfor brugerindflydelse ikke kan lade sig gøre; de er for syge, de ved ikke hvad der er godt for dem selv etc. Andre gange bliver spørgsmålet om sindslidelse brugt som en grund til, at brugerindflydelse er ekstra vigtigt for denne gruppe mennesker: kun ved at blive behandlet som ligeværdige og blive givet magten over deres eget liv, kan de komme sig”.<sup>12</sup>

### Spørgsmål 3

Hvordan løfter et personale sig fra et kollektivt indarbejdet institutionsfokus til en individuel forholden sig hvor mennesker ses og behandles som unikke?

”Botilbud kan ses som institutioner der befinder sig i et konstant krydsfelt mellem en social-liberalt baseret organisation og neoliberalistiske informerede praktisser, eller med andre ord, organisationer af medarbejdere der hviler på solidaritetsbegreber og beboere som af lovgiverne søges set som individer”.<sup>13</sup>

### Dilemma 10: Manglende dokumentation

Det kan være nærliggende at se den træghed som erfares fra kontakt med praksis og især bostederne med at indføre handleplansarbejdet – ikke kun som fodslæbende modstand i bruger- og personalegrupper, men også som sund skepsis.

Sund skepsis fordi der endnu ikke foreligger et samlet billede af om individuelt handleplansarbejde overhovedet kan føre til psykosocial rehabilitering.

Vi har ikke en stor samling fortællinger som, case for case, dokumenterer handleplansarbejdets rehabiliterende betydning for en stor gruppe enkelt-individer.

Heller ikke dokumentations- og handleplansredskaberne GAS og CAN har dokumenteret sig selv.

Set i det lys kan man tro at handleplansarbejde, skemabaseret eller ej, blot er redskaber for et ny-institutionelt normsæt som, via overordnede amtsbeslutninger, gruppepres og inklusion/eksklusion, får magt til at rykke regulerende ind i beboerens privatsfære, længere ind end nogensinde før.

Og dertil også kontrol af medarbejdere og deres arbejdsindsats.

Eller man kan tro at handleplansarbejde, skemabaseret eller ej, er en virksom vej for beboerens psykosociale rehabilitering.

Det er, endnu i dag, reelt, et spørgsmål om tro.

Kaster man et blik udover det socialpsykiatriske landskab – og ser indenfor i mange af de store socialpsykiatriske boenheder, ser det ud til at den lokale politik omkring *brugerindflydelse* og den lokale strategi for *kompetenceudvikling*, er de store murbrækkere ind i institutionen når det handler om at af-institutionalisere og lade individet komme (mere) i centrum.

---

<sup>12</sup> Abildtrup og Neidel

<sup>13</sup> Abildtrup og Neidel



### **Spørgsmål 1:**

Er individuelt handleplansarbejde en del af af-institutionaliseringen, en proces hvor individet kommer (mere) i centrum?

Eller er handleplansarbejde også en ny måde institutionen regulerer individet på?

Får individuelle handleplaner lov til at ændre og udvide bostedets rammer?

Bliver mere muligt i bostederne efter indførelsen af individuelle handleplaner?

Bliver der taget mere naturligt og selvfølgeligt udgangspunkt i beboerens ressourcer?

### **Spørgsmål 2:**

Kommer beboere videre via handleplansarbejdet?

Bliver flere i stand til at klare sig mere selvhjulpent, med større tilfredshed?

Hjælper handleplansarbejde beboere nærmere arbejdsmarkedet?

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

Hovedkonklusionen, på baggrund af PLANET-netværkets, samlede research i handleplansarbejde, er at kvaliteten af handleplansarbejdet i høj grad er kontekstafhængigt.

Konklusionen er at handleplansarbejde, i sig selv, hverken er godt eller skidt – men at den sammenhæng handleplansarbejdet indgår i, afgør om handleplansarbejde bliver brugbart i forhold til beboerens psykosociale rehabilitering.

PLANET-netværket formulerer samlet 13 forudsætninger som bestemmer kvaliteten af handleplansarbejdet.

Men kontekst er mere end PLANET-netværkets 13 forudsætninger.

Kontekst er også:

- De privat-personlige værdier vi som personaler bærer med os på arbejde. Er du, som privatperson og medarbejder, indstillet til først at få øje på ressourcerne i dine omgivelser, eller ser du først og fremmest problemerne?
- Det ”fællessyn på tingene”, den arbejdspladskultur, vi som enkeltpersonale sættes ind i, og underordnes.
- Kontekst er også det omkringliggende samfund og de politiske dagsordner som, i en given tid, er sat i højsædet. Politiske dagsordner som, via lovgivning, sætter sig spor ind i bostederne. Eksempelvis som handleplansarbejde eller den tildelte økonomi.

Men kontekst er mere end det. Kontekst er også:

- Magtsproget i det at bestemme over andre.

Dette skriver Niels Åkerstrøm Andersen om.

”På små 10 år kan der konstateres stor innovation, hvad angår anvendelsen af kontrakter til reguleringen af forholdet forvaltning/borger” (s. 2)

Dette forhold problematiserer Åkerstrøm idet:

”Myndigheden optræder ikke privatsretsligt som hvis de købte en ydelse af tømmermesteren, de optræder som myndighed/undersåt” (s. 3)

Åkerstrøm Andersens konklusion er..

”Formålet er at maximere styring” (s..3). Idet ”Kontrakter bliver en metode til fremme af bestemte personlige egenskaber” (s. 4)

”Der handles med noget for noget” (s. 5)

Intentionen er, ifølge Åkerstrøm Andersen:

”At skabe det selv, som kan skyldiggøre sig selv, dvs. gøre sig selv ansvarlig for sin egen skæbne” (s. 30)

”Klientens frihed forudsættes ikke. Klientens frihed som evne til at binde sig selv, er præcis det som forvaltningen ønsker at skabe ved hjælp af kontrakter” (s.40)

Åkerstrøm citerer også Knud Ramian og Erik Adolph:

”Når man skal udarbejde en handleplan, ligger det i luften at brugeren ved, eller kan finde ud af, hvad de vil. Men de professionelle kan let stå i en situation, hvor brugerne ikke har ret mange ønsker og slet ikke nogen formuleret plan for fremtiden og måske heller ikke har ønsker om at få en. Hvis brugerne ikke selv har ønsker til fremtiden, vil en plan jo være et rendyrket overgreb” (s.34)

Åkerstrøm citerer videre:

”Ramian og Adolphs forslag er, at forvaltningen eller andre må hjælpe klienten med at lave en plan for ham selv, så han har et sted hvorfra han kan træde i relation til forvaltningen. En selvkontrakt” (s. 37).

Åkerstrøm high-lighter det magtsprog som tales under kontraktliggørelsen af borgeren, idet han definerer forvaltningsret som:

”Forvaltningsretten afgrænses præcis som den ret, der beskæftiger sig med de kriterier under hvilke en forvaltningsakt kan siges at være ugyldig... forvaltningsakt er en ensidig udtalelse fra et forvaltningsorgan af konkret og retligt bindende indhold. Modsætningen til forvaltningsakten som ensidig udtalelse er lige præcis kontrakten, der sættes som en gensidig udtalelse”

Og følgelig:

”Hele forvaltningsretten baserer sig på en udelukkelse af kontrakten, som det forvaltningsretten præcist ikke er.

Hermed trækkes en grundlæggende grænse mellem to forskellige retlige normsæt, forvaltningsretten og privatretten”. (s.38)<sup>14</sup>

Vi risikerer således, ifølge ovennævnte citat, at være ude på en glidebane når vi udfører handleplansarbejde, hvis handleplansarbejdet, i sin tænkning og praksis, lægger sig op af den tænkning paragraf 111 planen bygger på.

Især hvis vi designer vores personlige handleplansarbejde så det ligner en kontrakt, dvs. med underskrift, en tone af forpligtelse og autoritet – Og muligvis antyder at her kan ”sund skepsis” blive set som modstand eller manglende evne til at vide hvad der er bedst for en selv.

Relationen mellem medarbejder og beboer er ikke jævnbyrdig set i et magtperspektiv. Relationen er asymmetrisk.

Det før citerede overgreb (Ramian og Adolph) bliver særlig betænkeligt, hvis vi husker på at beboeren vi her kontraktliggør, er defineret som psykisk syg.

Den definition betyder i mange sammenhænge et menneske som kan have problemer ved at sætte grænser, herunder sætte grænser for den professionelle (one-up) ønsker på ”den psykisk syges” vegne (one-down)<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Niels Åkerstrøm Andersen: Borgerens kontraktliggørelse.

Den professionelle er ikke en god ven, eller en engageret frivillig.

Den professionelle er hele tiden en offentlig myndighedsperson på løn og pension.

At nogle mennesker får retten til at definere andre mennesker og retten til at definere arbejdet med andre mennesker, rejser etiske dilemmaer. Rejser krav om en faglighed som medtænker den professionelles egen subjektivitet.

En faglighed som medtænker betydningen af den professionelles private for-forståelse og betydningen af den definitionskamp og efterfølgende kollektive disciplinering som finder sted i alle sammenhænge hvor mennesker skal sam-eksistere.

Også i alle socialpsykiatriske bosteder.

Eller, med den tyske kritiker Adorno's ord om det myndige menneske:

”Hvis vi vil det myndige menneske, det autonome selvstændigt tænkende menneske, må vi værdsætte tankens kraft, også når den svømmer mod strømmen og evner at gøre modstand imod det tilsyneladende selvfølgelige og allerede tænkte”.<sup>16</sup>

Ifølge Adorno er det ikke institutionens og kollektivets krav om tilpasning og adfærdsregulering som fremmer det autonome selvstændigt tænkende menneske, men en virkelig værdsættelse af det anderledes og besværlige individ som sætter sig i opposition.

### **Spørgsmål 1**

Hvordan medinddrager vi medarbejdernes for-forståelser i tilrettelæggelsen af et psykosocialt rehabiliterende (handleplans)arbejde?

Hvordan bliver behovet for en transparent faglighed som tør, vil og kan, begrunde sit metodevalg og sin praksis relateret til sine bagvedliggende værdier – sat i relation til den asymmetriske relation mellem medarbejder og beboer?

### **Spørgsmål 2:**

Skal planen underskrives af personalet eller af beboeren? Eller af begge?

Hvad betyder underskriften i handleplansarbejdet? Hvad er dens symbolværdi?

Hvordan reflekterer dette underskriftsritual sig i den asymmetriske relation?

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

Den koordinerende plan hæmmes af at det er uklart hvem af samarbejdspartnerne der har myndighed til at sætte sig for ”bordenden”.

Hvem er det der skal koordinere den fælles handleplan mellem faglige samarbejdspartnere inden for/uden for institutionen?

Hvem er det der skal udfærdige paragraf 111 planen? I teorien er det sagsbehandleren i socialforvaltningen.

I realiteten er det ofte personale ansat i institutionen som påtager sig denne funktion fordi en sådan ellers, erfaringsmæssigt, sjældent vil blive varetaget.

---

<sup>15</sup> Om begrebet ”One-up/one down” Læs mere i ”The art of psychoanalysis” af Jay Haley.

Michael White, og systemisk teori generelt, anvender også begrebet som illustration af en asymmetrisk relation.

<sup>16</sup> Stefan Muller-Doohm: Adorno. Eine Biographie. (Surkamp Verlag). Anmeldt i Politiken 20.12.2003. ”Hvordan skabes det myndige menneske”

Paragraf 111 planen er en plan som i henhold til Serviceloven, giver borgeren rettigheder i forhold til ydelser og ankemulighed i forhold til urimelige afgørelser.

### **Spørgsmål 1**

Hvilken formel/uformel gyldighed har planer som ikke laves af sagsbehandleren?

## **Fjerde rapportdel – artiklerne fra lokalprojekterne**

### **Roskilde**

## **Handleplaner med liv i**

*Af udviklingsmedarbejder, cand. techn. soc. Pia Bille og forstander cand. psyk. Birgitte Knuth Linnet*

I Roskilde Amt er vi optaget af spørgsmålet om, hvordan handleplaner kan blive levende. Det vil sige have betydning for det daglige samarbejde mellem brugere og medarbejdere.

I et videnskabeligt netværk af ni medarbejdere sammensat på tværs af amtets fire botilbud (§ 92) har vi studeret otte cases for at få viden om, hvad det er for komponenter i handleplansarbejdet, der har betydning for, at handleplaner bliver levende.

Første fase i arbejdet var at blive klar over, hvad vi mener med, at en handleplan er levende. På projektets første temadag havde vi brug for at gøre os vores fælles forforståelse klar - som en fælles ramme at analysere vores cases inden for.

Vi tænker, at handleplanen er levende

- når de aftaler, der indgår i handleplanen giver mening for bruger og medarbejdere
- når aftalerne er præsentable
- når den daglige arbejdstilrettelæggelse har baggrund i aftalerne og den udvikling der sker med brugeren
- når samarbejdet mellem brugeren og medarbejderne, til stadighed fører til revision af aftalerne

*Se ramme om projektets forforståelse*

Næste fase i arbejdet var casefortællingerne. Projektets tovholdere rejste rundt i de 4 botilbud og optog projektdeltagernes fortællinger om 8 cases, som projektdeltagerne havde udvalgt. Dernæst blev casefortællingerne fremstillet på skrift.

På den næste temadag i netværket blev de 8 casefortællinger gennemgået og analyseret med baggrund i vores fælles forforståelse.

### Projektets forforståelse

Projektets forforståelse er resultat af det videnskabelige netværks arbejde på den første temadag: Vi tror at væsentlige komponenter i levendegørelse af handleplanen er

- at medarbejderne i processen, som fører frem til formulering af mål (og i det pædagogiske arbejde som sådan), har fokus på brugerens kompetencer og arbejder for at brugeren skal "blive mægtig i eget liv".
- 
- at den er udtryk for en aftale, som både bruger og medarbejdere tror på, og hvor der hos begge parter reelt er vilje og energi til at forandre.
- 
- at den ændres i overensstemmelse med den udvikling, der sker i brugernes liv.
- 
- at der i personalegruppen tilrettelægges en proces, der sigter på at opbygge et fælles ansvar for gennemførelse og opfølgning af de aftaler, der bliver indgået med brugerne. Vi tror det er vanskeligt at gøre handleplanen levende når den bliver til i en "privat relation" mellem brugeren og hans kontaktperson.
- 
- at de mål, der er aftalt i handleplanen, er udgangspunkt for, i samarbejde med brugeren, at foretages en samlet (re)-vurdering af arbejdstilrettelæggelsen omkring brugeren. Vi tror at "rutiner" der ureflekteret videreføres kan spænde ben for levendegørelse af handleplaner. Desto mere indflydelse brugeren har på arbejdstilrettelæggelsen desto mere levende bliver handleplanerne.
- 
- at handleplanarbejdet er frigjort fra formkrav. Vi tror at formkrav kan risikere at flytter fokus væk fra samarbejdet med brugerne.
- 
- 
- 
- 

Analysen var baggrund for netværkets indkredsning af de pointer, som vi vil præsentere med denne artikel

og eksemplificere med uddrag af vores casefortællinger. Vi

synes, at vi har fået øje på væsentlige problemstillinger i spørgsmålet om hvad der skal til at levendegøre handleplaner. Vi præsenterer pointerne med det ønske, at de kan føre til udviklende diskussion om handleplansarbejde - med liv i.

### **Når medarbejderne ikke tror på brugernes mål**

I case E ønsker en mand at træde ud af den fælles madordning. Han synes, at ordningen er for dyr, og er sikker på at han sagtens selv kan stå for sin mad. Medarbejderne er bekymrede over E's motiv - at spare penge. Medarbejderne frygter, at E vil få en væsentlig dårligere kost, og at de sparede penge vil gå til misbrug. Begge dele er problematisk, da E har sukkersyge.

Der bliver truffet aftale om at E træder ud af madordningen, og truffet aftale om de vilkår, der skal gælde for støtte til indkøb, madlavning mv. Det går ned ad bakke for E. Hans sundhedstilstand bliver dårligere, og han får sår på fødderne. Efter en indlægelse på somatisk sygehus beslutter personalet at opsige aftalen med E, hvilket E på det tidspunkt accepterer.

I caseanalysen diskuterer vi, om medarbejderne burde have afvist E's ønske om at træde ud af madordningen. Handleplansprocessen har været hård ved E, og den har bragt medarbejderne i et alvorligt dilemma omkring deres omsorgspligt. Omvendt har handleplansprocessen imidlertid

givet E den erkendelse, der er grundlag for at E og medarbejderne kan blive enige om den støtte, E skal have.

Den vigtige komponent for levendegørelse af handleplaner er for os, at medarbejderne ikke afviser E's ønske om at træde ud af madordningen, selvom de er overbeviste om, at E har brug for den støtte der ligger i ordningen. Medarbejderne lader tvivlen komme E til gode, og giver derved E mulighed for selv at drage sine erfaringer.

### **At samarbejde med brugere, der ingen ønsker har**

P er som optakt til handleplansarbejdet ophørt i beskyttet beskæftigelse. Handleplansarbejdet tager derfor udgangspunkt i at finde ny dagbeskæftigelse til P. Medarbejderne præsenterer P for forskellige muligheder. Både uddannelse og nyt arbejde bliver overvejet - men nej, intet af det foreslåede kan bruges.

Efter ca. 3 måneder bliver der indkaldt til et handleplansmøde. P er passiv under mødet. Mens de professionelle "tænker højt" om de muligheder, de kan se, døser P hen. P's kontaktperson vil have P med i samtalen og spørger, hvad han egentlig kunne tænke sig, at de skulle snakke om. P vågner op og svarer, at han gerne vil finde ud af, hvad hans forskellige diagnoser egentlig betyder, og hvorfor han har fået dem.

Kontaktpersonen fortæller, hvordan alle mødedeltagere kunne drage et lettelsens suk. Endelig kunne der opstilles et mål for det videre samarbejde med P. I samarbejde med P's psykiater bliver det aftalt, at P en gang om måneden skal komme på besøg med det formål, at P kan få klarhed over sin sygdom. P samarbejder med sin kontaktperson om at forberede de spørgsmål, P ønsker at stille psykiateren. Efter P's ønske deltager kontaktpersonen i møderne med psykiateren som P' sekretær.

I caseanalysen ser vi det som en vigtig komponent i handleplansarbejdet for det første, at medarbejderne giver P ro til at være i den proces, der først efter 3 måneder fører til, at P bliver klar over, hvad der for ham er mening i at arbejde med. Og for det andet at medarbejderne i hele perioden står til rådighed med forslag om, hvad de tænker P kunne få glæde af, og i det afgørende møde tilrettelægger en proces, hvor medarbejderne, som inspiration for P, "tænker højt" om de muligheder, de kan se. Det vigtige er, at medarbejderne stiller deres tanker og ideer til rådighed i en proces, der som grundforudsætningen har, at det er P der vælger. P bliver ikke nødt til at acceptere medarbejdernes ideer, bare fordi han ikke er klar med sine egne.

Umiddelbare kompetencer kan stå i vejen for at se de områder af livet, der skal i fokus

I processen, der fører frem til formulering af mål i P's handleplan, har

medarbejderne fokus på den kompetence der ligger i at P kan passe et arbejde. Medarbejderne er så optaget af P's arbejdskompetence, at alle de praktiske forslag, de stiller P, tager sigte på uddannelse eller arbejde.

Ved eftertanke ser medarbejderne fokuseringen på arbejdskompetencen som et vildspor. Medarbejderne ser nu, at P i hele sit liv først og fremmest har gjort det, andre gerne ville have ham til. At P har passet sit arbejde, er derfor ikke nødvendigvis et udtryk for, at det har givet P mening at arbejde.

I caseanalysen ser vi det som en vigtig komponent i levendegørelse af handleplansarbejdet, at medarbejderne er i stand at "se igennem" den umiddelbare kompetence og få øje på den egentlige kompetence - i P's tilfælde at være parat til at tage livtag med sin sygdom.

### **Det problematiske i den "tilsyneladende drøm"**

U er nyindflyttet i et botilbud i Roskilde. U er alvorligt plaget af sin sygdom. Alligevel forventer U at blive helt rask. U er under væsentlig indflydelse fra sine forældre, der også forventer at U bliver rask. Moren har selv været psykisk syg og er kommet sig. Det mener hun også må være muligt for U. U og hendes forældre er enige om, at midlet til at

blive rask er at komme i lære som frisør.

Medarbejderne anser det for helt urealistisk, at U inden for overskuelig fremtid vil være i stand til at komme i lære, og prøver derfor at motivere U til at arbejde med andre mål. U insisterer imidlertid på at holde fast på sit mål.

Det bliver besluttet at lave en handleplan, der sigter på at U kan komme i lære som frisør. I handleplanen bliver der truffet aftale om den støtte, U skal have for at arbejde sig frem mod sit mål. Selvom U får den aftalte støtte, er U ikke i stand til at nå sine mål.

I caseanalysen diskuterer vi, om det er rigtigt af medarbejderne at indgå en aftale med U, der har baggrund i et mål, der snarere er forældrenes mål, end U's mål. Medarbejderne kunne alternativt have valgt at tilrettelægge arbejdet med udgangspunkt i deres analyse af situationen - at U har brug for støtte til at mærke sine egne ønsker og brug for støtte til at frigøre sig fra sine forældres indflydelse.

Historien om U handler om en datter, der bliver påduttet et mål af sine forældre. Lige så tit sker det imidlertid at en bruger bliver påduttet et mål at velmenende medarbejdere - eller medarbejdere, der føler et ydre pres for at kunne præstere mål i en handleplan.

Processen omkring formulering af mål er en vigtig komponent i leven-

degørelse af handleplansarbejde. På den ene side er der brug for den støtte, der ligger i at både familie og medarbejdere stiller deres tanker og ideer til rådighed for brugeren. Der er brug for at andre vil håbe, der hvor brugeren ikke magter at håbe selv. På den anden side er det vigtigt, at den inspiration, der stilles til rådighed ikke er for bastant og modarbejder, at brugeren er herre i sit eget liv.

### **Handleplanen skal laves når tiden er inde**

S har tidligere været vant til selv at administrere sin medicin og ønsker ved indflytning i botilbuddet at fortsætte hermed. Medarbejderne er urolige ved den ordning. S har svært ved at administrere medicinen og er misbrugende. Medarbejderne vil gerne støtte S omkring hans medicin, men tøver med at stille forslag herom, fordi der i støtten uvægerlig vil være indlagt en kontrol, som de ved, at S vil reagere imod.

I samtaler med medarbejdere giver S udtryk for, at han gerne vil have et mere aktivt og udadvendt liv. S har tidligere brugt biblioteket, og vil gerne i gang med det igen. S kan godt se at hans misbrug er en barriere herfor.

Efter ½ år beder S om at få støtte til at administrere sin medicin, og der bliver indgået aftale herom.

S's ønske om støtte ser medarbejderne som en tillidserklæring. Med-



arbejderne ser, at der er oparbejdet så meget fortrolighed, at S kan tage imod støtten uden at føle sig overmandet af kontrol. S undersøger til liden. Han fortæller medarbejderne, når han "snyder". Fortæller om, hvordan han skaffer sig ekstra medicin. Han siger, at "der skal være plads til en lille fest en gang imellem."

Historien om S viser os den mulighed for levendegørelse af handleplansarbejdet, der ligger i ikke at presse på. Nok er det vigtigt, at der bliver taget hånd om åbenlyse problemer; at medarbejderne dokumenterer, at deres pligt til at yde omsorg bliver taget alvorligt. Omvendt er det vigtigt, at ambitionerne for handleplanen ikke bliver større, end hvad relationen mellem bruger og medarbejdere kan holde til. Det kræver tillid at samarbejde - også om handleplaner. En vigtig komponent i levendegørelse af handleplansarbejdet er således at vente til tiden er inde.

### **Udfordring af organisatoriske rammer**

Aftalen med E om at træde ud af madordningen nødvendiggør en omlægning af den støtte, der ydes til E. For det første ydes botilbuddets støtte til indkøb og madlavning som udgangspunkt ved, at beboerne deltager i en fælles madordning. Ud af den samlede lønsum har botilbuddet prioriteret en fast medarbejder i køkkenet. Når E træder ud af madordningen bliver det aftalt, at det pædagogiske personale, der ellers ikke be-

skæftiger sig med mad, 2 gange om ugen skal støtte E omkring planlægning og gennemførelse af indkøb. For det andet er medarbejderne vant at holde øje med hvad E spiser under de fælles måltider. Ude af madordningen bliver medarbejdernes opgave, med at følge med i hvad E får at spise, vanskeligere.

Aftalen med E betyder endvidere, at det økonomiske underlag for madordningen bliver udhulet. Budgettet for ordningen, og dermed den beboerbetaling der er fastsat, har som forudsætning at samtlige brugere deltager.

I personalegruppen vækker perspektivet af aftalen med E bekymring. Hvad nu hvis flere brugere får lyst til at melde sig ud af madordningen - nu de kan se at det kan lade sig gøre. Vil det så være muligt at bevare den faste medarbejder i køkkenet eller skal det pædagogiske personale til at yde individuel støtte til madlavning.

Hvad så med de fælles måltider, der udgør en hjørnesteen i det pædagogiske arbejde for at få beboerne til at fungere i et fællesskab. Hvis flere brugere melder sig ud af madordningen ser medarbejderne en risiko for at flere brugere isolerer sig fra fællesskabet med den konsekvens, at deres sociale færdigheder bliver forringet. Og hvis beboerne oven i købet har flere penge til rådighed, frygter medarbejderne et øget misbrug, så også beboernes sundhedstilstand bliver forringet.

Burde de dystre perspektiver betyde, at E skulle afvises i sit ønske om at træde ud af madordningen?

I E' historie er botilbuddets villighed til at udfordre den organisatoriske rammer omkring madordningen en afgørende betingelse for gennemførelse af E' handleplan. Der er mange "gode grunde" til at afvise E's ønske om at træde ud af madordningen - ud over de organisatoriske også den reelle bekymring for E sundhedstilstand (se tidligere beskrivelse). Ikke desto mindre lægges E's ønske til grund for den aftale om samarbejde der bliver indgået.

Vi ser det som en væsentlig komponent i levendegørelse af handleplansarbejde at man tillader at der stilles spørgsmålstegn ved de rammer, støtten / arbejdet er organiseret inden for. Fundamentalt ser vi det som botilbuddets opgave at trække sig - give plads, når beboerne træder frem for at blive mægtige i eget liv.

### **Processen hvor brugerens drøm "pindes ud" til overkommelige mål**

Det er U's ønske at komme i lære som frisør. Som led i handleplansprocessen taler medarbejderne med U om hvad det er for kompetencer, der skal til at få en læreplads. U kan godt se, at det er nødvendigt at kunne stå op om morgenen og passe tiden til en fast aktivitet. Som støtte

for U bliver målene "pindet ud" i et GAS-skema på "op om morgenen" og "være parat til daglig aktivitet"

Det viser sig at U ikke kan leve op til det aftalte.

I aftalesituationen er U klar på, at de omtalte kompetencer er nødvendige skridt at tage på vej mod at få en læreplads. I praksis mister aftalerne imidlertid betydning for U. Selv med meget betydelig støtte magter U ikke at stå op om morgenen og være parat til daglig aktivitet.

I netværket diskuterer vi den proces, der foregår, når medarbejdere støtter brugere ved at pinde brugernes ønsker ud til overkommelige mål. På den ene side giver "pinde-ud-strategien" mulighed for at brugere og medarbejdere kan samarbejde om næsten ethvert ønske, brugeren måtte have. Brugerens ønske bliver fastholdt som perspektiv for samarbejdet og "pinde-ud-manøvren" skaber de overkommelige mål, der kan forfølges i det daglige arbejde. På den anden side er der risiko for, at brugerne bliver koblet af under "pinde-ud-manøvren" - at den for medarbejderne så indlysende logik i, at man for at kunne komme i lære, er nødt til at kunne komme op om morgenen, er knapt så indlysende for brugeren. Vi mener at processen hvor brugernes ønsker bliver "pindet ud" er væsentlig at sætte fokus på, når man ønsker at levendegøre handleplansprocessen. Hvis ikke brugeren er med i den proces, hvor de overkommelige mål bliver defineret

(hvor fx GAS-skalaerne bliver dannet) risikerer medarbejderne at koble brugerne ud af deres egen handleplan.

### **Engagement og vilje til at handle**

J er 18 år og rastløs. Bruger det meste af sin tid på at gå i hælene på personalet. J vil gerne videre med sit liv, men har ikke konkrete ønsker for sin fremtid. J har brug for at snakke og sammen med kontaktpersonen føres lange samtaler, der kommer vidt omkring. Kontaktpersonen vil gerne støtte J i at komme videre med sit liv og diskuterer med sine kollegaer, hvad J har brug for. Medarbejderne vurderer at J har brug for aktivitet i hverdagen og foreslår J at begynde i skole. J er urolig ved tanken om at skulle i skole. Blandt andet er J bange for at blive drillet.

Medarbejderne er også bekymrede for, om J vil kunne magte at gå i skole. De anser imidlertid målet for at være så vigtigt, at det er nødt til at blive prøvet.

Medarbejderne forbereder på alle måder J's skolegang. I samarbejde med den kommunale sagsbehandler søges bevilling til undervisning og taxakørsel og sammen med J planlægges i detaljer, hvordan de dage, J skal i skole, skal forløbe. Det bliver aftalt hvordan morgenerne skal forløbe, således at J kan få den aftalte støtte, uanset hvem der er på arbejde, og det bliver besluttet at J's kontaktperson skal frigøres fra andre funktioner, således at hun kan følge J i

skole. Alle aftaler er beskrevet i en bog, som J har i sin bolig.

J begynder i skole. Kun nogle enkelte dage har J brug for, at kontaktperson skal køre med i taxaen. J bruger i stedet kontaktpersonen om eftermiddagen til snakke om sine oplevelser. Efter ½ år beslutter J at udvide skolegangen fra 2 til 3 gange om ugen. I J's omverden er beundringen stor over hvordan det er lykkedes J at komme så langt.

I netværket har vi i beretningen om J set den mulighed for succes, der ligger i at medarbejderne "bare vil" at noget skal lykkes. I første fase er det ikke J's ide at komme i skole, men medarbejdernes. Medarbejderne arbejder for at realisere ideen ud fra et ønske om at give J det livsindhold; den kontakt og de udfordringer, der skal til at J kan komme videre. Det er i J's aktive medvirken, at handleplanen står sin prøve. Det er når J vælger selv at køre i taxa og når J vælger at udvide sin skolegang, at medarbejderne kan lade sig bekræfte i, at det er en relevant ramme, de har stillet til rådighed for J's udvikling. Samtidig står medarbejderne løbende til rådighed for J med eftersnak om oplevelserne i skolen. Ved at skabe en ramme, inden for hvilken J har mulighed for at høste succes, mener vi, at det lykkes medarbejderne at give næring til J's eget potentiale for at skabe forandring i sit liv. Vi tror, at medarbejdernes engagement og vilje til at handle er væsentlige komponenter i levendegørelse af handleplansarbejde.

## Handleplanen uden for “det formelle rum”

A lever med mange ting omkring sig og har svært ved at smide ud. A gemmer blandt andet emballage. A bruger meget tid på at flytte rundt med sine ting, men smider ikke noget ud.

A’s kontaktperson er under pres fra sine kollegaer for at få ryddet op og gjort rent i A’s bolig. Hygiejnen er dårlig, og der er så mange ting stablet op, at det vil være brandfarligt fx at tabe en cigaret.

Normalt accepterer A ikke, at personalet rører hendes ting. Op til hendes fødselsdag begynder A dog at tale om, at det ville være rart, hvis der var mulighed for at sidde ved bordet. A’s kontaktperson overvejer sammen med sine kollegaer, hvordan lejligheden kan benyttes, så A vil kunne acceptere støtte til at rydde op i sin lejlighed. Kontaktpersonerne er enige om, at udfordringen ligger i at tilbyde A støtte uden at tage magten fra A. Det har tidligere været forsøgt at lave skemaer for, hvornår forskellige aktiviteter skulle foregå. A blev imidlertid vred og mistroisk over for skemaerne.

Medarbejderne beslutter at forære A et gavekort til hendes fødselsdag. Det er flot udformet, og giver A hendes 3 nærmeste medarbejders tid en hel dag, hvor de vil rydde op og gøre rent i hendes bolig. A bliver

meget glad for gavekortet og viser det stolt frem til andre brugere. Der bliver aftalt en dato for projektet.

Dagen kommer og medarbejderne gør sig umage for at skabe en god stemning. De tager en bakke med morgenkaffe med hen til A. Først er A betænkelig ved at lade medarbejderne røre ved hendes ting. Gradvist slipper A imidlertid sit forbehold og accepterer, at der kommer gang i oprydning og rengøring. Det er dejligt vejr, så medarbejderne går i gang med at bære A’s ting ud på terrassen. Kontaktpersonerne udnytter at være tre på den måde, at mens en fjerner affald, holder de to andre A’s opmærksomhed fangen. A ser godt, at hendes ting bliver smidt ud. Ind imellem får medarbejderne fat i ting, som A ikke vil af med. Selv om tingene i medarbejdernes øjne er affald, viser det sig, at tingene har en betydning for A.

Det lykkes ikke at komme hele boligen igennem på en dag. Ved dagens afslutning tilbyder medarbejderne A at forlænge gavekortet, så oprydning og rengøring kan fortsætte en anden dag. A takker ja til tilbuddet. Det er medarbejdernes bevis for succes.

Det lykkes ikke at indgå en formel handleplansaftale med A om at acceptere støtte til oprydning og rengøring i boligen. Det er uden for “det formelle rum” det lykkes at indgå en “aftale” med A. I netværket ser vi i historien om A to væsentlige komponenter i levendegørelse af handle-

plansarbejdet. Dels kreativitet hos medarbejderne og dels villighed til at tilrettelægge støtten på A's præmisser. Medarbejderne giver slip på den magt, der sædvanligvis knytter sig til støttepersoners virke og tilbyder sig som A's tjenestepiger.

### **Betydningen af at en samlet medarbejdergruppe står bag handleplanen**

Det sker at L går i byen og drikker sig meget fuld. Forløbet når L skal hjem fra byen begynder at tegne et mønster. Værtshusholderen kontakter botilbuddet og fortæller, at L er fuld og ude af stand til selv at tage hjem. Medarbejderne beder værtshusholderen om at sende L hjem i en taxa. Ved hjemkomsten skal L betale for taxaen, men vil ikke betale. L har ikke bestilt nogen taxa og vil ikke betale. Medarbejderne forklarer, at der er bestilt en taxa på L's vegne i konsekvens af, at L har drukket sig så fuld, at hun ikke kan komme hjem på anden måde. Medarbejderne lægger L under pres for at betale. Der opstår højlydt argumenteren - ikke mindst når andre brugere tager del i diskussionen om, hvad der er ret og rimeligt. Aftenerne ender med, at L vred og ydmyget går ned i sin bolig.

L's kontaktperson beslutter at indgå en aftale med L om, hvordan hun kan komme hjem fra byen uden at det skal ende i konflikt. Aftalen er, at en medarbejder, når taxa er kørt fra værtshuset, skal gå uden for og møde L, lægge penge ud for taxaen, følge L uden om fællesarealerne ned i bo-

ligen, så hun undgår at møde andre brugere og i øvrigt hjælpe L i seng under mindst muligt postyr.

Blandt medarbejderne er der uenighed om aftalen. Nogle synes det er forkert at spare L for det ubehag, der knytter sig til hendes drukture. I stedet burde der arbejdes for at få L til at stoppe med drikkeriet. L burde på antabus og holdes fast på selv at betale sin taxaregning, når hun kommer hjem. De uenige medarbejdere er ikke indstillet på at gennemføre aftalen, når de er på arbejde.

Det er ikke vores ærinde her at gå dybere ind i overvejelserne om hvad der er rigtigt og forkert støtte til L. Vores ærinde er at vise det problematiske i, at der bliver indgået aftaler med brugerne, når ikke en samlet personalegruppe står bag. Når virkeligheden er, at ikke alle medarbejdere stiller sig bag den aftale, der er indgået med brugeren, mister aftalens betydning. Det mister betydning overhovedet at indgå aftaler.

Vi ser det på denne baggrund som en vigtig komponent i levendegørelse af handleplansarbejde, at en samlet personalegruppe stiller sig bag aftalerne. I praksis betyder det for os et opgør med en arbejdstilrettelæggelse omkring handleplaner, hvor brugeren og hans kontaktperson et langt stykke ind i processen er alene om handleplansarbejdet, og hvor inddragelsen af de øvrige medarbejdere har karakter af orientering. Hvis en samlet medarbejdergruppe skal føle ansvar for og deltage i gennemførelse

af en handleplan, må handleplanen blive til i en proces hvor alle involverede kan komme til orde.

### **Brugernes adgang til at trække på den samlede medarbejderressource**

M er snedker og vil gerne i gang med at arbejde igen. I handleplanen bliver det aftalt at M's kontaktperson skal kontakte lokale snedkerværksteder og spørge, om M kan komme i arbejde der. Det lykkes ikke for kontaktpersonen at skaffe M arbejde. Kommunen bliver inddraget - desværre uden resultat.

I botilbuddet diskuterer man, hvad der kan gøres for M inden for botilbuddets egne rammer. Det bliver besluttet at igangsætte et drivhusbyggeri, hvor M og en mandlig pædagog er de hovedansvarlige.

M er meget engageret i byggeriet. Da drivhuset er færdigt, bliver M den hovedansvarlige for at dyrke grøntsager.

Ind imellem har M brug for støtte til at udføre sine funktioner i drivhuset. De medarbejdere, der omgås med M i det daglige, vil gerne tilbyde den pågældende støtte. Det bryder M sig ikke om. M vil ikke have de daglige medarbejdere til at blande sig i drivhuset. Når det gælder drivhuset, øn-

sker M kun at samarbejde med den mandlige pædagog.

Komponenterne i levendegørelsen af M's handleplan ser vi i netværket for det første i det forhold, at botilbuddet stiller op med et tilbud, der ligger uden for den sædvanlige omsorgsramme og som er skræddersyet M's behov, og for det andet i, at man tillader M at trække på de forskellige medarbejdere, han oplever at kunne bruge i forskellige funktioner. I levende handleplaner er det vigtigt at brugerne har adgang til den samlede medarbejderressource. Det åbner mulighed for at brugeren kan udvikle sider af sig selv, som der ikke kan samarbejdes med den faste kontaktperson om.

### **Handleplanen skal kunne forandres i takt med den udvikling, der sker hos brugerne**

Da E træder ud af madordningen bliver det aftalt at E 2 gange om ugen skal have støtte til planlægning og gennemførelse af indkøb, at E selv står for madlavning og at E ikke betjener sig af den fælles madordning.

I den første tid kører det fint. E planlægger og gennemfører sine indkøb med den aftalte støtte. Efter en måneds tid begynder det imidlertid at knibe. Medarbejderne skal "skubbe" til E for at få planlagt og gennemført indkøb, og det bliver et problem for E, at få pengene til at slå til. E bliver stadig mere ligeglad med sin sundhed, og er efter kontaktpersonens

vurdering urealistisk om, hvad han har brug for.

Når E er sulten sker det, at han hugger mad fra den fælles madordning. Et par gange vender medarbejderne det blinde øje til, men tager så problemet op over for E. Der ændres i handleplanen således, at E efter behov kan købe enkelte måltider i den fælles madordning. E får ikke på eget initiativ købt ret mange måltider. Efterhånden skal medarbejderne dagligt opfordre E til at købe mad.

E's sundhedstilstand bliver tiltagende dårlig og E må indlægges på somatisk sygehus. Medarbejderne beslutter, at E må tilbage i den fælles madordning. E accepterer medarbejdernes beslutning.

Vilje hos medarbejderne til hele tiden at forandre handleplanen, i takt med den udvikling der sker hos brugerne, ser vi i netværket som en vigtig komponent i levendegørelse af handleplansarbejdet. E's kontaktperson fortæller, at forudsætningen for den løbende justering har været en tæt dialog mellem medarbejderne og en tæt kontakt til ledelsen. Forløbet omkring E satte medarbejderne i alvorlige faglige og etiske dilemmaer. Hvor langt var det forsvarligt at støtte E i at stå uden for madordningen? Hvornår var E så dårlig, at det var nødvendigt at sige stop? En fælles afklaring af sådanne spørgsmål kræver et rum for samarbejde, hvor der i netværket beskæftiger vi os med historien om M fordi vi ønsker at stille spørgsmålstejn ved en praksis,

er plads til at medarbejderne har forskellige tærskler, blandt andet med hensyn til bekymring, og at man i fællesskab tør kigge på, hvad disse ting handler om.

Behovet for løbende at forandre handleplanen i takt med den udvikling, der sker hos beboerne, sætter i vores øjne afgørende spørgsmål ved en praksis, hvor handleplaner bliver revideret ved faste terminer hen over året.

### **Formkrav i handleplansprocessen**

Kontaktpersonen og M har samarbejdet i 7 måneder. De har ikke lavet handleplan sammen før. Kontaktpersonen indleder samarbejdet med at interviewe M om hans ressourcer og støttebehov. Kontaktpersonen anvender en interviewguide under interviewet, der er den gængse i botilbuddet. De kommer igennem interviewet. Som det skrider frem oplever kontaktpersonen, at M lukker mere og mere af. Interviewet bliver en kontrast til hverdagen, hvor M er meget talende, og hvor der er en god kontakt mellem M og hans kontaktperson.

Det er kontaktpersonens vurdering at interview-redskabet hverken har gjort hende selv eller M klogere på M's ressourcer eller givet relevant input til hvad samarbejdet skal handle om.

hvor handleplansredskaber bliver valgt som egnede for hele botilbud. Vi tror ikke, at noget hand-

leplansredskab har en kvalitet, der gør det velegnet i enhver samarbejdsrelation mellem bruger og medarbejder i et helt botilbud. Vi tror derimod at handleplansredskaber bør vælges ind i den kontekst, hvor de skal anvendes. Det vil sige, at man fra bruger til bruger, og i samarbejde med brugerne, overvejer hvilket redskab der bedst understøtte det samarbejde, man skal i gang med.

### **Netværket**

Christa Munkholm Ergoterapeut  
Rikke H. Skourup Pædagog  
Hans Nymann - Stedfortræder uddannet plejer  
Lis M. Jensen - Pædagog  
Anne Henningsen - Afdelingsleder uddannet sygeplejerske  
Lotte Edelved - Social- og Sundhedsassistent  
Bente Sørensen - Social- og Sundhedsassistent  
Birgitte Knuth Linnet - Forstander - cand. psyk. (tovholder)  
Pia Bille - Udviklingsmedarbejder - cand techn. soc (tovholder)



## Århus

# Det lykkes at styrke brugerindflydelsen og kompetencerne i handleplansarbejdet - og lidt mere til.

*Af uddannelseskonsulent, cand.scient.adm. Marianne Cohen, Uddannelsesafdelingen, Psykiatrien i Århus Amt.*

Fra december 2002 til oktober 2003 har min kollega Sven Preisel og jeg gennemført et kursusforløb for både medarbejdere og brugere i et socialpsykiatrisk tilbud i Århus Amt. Handleplansarbejdet er nu baseret på en reel brugerindflydelse og konkrete kompetencer hos både medarbejdere og brugere. En fælles referenceramme og en følelse af ejerskab for både brugere og medarbejdere har vist sig afgørende, hvis begge parter skal opleve handleplansarbejdet som noget, der gør en positiv forskel i det daglige samarbejde. Kurset havde en række positive "bivirkninger", som også har vist sig at øge kvaliteten af det daglige samarbejde. Samhørigheden og fællesskabet er styrket. Både brugere og medarbejdere er motiverede i forhold til, at de i fremtiden skal lære nyt sammen. Det har for begge parter været meget lærerigt at høre hinandens refleksioner, og man er kommet nærmere en fælles forståelse af, hvordan man skal gribe handleplansarbejdet an, så det giver mening for både brugere og medarbejdere.

Vores kursusforløb var fra starten tilrettelagt som en pilotafprøvning af noget nyt i en form, som vi ikke havde prøvet før. Vi havde gjort det klart for kursisterne, at vi ikke havde noget endeligt billede af, hvordan det samlede forløb ville komme til at se ud, da vi ville udvikle i et løbende samarbejde med dem. Vi har efter hvert modul gjort meget ud af at evaluere og samle op på de forskellige erfaringer med forløbet. Denne artikel er skrevet på baggrund af både medarbejdernes, brugernes og vore egne oplevelser.

### **Hvorfor et fælles kursus?**

Med Serviceloven er det blevet fastlagt, at en stor gruppe mennesker med betydeligt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller personer med alvorlige sociale problemer skal have tilbud om udarbejdelse af en handleplan. Samtidig beskriver loven, at handleplanen skal udarbejdes ud fra brugerens forudsætninger og så vidt muligt i et samarbejde med denne. I forlængelse af lovens intentioner har vi i Uddannelsesafdelingen fundet det naturligt at arbejde med, hvordan vi ruste både brugeren og medarbejderen, så de opnår relevante forudsætninger i forhold til arbejdet med handleplaner, som f.eks. det at indgå i et forpligtende og ligeværdigt samarbejde.

Erfaringen viser<sup>17</sup>, at det ikke er så simpelt at udarbejde en god handleplan. Forudsætningen for, at der kan udarbejdes gode handleplaner er, dels at medarbejdere rustes til at kunne lave handleplaner og dels, at de enkelte tilbud skaber rum og tid for udarbejdelse af et brugbart handleplansredskab for lige netop deres tilbud.

---

<sup>17</sup> Se f.eks. HAPLA - et praksisforskningsprojekt om handleplaner. Red. Marianne Cohen og Knud Ramian, Videnscenter for Socialpsykiatri 2000.

Hvis handleplansarbejdet for alvor skal give mening for de mennesker, det handler om, nemlig brugerne, må man også arbejde med brugerinddragelse på en måde, der gør, at brugerne for alvor kommer i centrum og føler ejerskab for de udarbejdede handleplaner.

En måde at skabe en fælles forståelse og referenceramme i et tilbud kan være, at ruste både medarbejdere og brugere til at arbejde med handleplaner. Hvis man vil sikre kvalitet i handleplansarbejdet, kræver det dels udvikling af en brugbar handleplansramme samt uddannelse i de forskellige relevante handleplansredskaber. Det er i den forbindelse væsentligt at tage udgangspunkt i det enkelte tilbuds kultur, behov og ressourcer.

Vi satte os i Uddannelsesafdelingen, Psykiatrien i Århus Amt, for at blive klogere på, hvilke uddannelsesmæssige tiltag der skal til, for at både brugere og medarbejdere bliver i stand til på kvalificeret vis at samarbejde om udarbejdelse af brugbare handleplaner.

Pilotprojektet er gennemført i et nyopstartet socialpsykiatrisk botilbud i Århus Amt. Tilbudet er valgt, da både kulturen, tilbudets størrelse og brugersammensætningen matcher behovet for brugbare rammer for afprøvningen af et uddannelsesforløb. Kulturen er endnu ikke fast sammentømret, da tilbudet først startede op i sommeren 2002. Medarbejdere og brugere i tilbudet er åbne i forhold til nye tiltag, der kan understøtte opbygning af rutiner og traditioner. Tilbudet har pt. 9 brugere og 4 medarbejdere, hvor alle medarbejdere samt 6 ud af tilbudets 9 brugere har sagt ja til at deltage i kurset. Brugergruppens generelle funktionsniveau og sammensætning er repræsentativ for psykiatriske bosteder med dag- og aftenstøtte i Århus Amt.

Da afdelingslederen samtidig er leder for bofællesskabet på den gamle boinstitution, hvor flere af det nye tilbuds beboere har boet tidligere, har også de 2 medarbejdere herfra samt 2 ud af bofællesskabet 4 brugere deltaget i kurset.

### **Det nødvendige forarbejde**

Inden kursusstart gjorde vi som konsulenter en del ud af at opbygge en grundlæggende tillid og kontakt til både brugere og medarbejdere, så vi kendte hinanden inden selve kursets start. Vi havde et par indledende møder med medarbejderne for at sikre, at de ville bakke deres brugere tilstrækkeligt op i kursusperioden og derved understøtte, at brugerne ville få et uddannelsesforløb med kontinuitet og tilstrækkelig læring i. Efter at have sikret os, at medarbejderne var med på idéen, havde vi et møde med brugerne, hvor vi fik mulighed for at hilse på hinanden og fortælle lidt om planen for forløbet og høre om brugernes forventninger og motivation. Brugerne udtrykte heldigvis meget positive forventningerne til forløbet og glædede sig til at komme på kursus.

Via dialogen med de kommende kursister fik vi afgrænset rammerne for kurset, så alle kunne se sig ind i den form, vi lagde for forløbet. Kurset blev bygget op omkring 4 moduler af 2 halve dages varighed samt et implementeringsmodul bestående af 3 konsultationer over ½ år. Hjælp til implementering i den daglige praksis er indbygget i kurset, da det typisk volder vanskeligheder, at få omsat den teoretiske del til en brugbar praksis. Vi aftalte, at kursusdage ne skulle ligge fra klokken 9-12, og hvert modul skulle bestå af to halve dage. Kursets moduler blev fastlagt med ca. 1 måneds mellemrum, så der var tid til refleksion og arbejde med handleplaner mellem de enkelte moduler.

Medarbejderne forpligtede sig til at yde særlig hjælp til de brugere, der havde vanskeligt ved at komme afsted om morgenen, så vi sikrede så høj brugerdeltagelse så muligt. Deltagelse på kurset blev endvidere prioriteret meget højt i medarbejdergruppen, og medarbejderne forsøgte så vidt muligt at komme hver gang. Kun sygdom og fastlagt ferie var en hindring for deltagelse.

Kurset blev afholdt i et fællesrum i umiddelbart forlængelse af det aktivitetstilbud, som mange af brugerne benyttede næsten dagligt. Hver kursusdag startede meget hyggeligt med en kop kaffe og et rundstykke, og vi fik alle mulighed for at hilse ordentligt på hinanden inden start. Alle kursusdage var bygget op omkring korte oplæg af maksimalt ½ times varighed, gruppearbejde og rigeligt med pauser. Det blev aftalt, at alle havde tavshedspligt i forhold til den viden de måtte få på kurset, hvor der ofte blev talt om meget personlige forhold.

### **Historiefortællingen som kerne i kursusforløbet**

Helt centralt i forhold til opbygningen af undervisningsforløbet er, at vi ønskede, at både brugere og medarbejderne skulle komme til at føle ejerskab for planarbejdet. Dette ejerskab håbede vi at kunne opbygges blandt andet ved, at brugere og medarbejdere skulle definere en fælles referenceramme for arbejdet og trænes i løbende refleksion over egen praksis.

Som forståelsesramme og grundlag for arbejdet med handleplaner bygger vi på den narrative tilgang<sup>18</sup>, dvs digtningen - historien som et fænomen, da denne i høj grad påvirker socialarbejderens selvforståelse. Vi arbejder i tilrettelæggelsen af kurset med fortællinger på tre niveauer; livshistorien, journalfortællingen og urfortællingen.

Vores liv får mening ved, at vi taler om det. Livshistorien tjener samtidig som forforståelse i forhold til arbejdet med journalfortællingen. Journalfortællingen er en faglig gentolkning af livshistorien så den bliver alment forståelig, og journalfortællingen relaterer livshistorien med tilhørende drømme og ønsker til perspektiver i lovgivning og de tilhørende muligheder i forhold til socialfaglige vurderinger. Journalfortællingen vil ofte have form som en handleplan eller samarbejdsplan. Den sidste type fortælling, vi arbejder med på kurset, er den såkaldte urfortælling - beskrivelsen af institutionens værdigrundlag samt praksis og normer.

De tre historiefortællinger anser vi som væsentlige i forhold til at integrere brugerens selvforståelse, arbejdet med handleplanen og mulighederne indenfor det tilbud, brugeren aktuelt befinder sig i. Det giver nemlig ikke mening at se isoleret på handleplanerne. Man må nødvendigvis se handleplansarbejdet i et større perspektiv og inddrage en bredere kontekst som f.eks. værdigrundlaget og mulighederne i det konkrete tilbud som yder hjælp til brugeren. Det nytter jo ikke at lave nogle smukke hensigtserklæringer i handleplanen, hvis man i det konkrete tilbud ikke har forudsætningerne for at yde brugeren hjælp på det pågældende område.

### **Det er vigtigt med en klar ramme for samarbejdet**

Efter at vi indledende havde talt om, hvorfor vi overhovedet skal arbejde med handleplaner, og hvilke perspektiver vi ser i handleplansarbejdet, gik vi over til, at brugere og medarbejdere

---

<sup>18</sup> Peter Højlund; Socialrettsfilosofi - Retslære for socialt arbejde. Nordisk forlag A/S, København 2000

skulle formulere nogle fælles spilleregler for arbejdet med handleplaner. Formålet med dette arbejde er at skabe en fælles referenceramme for planarbejdet. Ved hjælp af fælles spilleregler tydeliggøres præmisserne for planarbejdet, og man kan på den måde underminere en evt. usikkerhed omkring konsekvenserne af arbejdet. Vi ved af erfaring, at flere brugere er usikre i forhold til, hvilke konsekvenser det får at indgå i et samarbejde om handleplaner. For nogle har formuleringen af en ny plan nemlig betydet, at der skulle ske en forandring som f.eks. en flytning<sup>19</sup>, hvis der var initiativer i forhold til at formulere nye planer. Hvis man som bruger ikke er et sted i sit liv, hvor man er motiveret for forandring, kan en sådan erfaring i sig selv blokere for motivation til at arbejde med handleplaner. Andre brugere har erfaring for, at de ikke er blevet tilbudt nogen reel indflydelse på indholdet i handleplanen, og en naturlig følge af dette er selvfølgelig, at brugeren efterfølgende ikke er motiveret i forhold til at indgå i et samarbejde om handleplaner.

På kurset fik brugere og medarbejdere via formuleringen af spilleregler for samarbejdet tydeliggjort, hvilken kontekst handleplansarbejdet skulle indgå i. Brugere kom med deres bud på vigtige elementer og medarbejderne kom med deres vurdering, hvorefter gruppernes arbejde blev samlet til følgende udkast til spilleregler;

#### SAMARBEJDSPLANER - "Spilleregler" for samarbejdet

- Planarbejdet betyder ikke, at beboeren skal flytte
- I planarbejdet skal der laves aftaler på områder af livet, som beboeren udpeger som betydningsfulde
- Klare grænser omkring fortrolighed - skal sige det klart, når man ikke kan love fortrolighed
- Husregler trumfer samarbejdsaftaler
- Fælles udgangspunkt i planerne; "at prioritere det sociale samvær"
- Der må ikke skrives ting, der ikke er godkendt af beboeren
- Det er beboeren, der har det sidste ord

---

<sup>19</sup>HAPLA - et praksisforskningsprojekt om handleplaner. Videnscenter for socialpsykiatri 2000.  
Red. Marianne Cohen og Knud Ramian.

I de formulerede spilleregler blev der lagt vægt på, at der i planerne skal arbejdes med områder, som brugeren mener er betydningsfulde. Senere beskrives, hvordan vi ved hjælp af arbejde med blandt andet livshistoriefortælling og andre redskaber arbejdede på at ruste kursisterne til at analysere sig frem til det mest betydningsfulde udgangspunkt, som planarbejdet herefter skulle tage afsæt i. Det har efterfølgende vist sig særlig vigtigt for både brugerne og medarbejderne, at der i spillereglerne blev indarbejdet et princip om, at det er beboeren, der altid har det sidste ord. Brugere giver udtryk for, at det har givet en meget større tryghed at vide, at man altid har en form for vetoret, hvis arbejdet tager en drejning, man som bruger ikke kan stå inde for.

Også for medarbejderne har dette præmis haft en særlig betydning i det efterfølgende arbejde. Medarbejderne er blevet mere opmærksomme på, hvordan de kan inddrage brugerne mere ligeværdigt i samarbejdet. Medarbejderne undgår at drage for hurtige konklusioner i forhold til formulering af målområder i planen, og bruger tid på at sikre, at arbejdet tager udgangspunkt i områder, der er betydningsfulde for brugeren.

Formuleringen af aftaler omkring fortrolighed har også været meget vigtig. Flere brugere har udtrykt meget usikkerhed omkring, hvordan forskellige oplysninger rent faktisk blev brugt i det øvrige system. Det har skabt øget tryghed og motivation, at alle nu er sikret fortrolighed omkring alt det materiale, der udarbejdes, medmindre der ligger en særlig aftale mellem brugeren og medarbejderen. Et generelt samtykke fra brugeren i forhold til udveksling af oplysningerne mellem forskellige myndigheder, er ikke i selv nok til at skabe overblik og tryghed for brugeren. Det har vist sig langt bedre, at man forholder sig til videresendelse af oplysninger, når den konkrete situation opstår. Brugere og medarbejdere aftalte, at alle papirer omkring handleplansarbejdet skal ligge hos brugeren. Medarbejderen skal efter behov bede om at få papirerne udleveret.

Kursisterne valgte i deres spilleregler at tydeliggøre, at de fælles regler i huset omkring socialt samvær, ikke måtte undermineres af den enkeltes handleplan. Der var enighed om, at dyrke fællesskabet, så det vedblev at være et fælles præmis for alle beboere og medarbejdere.

Det er nu næsten et år siden, at kursisterne udarbejdede det første sæt spilleregler, og de har for både medarbejdere og brugere gjort en forskel i form af øget tryghed og ligeværdighed i samarbejdet. Brugere er blevet mere trygge og medarbejderne har øget deres fokus på etikken i samarbejdet. Fremover skal spillereglerne tages frem og diskuteres hver gang, der kommer en ny beboer, da man via løbende dialog ønsker at sikre, at alle kan stå inde for de gældende spilleregler. Man ønsker i det hele taget løbende at forholde sig til spillereglerne, da der med tiden kan ske ændringer både internt i huset og i det omgivende samfund i form af f.eks. ny lovgivning der gør, at det vil være relevant med en justering af spillereglerne. Man vil samtidig forholde sig til, hvilken status spillereglerne skal have. Vil man betragte dem som en fælles beslutning i huset, der skal respekteres af alle, indtil noget andet er bestemt, eller er spillereglerne vejledende, og dermed noget man bare kan lade sig inspirere af.

Dette sidste aspekt omkring beslutninger har faktisk efterfølgende vist sig meget vigtigt for arbejdet generelt. Det er ofte uklart for både brugerne og medarbejderne, hvornår der er tale om egentlige beslutninger. Vi forudsiger derfor, at der i spilleregler for fremtidige forløb, højst sandsynligt vil stå beskrevet nogle procedurer omkring fælles aftaler/beslutninger, så det bli-

ver tydeligere for både medarbejdere og brugere, hvilken status de forskellige områder har i huset.

Spillereglerne er nu den gældende ramme for samarbejdet omkring handleplaner. Men da vi jo som allerede beskrevet ønskede at integrere flere gensidigt afhængige niveauer i kurset, arbejdede vi også med værdigrundlaget på det pågældende bosted. Vi fik afdelingslederen til at fremlægge værdigrundlaget og fortælle lidt om, hvorfor det var kommet til at se ud, som det gjorde. Brugerne fik lejlighed til for første gang at læse værdigrundlaget og spørge, hvis der var noget, der ikke gav mening. Værdigrundlaget bestod af fire grundværdier, som skal kendetegne alle relationer brugere og medarbejdere imellem.

#### Personligt ansvar og indflydelse

Det er vigtigt, at alle parter har så stort ansvar og så meget indflydelse så muligt. I enhver relation er der mindst 2 parter, som hver især skal kunne give ansvar fra sig og tage ansvar på sig.

#### Dialog

Dialog kan oversættes til at "at tale sammen for at handle". Dialog er vores daglige drøftelser af, hvad vi gør, hvordan vi gør, og hvorfor. Det er vigtigt, at der afsættes plads og tid til at blive hørt.

#### Værdighed

Samvær og samarbejde skal være præget af værdighed i alle relationer. Det betyder, at man har et ansvar for at behandle andre værdigt, men også et ansvar for at meddele, hvis man ikke føler sig værdigt behandlet.

#### Udvikling af læring

Der skal være mulighed for at udvikle sig personligt i en retning, man selv ønsker, og der skal være mulighed for at tilegne sig ny viden

Efterfølgende diskuterede vi værdigrundlaget i grupper og forholdte os til, om der var elementer, der var i modstrid med den ramme, vi ønskede at arbejde med handleplaner i. Til vores held harmonerede intentionerne i værdigrundlaget godt med de spilleregler, vi allerede havde udarbejdet. Dog var der enighed om, at værdigrundlaget virkede lidt for abstrakt beskrevet, og flere ønskede i fremtiden en diskussion af, hvad værdigrundlaget i praksis betyder, for den måde man samarbejder på og i det hele taget er sammen på i huset.

Efter at have lavet spilleregler og arbejdet med værdigrundlag diskuterede vi den sidste del af rammen for planarbejdet, nemlig det konkrete stykke papir, som er den formelle skabelon for handleplanen på stedet. I den region i Århus Amt, hvor botilbudet ligger, har man udarbejdet en fælles skabelon for handleplanen, så man sikrer, at de forskellige krav til handleplanen er opfyldt. Der er blandt både brugere og medarbejdere motivation i forhold til at arbejde videre med den eksisterende handleplansskabelon, hvor vi forventer, at der for mange andre tilbud vil ligge en større opgave i, at igangsætte og gennemføre arbejdet med at lave sin egen skabelon tilpasset det enkelte sted. På vores kursusforløb skulle vi ikke lægge meget energi i arbejdet med selve skabelonen til handleplanen, hvor kun evalueringsdelen var for svagt beskrevet.

Vi vil senere beskrive, hvordan vi kvalificerede arbejdet med evaluering af handleplanerne, som jo er en meget væsentlig del af arbejdet.

Dog havde vi et meget væsentligt punkt til diskussion i forhold til den eksisterende handleplansskabelon. Der var nemlig lagt op til, at både medarbejder og bruger skulle skrive under på planen, da man forestillede sig, at det ville medføre større ansvarlighed i forhold til indgåede aftaler, såfremt der blev skrevet under. Men i situationer, hvor de indgåede aftaler primært er indgået på medarbejderens præmisser, har brugeren naturligt ikke oplevet ejerskab til planen, og en underskrift har derfor virket ubehagelig. Man besluttede på kurset, at bruger og medarbejder i det fremtidige planarbejde løbende skal forholde sig til, om det giver mening, at man skriver planen under, eller om det er mere hensigtsmæssigt at lade være. Man vil efterfølgende gøre mere ud af at beskrive, hvorfor man vælger den ene eller den anden model.

### **Brugerens liv i fokus**

Nu har vi beskrevet lidt om vores arbejde med historiefortælling på to niveauer nemlig urfortællingen (tilbudets historie/værdigrundlag) og journalfortællingen (selve handleplanen). Men vi ønskede som nævnt at integrere disse fortællinger med et sidste og meget vigtigt niveau, nemlig livshistoriefortællingen, som tager udgangspunkt i brugerens genfortælling af sit levede liv.

Vores intention var at øge brugernes oplevelse af ejerskab i forhold til planarbejdet, hvor livshistorier, livsmønstre og hverdagslivsbeskrivelser indgår som elementer i forhold til, at både medarbejder og bruger får en relevant for forståelse, inden arbejdet med planen igangsættes. Livshistorien er den enkeltes oplevelse af sit eget liv, som kan give en forståelse for, hvorfor tingene er, som de er i dag. Livsmønstre er gentagne begivenheder i hverdagen, og hverdagslivsbeskrivelser giver et billede af, hvordan en almindelig dag ser ud.

Vores liv får mere mening ved, at vi taler om det. Ved hjælp af de forskellige fortællinger kan man få et tydeligere billede af, hvad det er i brugerens liv, der er relevant at tage udgangspunkt i, når man påbegynder samarbejdet om handleplaner.

Via tydelighed omkring livsmønstre og hermed gentagne begivenheder i hverdagen, kan man blive opmærksom på, hvad man gerne vil lave om i forhold til ens egne drømme. Man kan endvidere se, hvor der gennem livet har været vendepunkter (f.eks. da man blev syg), og hvad disse vendepunkter kom til at betyde for ens livsmønster. Det kan endvidere for et menneske med en sindslidelse være meget relevant at arbejde med hverdagslivsbeskrivelser. Når man har en sindslidelse kan det være svært at strukturere dagen, hvorved det måske bliver betydningsfuldt at arbejde med aftaler og planer, så man sikrer en relevant hjælp og støtte.

På selve kurset nåede vi udelukkende at præsentere principperne i de forskellige måder at fortælle sin historie på. Kursisterne justerede en guide, så den kom til at passe ind til stedets behov, og efterfølgende kunne bruges som skabelon ved livshistoriefortælling. I dag er det kun et par brugere, der arbejder med livshistoriefortælling. De pågældende brugere er glade for arbejdet, og er blandt andet blevet inspirerede til at genoptage gamle hobbies, som de via livshistoriefortællingen er blevet mindet om har haft betydning. For andre brugere virker det skræmmende at skulle fortælle sin historie, da man er bange for at få rippet op i nogle svære

traumer fra fortiden. Som en mindre skræmmende tilgang til arbejdet med livshistoriefortælling, kan man udvælge et "ufarligt" område som f.eks. hobbies og udelukkende fortælle om betydningsfulde hobbies igennem livet. Dette kan være en måde at få integreret arbejdet med sine egne historier i planarbejdet, hvis man har behov for at genopfriske nogle af de ting, der har været betydningsfulde igennem livet.

### **CAN som redskab i handleplansarbejdet**

Et andet relevant redskab i forbindelse med afdækning af, hvilket område man skal fokusere på i sit handleplansarbejde er CAN - Camberwell Assessment of Needs - som er et behovsvurderingsskema udviklet i England. Vi lagde på kurset op til en diskussion og afklaring af, hvordan redskabet helt konkret skal bruges i hverdagen. Skemaet er velegnet til at give et billede af både brugerens og medarbejderens vurdering af brugerens behov for hjælp på en lang række områder indenfor det sociale felt. Redskabet er relevant i arbejdet med handleplaner, da det blandt andet kan bidrage til et overblik omkring, hvilke mål bruger og medarbejder skal samarbejde om.

Alle medarbejdere var inden kurset blevet undervist i CAN, men da brugerne aldrig havde fået en egentlig undervisning på området, valgte vi at tage det med, da de fleste psykiatribrugere i Århus Amt vil blive opfordret til at samarbejde omkring skemaet på et tidspunkt. Det viste sig at være en god prioritering, da både brugere og medarbejdere var meget positive. Brugerne vurderede, at det var meget lærerigt at høre om medarbejdernes forbehold og vanskeligheder med CAN, som flere allerede brugte i samarbejdet. Og selv om redskabet allerede var kendt i huset, synes brugerne, at det var spændende og meget relevant at lære om baggrunden for og mulighederne i CAN.

Trods det at medarbejderne allerede havde været på CAN- kursus var vurderingen, at en fælles undervisning i redskabet var meget vigtig. Medarbejderne kom til at se nye perspektiver i CAN, da brugernes refleksioner var meget inspirerende. En medarbejder udtrykte: "i dag kan jeg ikke helt forstå, at vi overhovedet kunne finde på, at begynde at arbejde med CAN uden at lægge en strategi sammen med brugerne".

Man har efterfølgende haft meget glæde af den fælles skitse, man lavede for CAN- arbejdet, og flere medarbejdere udtrykker, at der er stor forskel på at samarbejde om CAN med en bruger, der har været på kursus, sammenlignet med en der ikke har. Brugeren der er blevet undervist i redskabet forstår skemaet langt bedre og er samtidig mere motiveret i forhold til at bruge redskabet. Brugerne selv udtrykker også at have fået stort udbytte af undervisningen. Én siger: "nu er det ikke længere kun personalet, der er de kloge".

I forhold til CAN som inden kurset allerede var et kendt redskab i huset, har det gjort en forskel, at både brugere og personale nu er rustede til at arbejde med redskabet. Det har tidligere været svært for medarbejderne, at de på en og samme gang skulle undervise brugerne i principperne i redskabet, og samtidig samarbejde med brugerne om de dybt personlige ting, som redskabet tager udgangspunkt i. Man fik på kurset blandt andet lejlighed til at diskutere og forstå, hvad der for den enkelte var svært ved at arbejde med CAN. Brugerne fik lejlighed til at beskrive, hvorfor det var meget svært at forholde sig til nogle bestemte spørgsmål i CAN skemaet, og brugere og medarbejdere fik diskuteret, hvordan man sammen kunne overvinde disse vanskeligheder. Også for medarbejderne var kurset en god lejlighed til at fortælle, hvor



svært det var, når en bruger ikke kunne/ville forholde sig til et område, man som medarbejdere anså som betydningsfuldt. Brugere og medarbejdere nærmede sig meget hinanden, og fik øget deres gensidige forståelse for, hvor vanskelighederne i arbejdet med redskabet ligger.

### **Hvordan formulerer man mål?**

Efter at have arbejdet med rammen for planarbejdet og introduceret både livshistoriefortælling og CAN som måder at blive inspirerede til afgrænsning af fokus for samarbejdet på, lagde vi op til kursisterne at sammensætte det næstsidste modul på kurset. Vi bad kursisterne om at overveje, på hvilke områder de gerne vil rustes yderligere i forhold til at kunne arbejde med handleplaner.

Flere ønskede at arbejde med, hvordan man kan formulere mål i handleplanen, og vel at mærke på en måde, så disse mål bliver til at håndtere i det daglige arbejde. Meget ofte er mål nemlig beskrevet som nogle ret abstrakte hensigtserklæringer, der er svære at håndtere og styre efter i det daglige samarbejde mellem bruger og medarbejder.

På baggrund af kursisternes ønske, valgte vi at arbejde med GAS - Goal Attainment Scaling<sup>20</sup>, hvor vi fokuserede på både formuleringen af målet og processen op til selve formuleringen. GAS er et amerikansk måle- og evalueringsredskab som siden udviklingen i 60'erne har vundet udbredelse i både USA og Europa. Vi har erfaring for, at GAS kan bidrage til at kvalificere målsætningsarbejdet betydeligt, da man bliver trænet i at formulere sine mål så klart og realistisk, at de bliver mulige at styre efter i det daglige arbejde med handleplanen.

Udover at undervise i principperne bag redskabet havde vi på kurset fokus på at øge både brugernes og medarbejdernes indsigt i målsætningsprocessen. GAS fordrer nemlig, at man beskriver sine mål meget konkret og meget realistisk, så det bliver muligt at følge op løbende og registrere, hvor langt man er nået i forhold til det resultat, man forventede. At arbejde med personlige mål på den måde kan på en gang være meget konfronterende og samtidig kilde til ny energi, når man oplever, at det faktisk lykkes at nå det forventede resultat.

For at øge brugernes og medarbejdernes gensidige forståelse for hinanden arbejdede vi på kurset med en øvelse, hvor medarbejdere og brugere byttede roller. Nu var det brugeren, der skulle agere støtteperson, og medarbejderen der skulle have udarbejdet et personligt mål ved hjælp af GAS. Flere af kursisterne har efterfølgende beskrevet, at det var meget lærerigt at bytte roller, da det er blevet nemmere at sætte sig i hinandens sted. En medarbejder sagde "det er sundt at mærke målsætningsarbejdet på sin egen krop, da det faktisk er meget konfronterende at arbejde med mål for sig selv på den måde". En anden beskrev, at det var svært at være helt ærlig omkring et mål, som var særligt betydningsfuldt, da målet var dybt personligt og svært at være åben om. Denne oplevelse kunne medarbejderen bære med i forhold til samarbejdet med brugeren, der selvfølgelig kender samme problematik.

Også brugerne gav udtryk for, at det var både sjovt og lærerigt at bytte roller, og mange tog rollen som støtteperson for medarbejderen meget alvorligt, og fulgte efterfølgende op på, hvordan det var gået i forhold til at opnå det formulerede mål.

---

<sup>20</sup> Marianne Cohen; Goal Attainment Scaling. Center for evaluering. Notat 1998

### **For nogle er det vigtigt at kunne skrive**

På baggrund af et ønske fra flere brugere, valgte vi på det egentlige kursus` sidste dag at arbejde med træning i skriftlig formulering. Da handleplaner traditionelt ligger i en skriftlig form, vurderede flere brugere, at planen vil blive mere vedkommende, hvis de selv var med til at formulere og skrive den.

Dagen blev udelukkende en appetitvækker, da man selvfølgelig ikke opnår fortrolighed med skriftlig formulering på en dag, hvis det er meget længe siden, at man har brugt at formulere sig skriftligt. Det vigtigste resultat af dagen var, at det kom mere på dagsorden, hvorvidt det er medarbejderen eller brugeren selv, der skal skrive handleplanen. For nogle brugere er det afgørende for følelsen af ejerskab for planen, at de selv har skrevet den. Et godt eksempel på dette er en bruger, der aldrig havde ønsket at skrive under på planer, da han aldrig havde følt et ejerskab for planerne tidligere. Men efter at han selv har været inde på computeren og formulere planen med sine egne ord, giver den meget mere mening, og han har nu intet problem i forhold til at forpligte sig med sin underskrift.

Man må dog også forholde sig til, at for mange brugere vil det ikke være realistisk, at de selv nogensinde kommer til at formulere deres egen skrevne handleplan. Der kunne det være interessant i fremtiden at arbejde med muligheden for, at man kan udtrykke sig på alternative måder f.eks. via billeder, video og andre udtryksformer. Hvis det, at man selv som bruger har udarbejdet sin handleplan, er afgørende for følelsen af ejerskab, synes vi, at det er meget relevant at afprøve andre udtryksformer, da man jo som bekendt skal tage udgangspunkt i brugerens forudsætninger, når man arbejder med handleplaner.

### **Man skal følge op på sine planer - men hvordan?**

Efter afslutningen af den egentlige undervisning modtog kursisterne 3 konsultationer af os uddannelseskonsulenter til understøttelse af implementeringen af handleplansarbejdet i den daglige praksis. Det er nemlig vores erfaring, at det først er i det daglige arbejde, når man på egen hånd skal arbejde med handleplanerne, at man mærker de virkelige vanskeligheder i arbejdet. Det var derfor en vigtig del af forløbet, at vi fulgte kursisterne i omkring ½ år efter at selve undervisningsforløbet var afsluttet. Vi havde i alt 3 konsultationer med omkring 2 måneders mellemrum, hvor kursisterne inden mødet meldte tilbage til os, hvilke aspekter af handleplansarbejdet de ønskede at beskæftige sig med.

Efter at selve handleplansarbejdet var kommet godt i gang uden at brugere og medarbejdere havde de store problemer, kom behovet for at vide noget mere om, hvordan man følger op og evaluerer på de udarbejdede handleplaner. Opfølgning er nemlig en meget vigtig del af

arbejdet med handleplaner, da det er her, at man opsamler og uddrager nogle erfaringer af det arbejde, man har haft i gang.

Som så mange andre var også vore kursister i tvivl om, hvordan man følger op på sin handleplan, så man sikrer, at der drages en tilstrækkelig læring, der kan kvalificere det fremtidige arbejde. Vi valgte i konsultationerne at tage udgangspunkt i Servicelovens standarder for evaluering. På baggrund af Servicelovens §113 udarbejdede vi en skitse med de elementer, der er

væsentlige i en evaluering. Vi valgte at bruge skitsen som grundlag for vores arbejde på konsultationerne. Skitsen så ud som illustreret i det følgende;

*Skitse til evaluering af samarbejdsplanen<sup>21</sup> (Serviceloven §113 om opfølgning)*

Ved evalueringen af samarbejdsplanen skal I vurdere følgende områder:

1. Hvad er formålet/det overordnede mål i planen?
2. Hvilket delmål har vi arbejdet med?
3. Hvilken periode har vi arbejdet med det pågældende mål?
4. Hvilken hjælp er der ydet?
5. Svarer hjælpen til det der er aftalt?
6. Hvis nej i punkt 5, hvorfor afviger hjælpen fra det aftalte?
7. Har vi nået vores mål?
8. Er målet stadig relevant i forhold til formålet/overordnede mål for indsatsen?
9. Er der i forhold til formålet/overordnede mål behov for andre former for hjælp?
10. Hvis ja i 9, opstilles evt. nye eller supplerende mål

På konsultationen var det kursisternes opgave at omformulere skitsen, så den indholdsmæssigt var identisk med den udleverede, men formuleringerne skulle være kursisternes egne. Denne opgave var vigtig, da det i løbet af kurset var blevet meget tydeligt for os, at sprogbruget i det materiale, vi arbejder med, er meget vigtigt i forhold til, at det bliver forstået og får betydning.

Kursisterne fik revideret evalueringsskitsen på meget flot vis, og den er efterfølgende afprøvet i forbindelse med evaluering af flere handleplaner - og med positivt resultat. Det er blevet nemmere for brugere og medarbejdere at evaluere handleplanerne, og man får draget relevant læring ud, så det er muligt at lave en løbende revidering af planerne. På den måde bliver planen en "levende" og aktiv del af det daglige samarbejde.

### **Hvordan har kurset gjort en forskel?**

Som det forhåbentligt fremgår, har vi alle en klar oplevelse af, at både brugerne og medarbejderne er blevet rustet med nogle kompetencer, der øger deres mulighed for på kvalificeret vis at arbejde med handleplaner. Der er blevet en tydelighed omkring rammerne for samarbejdet,

---

<sup>21</sup> Skitse udarbejdet af udd.konsulent Marianne Cohen til afprøvning i forbindelse med kursus i planarbejde. Juni 2003

og alle har fået kendskab til, hvilke krav der formelt stilles til en handleplan. Ved hjælp af undervisning i relevante redskaber, har kursisterne fået træning i, hvordan man afdækker mulige samarbejdsområder og får disse omsat til målbare mål. Kursisterne har endvidere fået styrket deres kompetencer omkring evaluering af handleplaner, som tidligere var et område, der voldt mange vanskeligheder.

Et andet og meget vigtigt mål med kurset var at øge brugerindflydelsen i handleplansarbejdet. Det synes vi i al beskedenhed også er lykkedes. Mange af brugerne valgte tidligere at holde meget lav profil i samarbejdet omkring handleplaner, da de var utrygge og ikke helt forstod, hvad det hele skulle være godt for. Utrygheden bestod blandt andet i, at der ikke var klare aftaler omkring, hvordan man ville bruge de mange informationer, der kom til at ligge i handleplanen. Det gav også utryghed og manglende motivation, at brugerne ikke kendte de redskaber man brugte i forbindelse med planarbejdet. Det var simpelthen ikke tydeligt for brugerne, hvilke muligheder disse redskaber indeholdte. I undervisningen var det for nogle brugere svært at overskue principperne i de forskellige redskaber, men flertallet af brugerne udtrykte begejstring over øget kendskab til redskaberne, da det styrkede motivationen og gjorde det nemmere at tage del i arbejdet.

Flere brugere er begyndt at skrive deres planer selv, hvilket har været af stor betydning i forhold til følelsen af ejerskab for planarbejdet. Andre brugere ser frem til, at der måske bliver alternative måder at formulere sig på, da det med skrivning aldrig bliver aktuelt.

Udover de resultater, som vi håbede på at opnå med kurset, oplevede vi også nogle utilsigtede "bivirkninger", som viste sig at være af stor betydning for både medarbejdere og brugere.

Den fælles oplevelse omkring at være på kursus sammen har styrket samhørigheden mellem brugere og medarbejdere. Det er blevet nemmere at sætte sig i hinandens sted, da man nu er mere inde i, hvor de andre oplever muligheder og vanskeligheder i samarbejdet omkring handleplaner. En bruger rejste sig op efter et af kursusmodulerne og sagde, "tak for at I kom, det har styrket sammenholdet herude". En medarbejder fortalte, hvordan det var en meget speciel og rar fornemmelse, at brugeren og medarbejderen tog hinanden under armen om morgen for at gå på kursus sammen. For nogle brugere har det vigtigste i kursusperioden været den fælles og meget positive oplevelse mellem brugere og medarbejdere. Man har beskæftiget sig med hinanden på en anderledes værdig måde, som sætter positive spor i mange af de daglige samarbejdsrelationer. For et menneske med en sindslidelse kan det være svært at få plads til ny læring, når man i forvejen har svære tanker at tumle med. Der skal derfor mange repetitioner til, og det er vigtigt at bygge videre på den positive fornemmelse, man har fået ved at være sammen på denne måde.

Afsluttende synes vi, som uddannelseskonsulenter, at det er på sin plads at rette en stor tak til både medarbejdere og brugere for, at de havde modet til at indgå i et samarbejde med os om dette projekt. Vi er imponerede over, hvordan medarbejderne vovede at blive udfordret på deres rolle som autoriteter. De lyttede til og samarbejdede respektfuldt med brugerne og mødte denne både personlige og faglige udfordring med åbent sind. Vi er ikke mindst imponerede over, at flere brugere langsomt tog autoriteten "hjem til sig selv". Nogle begyndte at skrive deres egne planer, andre kom helt ind til Århus og deltog i møde i projektets følgegruppe og alle markerede sig på kurset med flotte bidrag til kvalificering af handleplansarbejdet.

Udfordringen i fremtiden ligger i at fastholde de nye kompetencer og den positive fornemmelse af samhørighed. Samtidig skal der arbejdes imod, at de brugere, der ikke deltog i kurset, også bliver en del af det nye fællesskab. Vi ser meget frem til at høre, hvordan det går med jeres handleplansarbejde. Rigtig god arbejdslyst!

## København

# Den levende handleplan.

*Af konsulent i handleplaner Susanne Hansen og Susanne Frøstrup, Københavns Amt.*

Ud fra vores opstillede hypoteser og vores praksisforskning kan vi udlede at følgende skal være tilstede for at handleplanen bliver levende:

**Der skal ske en løbende evaluering af mål. Målene skal være små og præcise og der skal konkret beskrives hvordan de små mål skal udføres af henholdsvis beboer og medarbejder.**

**Der skal være en fast mødestruktur over ugen, både møde med beboer til diskussion af mål, men også faglig diskussion med kolleger i forhold til indholdet i handleplanen.**

**En forudsætning for at imødekomme beboerens mål og udføre handleplanen i praksis, er at medarbejder og organisationen er fleksibel, hvilket i praksis betyder en nedbrydning af traditionelle arbejdstider.**

Hvorvidt det er kontaktperson eller kontaktteam der udarbejder handleplanen, spiller umiddelbart ingen rolle.

Der er fordele og ulemper ved begge måder at organisere arbejdet på.

**Det vigtige for levendegørelse af handleplanen er at ansvaret for udarbejdelsen er klart, synligt og uddelegeret til navngiven person som beboer kan samarbejde med. Dette betyder samtidig at alle medarbejdere ikke nødvendigvis skal være ansvarlige for udførelsen af hver enkelte handleplan.**

**Samtidig er det også vigtigt at de personer der er indgået aftaler med i udførelsen af målene, opfylder de indgåede aftaler og uddelegerer i tilfælde af at de er forhindret i selv at udføre arbejdet.**

Umiddelbart ses ingen sammenhæng mellem handleplanens levendegørelse og brugen af det funktionsskema C, der indgår i Københavns Amts koncept. Funktionsskema C bidrager i højere grad til medarbejderens forståelse af de ydelser der gives i forhold til beboerens hjælpebehov.

### **Baggrund for projektet:**

I forbindelse med Servicelovens ikrafttræden 1. Juli 1998, besluttede Københavns Amt at der skulle udarbejdes §111 handleplaner for alle borgere i Amtets § 92 og § 93 botilbud. Disse handleplaner revideres minimum én gang årligt. Som redskab til udarbejdelse af handleplaner, udviklede Københavns Amt et konceptmateriale vedrørende:

- Nye skemaer dækkende hele processen fra selve ansøgningen og frem til brugerens varige eller midlertidige ophold
- Kort vejledning i brugen af skemaerne med henvisninger til de relevante lovbestemmelser
- Klagevejledning.

For at sikre en implementering og kvalitetsudvikling af handleplansområdet, valgte Københavns Amt i 2001 at ansætte 2 konsulenter i handleplaner, til bl.a. at bistå medarbejdere på botilbuddene i udarbejdelse af handleplanerne.

(se hjemmeside: [www.handleplaner-kbhamt.dk](http://www.handleplaner-kbhamt.dk)).

Gennem de seneste år er der således skabt en tradition for at udarbejde handleplaner på Botilbuddene i Københavns Amt.

Der har også været arbejdet med kvalitets- og udviklingsprojekt i socialpsykiatrien.

I år 2002 afholdtes i den forbindelse, en konference hvor udviklingstendenser blev ridset op. Der fremkom mange spændende temaer. I relation til handleplansarbejdet fremkom fokusområderne:

- Hvordan skabes der sammenhæng mellem handleplanen og den daglige praksis?
- Dialogen mellem beboer og personale?

### **Projekt Planet - Vidensnet om handleplaner:**

Vi har gennem vores arbejde som konsulenter i handleplaner samarbejdet med øvrige amter i Danmark. Vi har bl.a. etableret et godt samarbejde med socialpsykiatrien i Århus Amt. I den forbindelse har Knud Ramian (Center for Evaluering – Århus Amt) inviteret os til at deltage i det landsdækkende projekt Planet – Vidensnet om handleplaner i det sociale arbejde med sindslidende, der finansieres af Videnscenter for Socialpsykiatri.

Som konsulenter i handleplaner så vi det som en oplagt mulighed at koble de udviklingstendenser, Københavns Amt ridsede op, sammen med projekt Planet.

Projektets formål har været at udvikle og afprøve en metode til vedligeholdelse af engagement, praksis viden og knowhow på handleplansområdet. Samt videreudvikling af dette nøgleområde i socialpsykiatrien.

Dette er blevet forsøgt realiseret i et projekt der skal styrke samarbejdet om handleplanerne i det sociale arbejde med sindslidende ved at udnytte den eksisterende viden fra det første Hapla netværk (videnskabende netværk der blev gennemført i perioden 1998 – 2000 af Videnscenter for Socialpsykiatri og Center for Evaluering) i et nyt netværk, som har til formål at indsamle, implementere og formidle yderligere viden om handleplansarbejdet.

Resultatet af projektet vil være:

- Et netværk af fagfolk og brugere som aktivt arbejder med at udvikle og formidle den eksisterende viden.
- En internetbaseret vidensbank og forskellige former for mødeseminar og undervisningsvirksomhed.
- Viden om i hvilken udstrækning netværksmodellen har opfyldt sin målsætning formuleret i en rapport.

### **Dannelsen af vores lokale projekt:**

Som tidligere nævnt, så vi deltagelse i Planet projektet, som en naturlig udvikling i forhold til kvalitetsudvikling af handleplaner og de ovenfor nævnte fokusområder for socialpsykiatrien i København Amt.

Samtidig så vi også en oplagt mulighed for at danne netværk på tværs af botilbuddene.

I vores lokale projekt fik vi tilsagn fra 7 af Københavns Amts socialpsykiatriske botilbud, om ni medarbejders deltagelse i projektet af 1 års varighed.

De 7 botilbud der har deltaget er: Vestervænget i Taastrup, Slotsvænget i Kgs. Lyngby, Lunden i Brøndby, Nybrogård i Kgs. Lyngby, Skovvænget i Ballerup, Pilekrogen i Gentofte og Måløvgård (§ 93) i Måløv. Det samlede undersøgelsesgrundlag for de generelle oplysninger i vores projekt var som udgangspunkt 187 beboere og ca. 264 medarbejdere. Dette blev reduceret i projektets varighed p.g.a. ændringer i personale for nogle af botilbuddene. I selve undersøgelsen af de generelle oplysninger er det således 5 botilbud der har bidraget til undersøgelsesresultaterne, hvilket svarer til 123 beboere og ca. 184 medarbejdere, idet Nybrogård og Lunden ikke deltog hele vejen.

Vores projekt fik navnet **Kamplanet** (**K**øbenhavns **A**mts Planet projekt) ud fra den devise at noget kun bliver levende og får substans når det får et navn.

### **Definition af en levende handleplan:**

I Kamplanet har vi haft fokus på hvad der skal til for at **gøre en handleplan levende** - set ud fra et fagligt perspektiv. Det faglige perspektiv er valgt ud fra hvor de socialpsykiatriske botilbud var ved projektets start. Gennem den proces der har været i årets løb i botilbuddene, ville det i dag være en naturlig udvikling at drage brugerperspektivet mere ind i et fremtidigt projektarbejde.

Arbejdsprocessen i Kamplanet har været afholdelse af 3 seminarer fordelt hen over året. Der har været udarbejdet kommissorium, spilleregler, definition af en levende handleplan og hypoteser til levendegørelse af handleplanen (SL §111). Der er blevet undervist i undersøgelsesmetoder og netværksdeltagerne har bidraget med praksiserfaringer.

Kamplanets definition af en levende handleplan blev som følger:

- Kontinuitet i hverdagen.
- Kontinuerlig evaluering.
- Tænke handleplanen ind i hverdagen.
- Arbejde med målene.
- Tale jævnlige med beboeren.
- Realistiske mål giver succes.
- Opdatering – bevarelse af aktualitet.
- At handleplanen ligger fremme og bliver brugt.
- Faglig forståelse for handleplanens vigtighed.
- At handleplansformen er tilpasset beboerens funktionsniveau
- At beboeren har været involveret.
- At der er motivation.
- At der er en defineret procedure.

Levende handleplaner kan man huske, de fungerer som støttepiller i hverdagen, når man kommer i tvivl om målet og vejen.

#### **Hypoteser i forhold til den levende handleplan:**

På baggrund af ovennævnte definition udviklede vi i Kamplanet følgende hypoteser:

- 1) Vi mener at handleplanen bliver levende når funktionsskema C for de socialpsykiatriske botilbud anvendes i arbejdet med handleplaner. Funktionsskema C består af 2 sider, et afkrydsningsskema, hvor man hurtigt kan få et overblik over hvilken indsats medarbejder skal tilbyde beboer, samt en side til uddybende bemærkninger vedr. ressourcer og begrænsninger samt hvori den konkrete hjælp består.
- 2) Vi mener at handleplanen bliver levende når der sker en løbende evaluering af mål.
- 3) Vi mener at handleplanen bliver levende når der arbejdes med små mål og når det konkret beskrives, hvordan de små mål skal udføres af henholdsvis medarbejder og beboer.
- 4) Vi mener at handleplanen bliver levende når det er kontaktpersonen der er ansvarlig for at skrive handleplanen.
- 5) Vi mener at handleplanen bliver levende når der er en fast mødestruktur over ugen, både møde med beboer til diskussion af mål, men også faglig diskussion med kollega vedr. holdninger til handleplanen.
- 6) Vi mener at handleplanen bliver levende når der bliver indført ”skæve arbejdstider” på tværs af de traditionelle kl. 8 – 16 arbejdstider.
- 7) Vi mener at handleplanen bliver levende når alle medarbejdere er ansvarlig for gennemførelsen af handleplanen.

For at afdække hypoteserne har deltagerne i Kamplanet undersøgt praksisfeltet via metoden CIA (Critical Incidence Analysis). I denne metode udvælges ét bestemt handleplansforløb (godt som skidt), derefter interviewes henholdsvis medarbejder, beboer og den organisatoriske leder om det samme handleplansforløb i følgende spørgsmål: Hvad var det der gik godt? Hvad kunne have været bedre? Hvad har du lært? samt Hvad ville du gøre anderledes en anden gang? Alle spørgsmål stilles i forhold til hypoteserne.

Der er endvidere blevet interviewet ud fra de 3 kvalitetsvinkler: Bruger, Faglig og Organisatorisk, d.v.s. at alle er spurgt omkring den konkrete valgte handleplan ud fra en række spørgsmål.

I nedenstående skema er resultatet af undersøgelsen først angivet hypotesen, herefter er angivet ud fra praksiserfaringer, hvad der generelt fremmer og hæmmer levendegørelse af handleplanen, dernæst er de 3 kvalitetsper-



spektiver beskrevet individuelt ud fra interviews med henholdsvis beboer, fagpersonale og leder på de 5 socialpsykiatriske botilbud. Undersøgelsesresultatet bygger på 5 cases, hvilket vil sige 5 beboere, 5 medarbejdere og 4 ledere, idet 2 af case er fra samme botilbud.

I de tilfælde hvor de enkelte perspektiver er angivet med ikke belyst, skyldes det at svarerne gennem de forskellige interviews, ikke er blevet berørt.

Ud fra de indsamlede praksiserfaringer har vi konkluderet ud for hver hypotese.

Kamplanetdeltagerne har haft opgaven mellem de 2 sidste seminarer. På grund af sommerferie blev alle deltagere tilbudt en konsultation på botilbuddet hvor vi præcisere opgaven.

Undersøgelsesresultaterne vil kunne læses i skemaerne på de følgende sider.

Hypotese	
<p><b>1) Vi mener at handleplanen bliver levende når funktionsskema C for socialpsykiatriske botilbud anvendes i arbejdet med handleplaner.</b>            (Funktionsskema C består af 2 sider, et afkrydsningsskema, samt en side til uddybende bemærkninger vedr. ressourcer og begrænsninger samt hvori den konkrete hjælp består)</p>	
Praksiserfaringer	Konklusion
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er et godt redskab når beboeren er apsykotisk.</li> <li>• Der hvor udfyldelsen af skemaet foregår sammen med beboeren, har det ført til en pludselig erkendelse hos beboer af, hvordan han / hun fungerer, vel at mærke når beboer er apsykotisk.</li> <li>• Fordi det er så detaljeret.</li> <li>• Ved brug af funktionsskema C er der koncentration om en enkelt funktion af gangen og samtidig sættes fokus på den hjælp beboeren får.</li> <li>• Det giver et godt overblik i forhold til om beboeren overvejende skal have fuld hjælp / støtte / vejledning.</li> <li>• Fordi der fokuseres på, hvad der skal arbejdes med i nærmeste fremtid.</li> <li>• Funktionsskema C er anvendeligt da det anskueliggør hvad beboeren er god til og hvilke vanskeligheder der er.</li> <li>• Det giver andre personaler en mulighed for at kunne hjælpe beboeren på bedst mulig måde.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beboer:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> ikke belyst</li> </ul> <p><b>Hæmmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er svært når beboeren er meget dårlig / psykotisk.</li> <li>• Kan være en pine at skulle gennemgå hele skemaet</li> <li>• Kan virke for detaljeret.</li> <li>• Tager lang tid.</li> <li>• Kan give anledning til konflikt og stor aggression idet der så detaljeret redegøres for beboerens manglende ressourcer.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beboer:</b> ikke belyst</li> </ul>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist sig for medarbejdere:</p> <p>At de generelt har set funktionsskema C som et materiale, hvor der gives et godt overblik i forhold til beboerens ressourcer og begrænsninger.</p> <p>I forhold til beboeren afhænger anvendeligheden af funktionsskema C af beboerens psykiske tilstand.</p> <p>I nogle tilfælde har den detaljerede form i skemaet, forårsaget en konfrontation der ikke har bidraget positivt til arbejdet med handleplanen.</p> <p>De nævnte botilbud konkluderer ud fra praksisforskningen, at der ikke er noget der indikerer at handleplanen bliver mere levende i daglig-dagen når funktionsskema C anvendes.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medarbejder:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> ikke belyst</li> </ul>	
<b>Hypotese</b>	
<p>2) Vi mener at handleplanen bliver levende når der sker løbende evaluering af mål.</p>	
<b>Praksiserfaringer</b>	<b>Konklusion</b>
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er fremmende for handleplanen når delmålene evalueres én gang om ugen sammen med kontaktpersonen. Målet bevarer sin aktualitet.</li> <li>• Det er vigtigt at beboeren har et fast tidspunkt sammen med sin kontaktperson én gang om ugen. Det væsentlige er at beboeren altid kan regne med dette tidsrum som sit. Det er hele tiden muligt at registrere om der sker en udvikling, derved bliver det mere meningsfuldt for alle at gøre det de gør.</li> <li>• Det stykke papir hvor delmålet er nedskrevet, redigeres hver uge og får ny dato, anbringes i rapportmappen som gennemgås ved hvert personaleskift.</li> <li>• Der evaluerer delmål hver 3. mdr. i personaleteamet. Kontaktpersonen er hovedansvarlig for at dette sker.</li> <li>• GAS skema benyttes i forbindelse med delmål.</li> <li>• Evaluering foregår effektivt ved anvendelsen af metoden GAS.</li> <li>• Løbende evaluering af mål gør at man kan holde sig for øje hvad det er der arbejdes efter.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beboeren:</b> Giver udtryk for at det er godt at man følger op på hvordan de har det.</li> <li>• Giver udtryk for at det går godt med de mål der arbejdes med.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medarbejder:</b> Giver udtryk for at der jævnligt evalueres på mål i handleplanen, hvilket i praksis betyder, at der i årets løb har været forandringer i forhold til beboers ønsker. Målene er jævnligt blevet tilpasset beboers formåen.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organisatorisk:</b> På de botilbud hvor der er en tovholder på handleplans arbejdet sker opfølgningen og evalueringen i en fastlagt struktur, således at handleplanen bliver implementeret som et pædagogisk arbejdsredskab.</li> <li>• Der evalueres efter behov og det er individuelt tilpasset den enkelte beboer.</li> <li>• Det er beboerens handleplan og kontaktpersonen er ansvarlig for at støtte beboeren til at opnå mest mulig ejerskab og ansvar for gennemførelsen af ønskerne og målene.</li> <li>• Handleplanen evalueres mindst én gang om året. Hvis beboeren ønsker det – og / eller kontaktpersonen skønner det tages handleplanen op efter behov.</li> </ul> <p><b>Hæmmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidspres</li> <li>• Manglende kommunikation i personalegruppen</li> <li>• At delmålene er uklart defineret.</li> </ul>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist sig:</p> <p>At jævnlig drøftelse og evaluering af delmålene i fællesskab, sikrer at alle hele tiden er opdateret med hvad der arbejdes med for hver enkelt beboer.</p> <p>Samtidig viser det sig at i de botilbud hvor der er fastlagt en struktur i forhold til evaluering af målene, bliver handleplanen levende fordi målene er aktuelle og tilpasset den virkelighed der er omkring beboeren og den anden vej rundt.</p> <p>Hvor GAS (Goal Attainment Scaling) metoden anvendes er der indsat en synlig struktur som bevirker at evalueringen foregår løbende.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uklarhed i forhold til metoden (hvordan skal målet udføres)</li> <li>• Manglende deadlines ved målformuleringen bevirker at evaluering af målet glemmes.</li> <li>• Målene er for brede og dermed svære at evaluere.</li> <li>• <b>Beboer:</b> Når beboer ikke kan huske hvad der er talt om.</li> <li>• I nogle tilfælde ændres praksis gennem mundtlig evaluering uden at dette nedskrives.</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> Hvis beboer i længere perioder har det dårligt skal der ydes en ekstra indsats for at der fortsat kan arbejdes med målet.</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> ikke belyst</li> </ul>	
<b>Hypotese</b>	
<p>3) Vi mener at handleplanen bliver levende når der arbejdes med små mål og når det konkret beskrives, hvordan de små mål skal udføres af henholdsvis medarbejder og beboer.</p>	
<b>Praksiserfaringer</b>	<b>Konklusion</b>
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der udarbejdes løbende delmål på baggrund af handleplanen.</li> <li>• Metoden med at arbejde med mindre mål af gangen og løbende evaluere disse, har den fordel at handleplanen er aktiv i hverdagen. Det er hele tiden klart for alle hvad det er der arbejdes med. Det er muligt at registrere om der sker en udvikling.</li> <li>• Med jævne mellemrum gennemgås alle delmål på et personalemøde og diskuteres i fællesskab. Dette sikrer at alle hele tiden er opdateret med, hvad der arbejdes med for hver enkelt beboer således at det ikke kun er kontaktpersonen der er inde i den enkeltes målsætning.</li> <li>• Metoden GAS anvendes for at gøre målene små, synlige og overskuelige. Det er et godt redskab for både medarbejder og beboer.</li> <li>• Der arbejdes på at alle mål skal være SMARTE (Specifikke, Målbare, Accepterede, Realistiske, Tidsangivet, Evaluerbare).</li> <li>• <b>Beboer:</b> Det er gået godt når målet er noget der kan lade sig gøre.</li> <li>• Det er gået godt når beboeren får den hjælp hun/han har brug for.</li> <li>• Det er gået godt når der er forståelse for, når beboeren har behov for at hvile sig – at der er plads til dette, også selv om det går ud over det huslige, får så hjælp til dette.</li> <li>• Beboeren oplever at aftaler blev overholdt, ser dette som en udvikling at have taget skridtet til at deltage i svømning, fra at sidde på kanten og på kort tid til at springe ud i at svømme, først med hjælp og derefter at svømme alene.</li> <li>• Det er gået godt når beboer selv er med i planlægningen af hvordan der skal arbejdes med mål.</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> Vigtigt at der er samarbejde mellem beboer og medarbejder omkring målarbejdet.</li> <li>• Vigtigt at give plads til beboerens store drømme og håb samtidig med at kunne arbejde med små mål, så det bliver en succesoplevelse for beboeren.</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> Det er blevet mere synligt for beboeren at vi vil samarbejde med vedkommende, målene er blevet mere synlige og realistiske.</li> <li>• Det er tydeliggjort for kontaktperson og beboer hvilken retning man går så der er realistiske forventninger.</li> </ul> <p><b>Hæmmende:</b></p>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist sig:</p> <p>Succesen opstår når der arbejdes med små realistiske mål, hvor beboer har ejerskab til målet samt at både beboer og medarbejder kan se det meningsfulde i de små mål.</p> <p>På de botilbud hvor GAS metoden har været anvendt ses at handleplanen bliver levende, på grund af overskueligheden, at målet er klart og at der er indbygget en evalueringsdato.</p>

<p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis delmål formuleres uklart giver det anledning til tvivl blandt kollegaer, m.h.t. hvad der kræves af den enkelte medarbejder, for at støtte projektet.</li> <li>• Uklar kommunikation mellem medarbejdere.</li> <li>• Hvis kollegaer ikke kan se det meningsfulde i målet.</li> <li>• <b>Beboer:</b> Det kunne have været bedre hvis der ikke stiles for højt.</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> ikke belyst</li> </ul>	
--	--

<b>Hypotese</b>
<p><b>4) Vi mener at handleplanen bliver levende når det er kontaktpersonen der er ansvarlig for at skrive handleplanen.</b></p>

Praksiserfaringer	Konklusion
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det har tidligere været botilbuddets tovholder på handleplanen, der har været ansvarlig for udarbejdelse af disse. Handleplanen er blevet drøftet med kontaktpersonen som også var til stede sammen med beboeren når handleplanen skulle udfyldes. Vi er nu i den proces at det skal være kontaktpersonen der skal være ansvarlig for udarbejdelsen af handleplanen.</li> <li>• Vi ser det som en rigtig og naturlig udvikling at ansvaret ligger hos kontaktpersonen og tror på at dette også vil medvirke til at handleplanen i højere grad bliver levende i det daglige samarbejde mellem kontaktperson og beboer og dermed også er mere nærværende i udarbejdelsen af delmål og den ugentlige evaluering og redigering heraf.</li> <li>• Det er kontaktpersonen der er hovedansvarlig for udarbejdelsen af handleplanen i samarbejde med en medarbejder, da man derved får en dialog omkring de forskellige emner.</li> <li>• Der arbejdes i teams, når handleplanen er evalueret med beboeren bliver den læst op for alle i teamet. Der er teammøde én gang om måneden, hvor beboers handleplan gennemgås.</li> <li>• Det er godt at kontaktpersonen skriver handleplanen, så der bliver en sammenhængende opfølgning / evaluering.</li> <li>• Det er vigtigt at det er kontaktpersonen der sammen med beboeren udarbejder handleplanen, fordi det giver mulighed for løbende at drøfte, hvad der er skrevet og samtidig ændre og opsummere hvad der er vigtigt for beboeren.</li> <li>• <b>Beboeren:</b> Min kontaktperson og jeg samarbejder godt om handleplanen.</li> <li>• Beboer oplever at det er en god måde at lave handleplan på, sammen med kontaktpersonen.</li> <li>• Det giver tryghed for beboeren at det er kontaktpersonen der skriver handleplanen.</li> <li>• Det har været rigtig godt at det er kontaktpersonen der skriver handleplanen og at beboeren kan være med til hvad vedkommende kan overskue og magte.</li> <li>• Beboeren blev meget lettet over at kontaktpersonen havde opfanget alle beboers signaler og sat ord på det. For dette lettede beboeren til at kunne slappe mere af.</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> Vigtigt at samarbejdet foregår mellem beboer og kontaktperson for at målene overhoved kan nås.</li> </ul>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist sig:</p> <p>Der arbejdes med forskellige kontaktpersons former. Der er individuel kontaktperson, kontaktteams samt kompetenceperson kombineret med kontaktpersonsteams.</p> <p>Der kan være fordele og ulemper ved de forskellige organiseringsformer.</p> <p>Det vigtige er ikke hvilken form, man har valgt at organisere sig under med kontaktperson eller kontaktpersonsteam. Men det er vigtigt for handleplanens levendegørelse at ansvaret er klart, synligt og uddelegeret til navngivne person som beboeren kan samarbejde med.</p>

- Vigtigt at det er kontaktpersonen, idet de har et indgående kendskab til beboeren og dermed en forståelse for beboerens ønsker og behov.
- Det øger kendskabet til beboeren når det er kontaktpersonen der skriver handleplanen.
- Kontaktpersonen kan oftere have ”fingeren på pulsen” m.h.t. hvordan beboer har det og hvilken støtte der konkret skal gives.

(beskrivelse af hypotese 4 forsætter på næste side)

### Hypotese

**4) Vi mener at handleplanen bliver levende når det er kontaktpersonen der er ansvarlig for at skrive handleplanen.**

#### Praksiserfaringer

#### Konklusion

- Organisatorisk:** Implementeringen af det foregår ved at kompetencepersonerne i de enkelte teams har det overordnede ansvar for at sikre at formkravene i henhold til handleplanskonsulenternes arbejde og undervisning følges altså herunder kalenderfunktionen og opdatering af arbejdet.
- Kompetencepersonerne i de enkelte teams sørger for at følge op, kontrollere, rådgive og vejlede de enkelte kontaktpersoner.
  - Den anden del af det er, at kontaktpersonerne udfører det konkrete arbejde og handleplanen ikke bare er noget som ligger i en skuffe.
  - Relationen mellem beboer og kontaktpersonen er den vigtigste, og de mindre teams vi arbejder hen imod, vil styrke de tætte relationer og give ”færre” kontakter for beboer.
  - Det er beboeren og kontaktpersonen der er ansvarlig for aftaler og planlægning med ledelsen i forhold til beboerens mål, planlægning til organisationen og forbrug af midler.
  - Kontaktpersoneteamet tager den indledende samtale med beboeren, hvor sidste års handleplan mål bliver evalueret, hvorvidt man i fællesskab er nået og om der skal arbejdes med processen og hvordan.
  - Målsætningernes størrelse og dermed kompetencen afvejes mellem afdelingsleder og kontaktpersoneteams og fordeles.
  - Det er beboerens handleplan og kontaktpersonen er ansvarlig for at støtte beboeren til at opnå mest mulig ejerskab og ansvar for gennemførelsen af ønskerne og målene.

#### Hæmmende:

##### Generelt:

- Ved skift af kontaktperson brydes kontinuiteten omkring mål og evaluering i handleplanen.
- Når teamet ikke får diskuteret og belyst de nedskrevne mål.
- **Beboeren:** Hvis beboer ikke kan samarbejde med kontaktperson.
- **Medarbejder:** På trods af kurser føler kontaktpersonen sig ikke godt nok klædt på til at udføre den skriftlige del af handleplanen.
- Ved teamorganisering kan det være svært at samle teamet til udarbejdelse af handleplanen.
- **Organisatorisk:** Når kontaktpersonen ikke anvender handleplanen i det daglige

samarbejde med beboeren	
-------------------------	--

Hypotese	
5) Vi mener at handleplanen bliver levende når der er fast mødestruktur over ugen, både møde med beboer til diskussion af mål, men også faglig diskussion med kollegaer vedrørende holdninger til handleplanen.	
Praksiserfaringer	Konklusion
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Med jævne mellemrum gennemgås alle delmål på et personalemøde og diskuteres i fællesskab. Dette sikrer at alle hele tiden er opdateret med hvad der arbejdes med for hver enkelt beboer, så det bliver et fælles anliggende.</li> <li>• Det er vigtigt at have en fast mødestruktur for at sikre kontinuiteten og dermed levedegørelsen af handleplanen i den daglige praksis.</li> <li>• En fast mødestruktur skal sikre at der følges op på aftalte planer, de skal have den rette opbakning og støtte fra hele personalegruppen.</li> <li>• Informationen omkring de forskellige mål skal indgå i den daglige struktur, således at alle medarbejdere hurtigt kan skaffe sig overblik over hvad der er vigtigt at være opmærksom på, i forhold til hver enkelt beboer og hvilken indsats det kræver af de medarbejdere der er på arbejde.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beboer:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> Det er vigtigt at der er en fast struktur hvor faglig dialog i personalegruppen er mulig – at der er afsat tid til dette.</li> <li>• Det er vigtigt at kunne diskutere ressourcer og begrænsninger i personalegruppen.</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> Det er vigtigt at følge et kalendersystem som sikrer fortsat arbejde med handleplanen.</li> <li>• Hvert team har en kompetenceperson som sørger for at kalenderen justeres og at der sættes tid af til skemaet i arbejdet.</li> <li>• Der er en overordnet plan for, hvornår handleplanen skal revideres og evalueres.</li> <li>• Opgaven er uddelegeret fra forstander til afdelingsleder til kontaktperson – som udarbejder mål og udførelsen af disse.</li> <li>• Kontaktpersonsteamet tager den indledende samtale med beboeren, hvor sidste års handleplan og mål bliver evalueret, hvorvidt man i fællesskab er nået, og om der skal arbejdes videre med processen og hvordan.</li> <li>• Der samtales om hvad beboer har af ønsker og mål for det næste år både for sit liv og for sin tilværelse i botilbuddet og hvad der skal til for at opnå målene.</li> <li>• Handleplansmødet afholdes hvor afdelingslederen, en person fra kontakteamet evt. pårørende samt beboeren, hvis denne ønsker at være tilstede.</li> <li>• Af og til deltager tovholder / forstander og evt. sagsbehandler også til selve mødet. Under mødet bliver handleplanen gennemgået, man får en snak om hvad der står og evt. ændringer påføres.</li> <li>• Der bliver taget individuelle hensyn til den enkelte, hvordan selve proceduren bli-</li> </ul>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist sig:</p> <p>At en fastlagt mødestruktur i forhold til handleplansarbejdet er en vigtig forudsætning for at alle medarbejderne får kendskab til den enkelte beboers handleplan og mulighed for faglig sparring og udvikling er til stede.</p> <p>Det er vigtigt at have en fast mødestruktur for at sikre kontinuiteten og dermed levedegørelsen af handleplanen i den daglige praksis.</p>

<p>ver kørt.</p> <p><b>Hæmmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er behov for at finde en måde hvorpå øvrige kollegaer får kendskab til de mål der arbejdes med for den enkelte beboer.</li> <li>• Hvis der ikke er fastlagt mødestruktur hvor der gives mulighed for faglig sparring, kan det ske at ingen andre end kontaktpersonen og beboer har kendskab til handleplanen og dens indhold, med fare for manglende kollegial opbakning og ”privat” ejerskab til handleplanen.</li> <li>• <b>Beboer/ Medarbejder/ Organisatorisk:</b> ikke belyst</li> </ul>	
<p><b>Hypotese</b></p>	
<p><b>6) Vi mener at handleplanen bliver levende når der bliver indført ”skæve arbejdstider” på tværs af de traditionelle kl. 8 - 16 arbejdstider.</b></p>	
<p><b>Praksiserfaringer</b></p>	<p><b>Konklusion</b></p>
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I forhold til handleplanen kræves medarbejderens opmærksomhed på hvornår mål beskrives ud fra beboers ønsker og drømme og hvornår der er tale om en måltilpasning tilgodeser organisationens behov.</li> <li>• I forhold til medarbejderen kræves i nogen grad omlægning af arbejdstider, for at kunne tilgodes de mål der er opstillet for den enkelte beboer.</li> <li>• <b>Beboer:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> I perioder kan det være meget svært for beboeren at magte overholdelsen af aftaler, hvilket betyder at der i disse perioder ikke laves konkrete aftaler, men at medarbejderen griber muligheden når den er der. Som kontaktperson for beboeren kræves derfor en utrolig stor fleksibilitet, der ofte er meget spontant, hvornår og hvordan hjælpen skal gives.</li> <li>• De ønsker der stilles fra beboeren kræver fleksibilitet for medarbejderen f.eks. i forbindelse med ferieture, festarrangementer, højtider.</li> <li>• Medarbejder nævner at der på botilbuddet er indført fleksible arbejdstider, hvilket bevirker at beboers mål let kan tilgodeses.</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> Det tager lang tid at udarbejde en handleplan. Det kan være svært at tage sig den tid, og det kræver fleksibilitet og accept fra kollegaer når det er nødvendigt at gå fra for at skrive.</li> <li>• Organisationen bør være så fleksibel at der kan tilrettelægges individuelt i forhold til den enkelte beboers handleplan. F.eks. fleksible arbejdstider og beboerferier.</li> <li>• For at få gennemført handleplanen har man i huset inddraget alt personalet således at der er kontaktperson tilstede i alle døgnets timer.</li> </ul> <p><b>Hæmmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Når de arbejdsplaner der arbejdes ud fra i den daglige planlægning er opdelt i faste dag- / aftenhold mindskes fleksibiliteten og det bliver sværere at tilgodes beboerens mål.</li> <li>• <b>Beboer:</b> Tilrettelæggelsen med tiden for hvornår og hvordan beboerens mål kan opnås er afhængig af kontaktpersonens arbejdstider og hvornår botilbuddets bus er ledig.</li> <li>• Der er nogle rutiner beboeren ikke har haft indflydelse på i forhold til mål, da det</li> </ul>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist sig:</p> <p>Arbejdet i socialpsykiatrien kræver generelt at medarbejdere er omstillingsparat og fleksibel med hensyn til omlægning af arbejdstider i forhold til de ændringer der ofte er i den enkelte beboers livssituation og i botilbuddets dagligdag.</p> <p>Fleksibilitet hos medarbejderen i forhold til at ændre arbejdstider er således med til at gøre handleplanen levende.</p>

<p>skal hænge sammen med tid og ressourcer i personalegruppen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beboer oplever det vanskeligt at få vasket sit tøj i det omfang hun ønsker det, da det ikke passer ind i botilbuddets dagligdags rutiner.</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> I forhold til fleksibiliteten har det krævet mange personalemæssige ressourcer og brug af personalets fridage.</li> </ul>	
--	--

**Hypotese:**

**7) Vi mener at handleplanen bliver levende når alle medarbejdere er ansvarlige for gennemførelsen af handleplanen.**

<b>Praksiserfaringer</b>	<b>Konklusion</b>
<p><b>Fremmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfaringen viser at for at opnå ansvarlighed i forhold til den enkelte beboers handleplan kræves en klar kommunikation, et klart formål og at medarbejder kan se det meningsfulde i arbejdet.</li> <li>• Generelt er handleplansarbejdet uddelegeret til den enkelte medarbejder og en naturlig forudsætning for at handleplanen bliver udarbejdet er at medarbejderen tager dette ansvar alvorligt og opfylder de aftaler der er indgået.</li> <li>• <b>Beboeren:</b> Generelt opleves det at beboeren får en optimal støtte fra alle personale.</li> <li>• Kontaktpersonen har været samarbejdspartner omkring handleplanen, men beboeren føler sig absolut selv ansvarlig og som primus motor omkring arbejdet med målene. Det samme gælder med hensyn til at gøre det muligt at aftalerne har kunnet lade sig gennemføre.</li> <li>• Det er alle i teamet og kontaktpersonen der hjælper beboeren med at gennemføre handleplanen.</li> <li>• <b>Medarbejder:</b> ikke belyst</li> <li>• <b>Organisatorisk:</b> Alt efter hvilke mål der er besluttet, er der forskellige aftaler, som bliver skrevet i beboermappen og med fordeling af opgaven (beboer/personale) om hvem, der tager sig af den enkelte aftale. Alle i teamet er ansvarlige for aftalerne med at hjælpe beboer med udførelsen af opgaven. Målsætningernes størrelse og dermed kompetencen afvejes mellem afdelingsleder og teams og fordeles.</li> <li>• Det er beboeren og kontaktpersonen der er ansvarlig for aftaler og planlægning med øvrige medarbejdere og ledelsen i forhold til beboerens mål, planlægning i forhold til organisationen og forbrug af midler.</li> <li>• Det er beboerens handleplan og kontaktpersonen er ansvarlig for at støtte beboeren til at opnå mest mulig ejerskab og ansvar for gennemførelsen af ønskerne og målene.</li> <li>• Ansvaret for handleplansarbejdet er lagt ud i teamet. Det er den enkelte kontaktperson i teamet der skriver handleplanen og medinddrager beboeren.</li> </ul> <p><b>Hæmmende:</b></p> <p><b>Generelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis der ikke er opmærksomhed på at opgaven med handleplanen gives videre i forbindelse med ”driftsforstyrrelser”.</li> </ul>	<p>I vores praksisforskning fra botilbuddene har det vist:</p> <p>At det er beskrevet meget præcist hvordan målet skal udføres, og at de medarbejdere der er involveret er ansvarlige for udførelsen af indgået aftaler.</p> <p>Det er således ikke så vigtigt om alle medarbejdere er involveret i alle handleplaner.</p> <p>For at handleplanen bliver levende er det væsentligste at beboeren har ejerskab til egen handleplan samt er ansvarlig for udførelsen af målene sammen med de aktuelle medarbejdere hvormed der er indgået aftaler.</p>



<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Beboeren:</b> ikke belyst</li><li>• <b>Medarbejder:</b> Når kontaktpersonen alene har hovedansvaret for udførelsen af handleplanen.</li><li>• <b>Organisatorisk:</b> ikke belyst</li></ul>	
---	--

# Fokusskift i handleplansarbejde???

Af afdelingsleder Preben Bøgelund, Botilbuddet Kragelund, Århus Amt  
og afdelingsleder Kirsten Paulsen, Botilbuddet Pedersvænge, Roskilde Amt

***Handleplaner er, i hvert fald indtil videre, kommet for at blive indenfor det socialpsykiatriske område, og hvordan skal arbejdet med handleplaner så tilrettelægges, hvis det skal blive en succes? Vil det fx. have en positiv effekt, hvis vi begynder at fokusere mere på brugerens ressourcer?***

Forfatterne til denne artikel har nu i snart mange år arbejdet med handleplaner i botilbud, og undervejs løbende forsøgt at udvikle metoder til kvalificering af handleplansarbejdet. Sidst har vi sammen udviklet et nyt handleplansredskab målrettet til borgere, der bor i botilbud. Dette handleplansredskab har vi valgt at kalde KABOGA, som forenklet er en sammentrækning af CAN, GAS og botilbud. Redskabet er produktet af et netværksarbejde, der har været støttet af Videncenter for Socialpsykiatri; og det er en opkvalificering af et handleplansredskab, vi tidligere har udviklet.

KABOGA består af flere delredskaber, og redskaberne er opbygget på en måde, så de - brugt rigtigt - skulle kunne understøtte *en ligeværdig dialog* mellem bruger og medarbejder. Lidt forenklet er den bærende ide i KABOGA, at beboer og medarbejder på baggrund af en statusgennemgang formulere overordnede målsætninger for fremtiden som så efterfølgende pindes mere og mere ud til områder, det er realistisk at handle på, hvis brugeren også skal have en succesoplevelse.

For os er det helt essentielle (også) i alt handleplansarbejde medarbejdernes tilgang til arbejdet. Hvis medarbejderne ikke er opmærksomme på, at handleplansarbejde er *et ligeværdigt samarbejde* mellem bruger og medarbejder, og at handleplansredskaber er *hjælpemidler* i en relationel proces, hvor medarbejderne må være åbne overfor brugernes behov og ønsker, vil handleplansarbejdet let kunne ende i objektivisering og formalisme.

I vores arbejde med at udvikle handleplansredskaber har det altid været vigtigt for os også at sikre muligheden for fokusering på brugerens ressourcer. Statusdelen i KABOGA er således opbygget, så både brugerens ressourcer og problemer kan registreres. Til gengæld har planlægnings- og aftaledelen primært sit afsæt i brugerens problemer.

*Det er derfor vores ønske med denne artikel at prøve at se på perspektiverne i også at have fokus på aktiviteter, der har afsæt i brugerens ressourcer i forbindelse med handleplansar-*

bejde, og konkret vil vi beskrive en aktivitetsmodel, der giver brugerne mulighed for at anvende deres forskellige ressourcer.

## Formålet med § 111 - handleplanen

De individuelle handleplaner har fire formål<sup>22</sup>:

- For det første skal handleplanerne øge brugerinddragelsen og styrke brugerens selvbestemmelse
- For det andet skal handleplanerne være med til at sikre, at indsatsen er individuelt tilpasset brugerens ønsker, behov og livssituation
- For det tredje skal handleplanerne styrke den helhedsorienterede indsats, så sagsbehandlere og andet personale i amter og kommuner bedre kan koordinere og samarbejde om den enkelte bruger
- For det fjerde skal handleplanerne være med til at tydeliggøre indsatsen for den enkelte bruger

I forhold til det vi har kendskab til, er udgangspunktet i selve planarbejdet oftest den enkelte brugers problemer, og selvom man i processen er meget opmærksom på at lytte til brugerens ønsker og drømme, ender det som regel med at mål og aktiviteter er problemrettede.

Dialogen i forbindelse med planarbejdet kan således nemt komme til kun at handle om, hvilke problemer brugeren har, og hvordan "systemet" så bedst kan hjælpe, og hvad betyder det for brugerens selvopfattelse? Er det sådan, at brugeren kun kommer til at opfatte sig selv som et problem/ offer, der skal have hjælp?

Inspireret af en vis amerikansk præsident, der bla. er kendt for i sin indsættelsestale at slutte af med at sige: " At borgeren ikke skulle spørge om, hvordan staten kunne hjælpe ham, men i stedet spørge, hvordan man som borger kunne hjælpe staten", kunne det måske være interessant, hvis vi spurgte brugeren om, hvad han/ hun kunne tænke sig at bruge sine ressourcer til?

## Fokus på ressourcer

I vejledningen til § 111 - planen i Lov om Social Service står bla.: " Målgruppen kan fx. have behov for at kunne udvikle en positiv identitet, for at opøve særlige færdigheder eller for at mestre en aktiv livsudfoldelse i samspil med andre". Set i forhold til dette, finder vi det stadig relevant, at man i forbindelse med handleplansarbejdet har fokus på den enkelte brugers behov for hjælp og støtte i forhold til problemområder, men som tidligere nævnt, ser vi også en mulighed for en anden og måske mere konstruktiv tilgang til planarbejdet ved også at tage udgangspunkt i *det*, den enkelte allerede kan.

Ud fra de erfaringer vi pt. har med at benytte et handleplansredskab, hvor vi også registrerer brugerens ressourcer, kan vi konstatere, *at alle brugere også har ressourcer*.

---

<sup>22</sup> PLS Rambøl: Sådan arbejder du med handleplaner - en håndbog. 2002

Til at belyse betydningen af fokuseringen på ressourcer vil vi her gengive en nylig fortalt historie, selvom den stammer fra en hospitalsafdeling. Historien er fortalt af en medarbejder, der oplevede den i forbindelse med udskrivningen af en yngre senhjerneskadet mand. Han fortalte, at han havde været tilfreds med hospitalsopholdet, men at han bare var så ked af, at han ikke havde fået lov til at skære salat. Medarbejderen var noget desorienteret og sagde, at han da godt vidste, at al maden kom udefra, og at man derfor ikke skar salat på hospitalet. Manden fastholdt, at det ærgrede ham, at han ikke havde fået lejlighed til at vise, hvor god han var til at skære salat. Ved nærmere udspørgen viste det sig, at manden tidligere havde arbejdet i et pizzeria, og at han efter hjerneskadens ikke længere var i stand til at "svinge pizzaer", men han kunne stadig skære salaten helt fint.

I forbindelse med det første handleplansredskab, vi udviklede, lavede vi en lille undersøgelse af redskabets egnethed, og vores undersøgelse viste bla., at brugerne ikke kun var glade for at opdage, hvor mange ressourcer de rent faktisk havde, men at det også betød noget for dem, at det blev synligt for andre.

Historien og undersøgelsesresultatet er for os en bekræftelse på, at det er vigtigt også at have øje for brugernes ressourcer.

Ham der strikker, fordi han er god til det, eller hende der bygger legehuse, fordi hun er god til det, oplever måske, at det primært er noget de alene gør for egen fornøjelses skyld; men de fleste af os har det vel også sådan, at det er rart at spejle sig i andres beundring, når man viser strikkesøjet eller lejehuset frem.

For de fleste af os er det et væsentligt element i vores hverdag, at vi bruger vores ressourcer i et eller andet samspil med venner, familie eller kolleger, og at det er i dette samspil, vi henter en væsentlig del af det, der skaber "klangbunden" for vores selvopfattelse.

Indenfor det socialpsykiatriske område er det i øjeblikket meget oppe i tiden at beskæftige sig med relationen mellem medarbejder og bruger, og det er meget oppe i tiden at beskæftige sig med den enkelte brugers ret til selvbestemmelse/ autonomi; og det skal vi være de sidste til at beklage. Vi kunne imidlertid også godt tænke os, at der kom fokus på relationen bruger/bruger.

Vi mener grundlæggende, at individet skal forstås i relationer, og i vores verden - botilbud - er brugernes væsentligste relationer andre brugere og medarbejderne, idet netværksskabelse udenfor botilbuddet ikke er så nemt på grund af bla. blokeringer hos såvel brugerne som hos "dem udenfor".

Et botilbud fungerer som et levemiljø, hvor alle i varieret grad deltager i den kollektive hus-holdning, medens den individuelle støtte/ hjælp primært gives af medarbejderne, og er det nu også det mest hensigtsmæssige?

Kunne det tænkes, at en indsats i forhold til relationerne brugerne imellem, hvor brugerne målrettet fik mulighed for at gøre brug af deres ressourcer i forhold til hinanden, kunne vise nye veje, og kunne det tænkes, at positive erfaringer med nogle anderledes brugerrelationer kunne være springbrættet til andre relationer og/ eller føre til en ændret mere positiv selvopfattelse?

Vil det, at brugeren får mulighed for at opleve sig selv som andet end en sindslidende, der har brug for hjælp, men også som en person der kan noget, som andre har brug for, måske kunne resultere i en sneboldeffekt; således at denne ene forandring kunne føre til andre?

## Hvordan defineres arbejde/beskæftigelse

Mange af os arbejder i øjeblikket med beskæftigelsesmuligheder for brugergruppen, og den ene af artiklens forfattere var allerede helt tilbage i 1977 med som én af de første i landet til at etablere et behandlings- og revalideringstilbud, hvor kerneydelsen var individuelle arbejds-træningsudplaceringer på såvel offentlige som private arbejdspladser. Lidt populært var ideen i tilbuddet, at i dette tilfælde "de unge" ( misbrugere og/ eller personer med psykiske problemer) blev placeret i en, i forhold til deres umiddelbare kvalifikationer overprivilegeret situation. Positionsskiftet fra fx. at have haft en identitet som junkie til gårdmand, var så i sig selv medvirkende til, at personligheden faktisk ændredes med, hvad deraf følger.

Efter i 17 år at have arbejdet rimeligt succesfuldt ud fra denne model, var det naturligt at afprøve den i det nye job i et botilbud for personer med en sindslidelse, og det blev selvfølgelig den umiddelbart mest ressourcestærke beboer i botilbuddet, der først blev udsat for eksperimentet.

Peter<sup>23</sup> er uddannet autolakerer, og hvad var mere naturligt end at forsøge at finde et job, hvor han kunne bruge sin faglighed. Det lykkedes, vi fik bevillingen igennem og gik ud og købte arbejdstøj og sikkerhedssko. Peter startede med at arbejde 4 timer 3 dage om ugen, og det gik tilsyneladende rigtig godt, men da der var gået 3 måneder kom Peter og sagde, at nu ville han ikke mere, uden at han rigtig kunne forklare hvorfor.

Der gik så et års tid, og en dag kom Peter og sagde, at han igen godt ville prøve at arbejde. Denne gang blev det hos botilbuddets havemand, og vi fik igen bevillingen igennem, købte arbejdstøj og sikkerhedssko. Denne gang startede Peter igen op med at arbejde 3 dage om ugen, men nu kun 3 timer om dagen. Denne gang troede vi, at vi havde ramt plet, da vi fra vinduerne jo kunne se, hvordan Peter knoklede, men da der var gået ca. 3 måneder, kom Peter og sagde, at han ville stoppe.

Der gik nu et par år, og Peter blev igen lun på at få et job. Denne gang troede vi, at vi var geniale, idet vi skaffede ham et job som handicaphjælper for fysisk/ psykisk udviklings - hæmmede. Denne gang startede Peter op med kun at arbejde 3 timer 2 gange om ugen, men også denne gang valgte Peter at stoppe efter ca. 3 måneder.

Der gik nu igen et par år, hvor Peter begyndte at drikke lidt meget m.v., og medarbejderne lagde hovedet i blød, for hvad kunne vi tilbyde som alternativ til misbruget. Peter gik jo meget ud for at handle også til afdelingens andre beboere, så da bageren meddelte, at han ikke længere så sig i stand til at levere brød til botilbuddets afdelinger pga. af mangel på bud, greb vi chancen. Efter en prøvetid på 3 måneder, ansøgte vi om bevilling til et skånejob som bud med en arbejdstid på en halv time om dagen alle ugens dage. Vi fik med noget besvær bevillingen igennem, og nu har Peter i over et år hver morgen i sne, blæst og regn gået til bageren for at hente frisk brød til alle botilbuddets afdelinger.

Peter kan ikke selv give en forklaring på, hvorfor det tilsyneladende er lykkedes denne gang, andet end at han jo godt kan lide at gå i byen.

---

<sup>23</sup> Beboeren har givet tilladelse til at historien bringes, men navnet er ændret

For os er historien et eksempel på, at man aldrig skal give op; og hvis vi skal prøve at vurdere, hvilke elementer der er tilstede i budjobbet, som måske ikke i samme grad var tilstede i de tre andre job, er det følgende: Opgaven er konkret, afgrænset og overskuelig, det er noget Peter er rigtig god til, og noget han kan udføre uden hjælp, det er kun en halv time på samme tidspunkt hver dag, og alle i botilbuddet, såvel brugere som medarbejdere, er klar over, at han har en funktion i forhold til fællesskabet.

Disse elementer stemmer godt overens med de principper for praktiske gøremål, som Liv Strand har beskrevet i sin bog "Fra kaos mod samling, mestring og helhed"<sup>24</sup>, idet hun siger, at aktiviteter skal tilrettelægges med henblik på:

- Mestring
- Motivation
- Afgrænsning og overskuelighed
- Konkretthed
- Samhandlen

Hvis vi skal etablere realistiske beskæftigelsesforanstaltninger til brugere, der bor i botilbud, tror vi ikke, at vi går helt galt i byen, hvis vi hælder til disse principper, og så er det jo spørgsmålet, om det kan rummes indenfor det mere gængse arbejdsbegreb?

I Vestsjællands Amt er de i gang med et pilotprojekt<sup>25</sup>, der skal uddanne det personale, der skal støtte handicappede i arbejdslivet, og her definerer de arbejde, *som at yde noget andre kan have glæde af*. Et sådan arbejdsbegreb åbner jo op for nogle helt nye perspektiver, og i den vifte af arbejds/ beskæftigelsesmuligheder som vi mener, der bør være til personer med en sindslidelse, kunne et projekt, hvor brugerne hjælper hinanden måske være én af mulighederne.

## En brugertræner model

På baggrund af nogle af de overvejelser, vi her har præsenteret og på baggrund af nogle af de erfaringer, vi hidtil har indhøstet mht. målarbejde i forbindelse med handleplansarbejde, har vi forsøgt at finde en model, hvor den enkelte bruger får mulighed for at bruge sine ressourcer, får mulighed for nogle anderledes relationer samt får mulighed for at få et andet og muligvis mere positivt selvbillede.

Vi har kaldt modellen Brugertrænermodellen, da vi finder, at "en stillingsbetegnelse" i sig selv kan virke identitetsskabende.

I handleplansredskabet KABOGA er statusdelen som tidligere beskrevet opbygget på en måde, så både brugerens ressourcer og problemer registreres indenfor en række områder, og via de efterfølgende planprocesser finder brugeren så ud af, hvilke konkrete mål vedkommende

---

<sup>24</sup> Gyldendal undervisning. 1994

<sup>25</sup> Socialpædagogen nr. 18/2003

evt. vil arbejde med i en aftalt periode. I forbindelse med dette målarbejde aftaler bruger og medarbejder så, hvilken hjælp og støtte brugeren har brug for, hvis målene også skal indfries. Den hjælp og støtte den enkelte bruger har brug for i forbindelse med de aftaler, man når frem til i planarbejdet, har vi hidtil primært tænkt varetaget af medarbejdere. Imidlertid har vi gjort os nogle overvejelser over, hvorfor det ikke lige så godt kan være andre brugere, der går ind og yder denne hjælp og støtte, hvis det er funktioner, der kan udføres af andre brugere, der har de relevante kompetencer?

Noget af det vi har lært igennem de år, vi har arbejdet med handleplansredskaber, er, at hvis handleplansarbejdet skal blive en succes, skal man være meget opmærksom på, at de mål, man arbejder med, ikke er for store - de skal være konkrete, afgrænsede og overskuelige. De fleste af de brugere, vi arbejder med, er blevet syge i deres tidlige ungdom, hvorfor de typisk ikke har en uddannelse, og derfor heller ikke nogle faglige kvalifikationer, de kan gøre brug af. De har til gengæld alle nogle forskellige ressourcer i forhold til at leve et almindeligt dagligliv. Så da en stor del af de mål, brugerne i botilbud vælger at arbejde med i forbindelse med handleplansarbejdet, handler om konkrete mål rettet mod et almindeligt dagligliv, har vi fundet det oplagt at se på, om det ikke var en ide at arbejde med en model, hvor bruger hjælper bruger.

For at konkretisere modellen vil vi her beskrive et par tænkte eksempler med udgangspunkt i handleplaner, vi har kendskab til:

- En bruger er bange for at tage med offentlige transportmidler, og der udarbejdes en plan for bustræning to gange om ugen, hvor brugeren skal have følgeskab. Her kan en anden bruger, der er fortrolig med buskørsel, have trænerfunktionen.
- En bruger vil gerne dyrke motion, og der udarbejdes en plan for svømning én gang om ugen, hvor brugeren har behov for følgeskab. Her kan en anden bruger, der kan svømme, og som er fortrolig med svømmehaller, have trænerfunktionen.

Vores forudsætning er selvfølgelig frivillighed for begge parter, og vi forestiller os ikke, at brugertræneren skal aflønnes. Så selvom brugerne allerede i dag i et vist omfang hjælper og støtter hinanden, er et af målene også, at modellen yderligere skal virke fremmende for en brugerkultur, hvor brugerne oplever såvel engagement som ansvarlighed og omsorg for hinanden med hvad deraf følger, både i forhold til den enkelte og i forhold til fællesskabet (netværket).

For at finde ud af om Brugertrænermodellen i det hele taget kunne være interessant for brugere, har vi foretaget en lille pilotundersøgelse, hvor hypoteserne bag undersøgelsen har været følgende:

- Brugeren kan, med udgangspunkt i egne ressourcer, profitere af at hjælpe og støtte andre brugere.
- Brugeren kan profitere af at få hjælp og støtte af andre brugere på områder, hvor vedkommende har brug for hjælp og støtte.

På baggrund af dette har vi udarbejdet fire undersøgelsesspørgsmål, som vi har ønsket at få svar på:

2. Har brugeren lyst til at yde hjælp og støtte til andre brugere?
3. Har brugeren lyst til at få hjælp og støtte fra andre brugere?
4. Hvad kan den enkelte bruger få ud af at hjælpe og støtte andre brugere?
5. Hvad kan den enkelte bruger få ud af at få hjælp og støtte fra andre brugere?

For at få svar på disse spørgsmål har vi udarbejdet en vejledende interviewguide med i alt 16 spørgsmål, og efterfølgende har vi interviewet i alt 4 brugere - to fra botilbuddet Kragelund og to fra botilbuddet Pedersvænge.

I forhold til de to første spørgsmål viste svarene, at de tre af brugerne helt klart tilkendegav, at de både havde lyst til gå ind og hjælpe og støtte andre brugere, ligesom de havde også lyst til at få hjælp og støtte fra andre brugere; dog fremførte den ene: "At nu skulle det jo heller ikke blive for meget". Vi havde også stillet et spørgsmål rettet mod hjælp og støtte til & fra brugere, der ikke boede i botilbuddet, og også her var svarene positive. Svarene fra den sidste bruger var lidt mere uldne, men vedkommende var ikke afvisende.

I forhold til de interviewspørgsmål, der relaterede til undersøgelsesspørgsmål 3 og 4, fik vi bla. følgende svar: "Ja, det er dejligt, at hjælpe andre - Jeg får en god fornemmelse i kroppen, når jeg hjælper andre - Vi vil få det bedre med hinanden også os, der ikke har så meget sammen i dag -Jeg tror, de synes, det er rart at få hjælp - Jeg er taknemmelig."

Konklusionen på vores lille pilotundersøgelse er, at der ud fra brugerundersøgelsen ikke er noget, der taler for, at vi ikke fortsætter arbejdet med modellen.

Brugertrænermodellen har efterhånden også været præsenteret for ret mange medarbejdere både i og uden for botilbuddene, og indtil nu er vi ikke stødt på nogen, som ikke synes, at modellen rummer nogle muligheder.

## **Modellen i praksis**

I samarbejde med medarbejdere fra de to botilbud, har vi prøvet at forestille os, hvordan modellen kunne udmøntes i praksis, og vi har også diskuteret, hvad vi specielt skulle have fokus på.

Vi forestiller os, at modellen kan bruges internt i et socialpsykiatrisk tilbud, men det ideelle ville være, at den var et tilbud for alle brugere i et afgrænset geografisk område. Forudsætningen for modellen er de individuelle handleplaner, hvor den enkelte bruger både har planer for aktiviteter i forhold til problemområder, men også har planer med udgangspunkt i egne ressourcer for tilbud om støtte til andre brugeres planer.



Som eksempel kunne essensen af en individuel handleplan se ud som følger:

Træning i at stå op kl. 8 hver morgen med støtte	Tilbyde anden bruger støtte til indkøb
Tage bad inden kl.10	Tilbyde anden bruger støtte til rengøring
Tage i svømmehal én gang om ugen med støtte	

På baggrund af den individuelle handleplan henvender brugeren sig så efterfølgende i Brugertrænerformidlingen med et ønske om tildeling af brugertræner(e) til i forvejen udvalgte planer, og/ eller henvender sig for at tilbyde sin assistance som brugertræner på udvalgte områder på baggrund af egne kompetencer.

I Brugertrænerformidlingen forestiller vi os, at der er ansat lønnet personale evt. både med og uden brugerbaggrund, og en af brugerformidlernes opgaver er så at matche de interesserede brugere både i forhold til opgaver og i forhold til personlig kemi.

Ud over matchningen skal brugerformidlerne fungere som konsulenter i forhold til de etablerede brugerrelationer, og vi forestiller os, at udgangspunktet for relationen skal være en skriftlig samarbejdsaftale.

Indholdet i samarbejdsaftalen skal være "spillereglerne" for den formelle aftale, og den skal, ud over at angive start- og sluttidspunktet for aftalen, også beskrive indholdet af den konkrete opgave, herunder aftaler om tid og sted samt aftaler om, hvem der gør hvad både i forhold til opgaven, og hvis det går galt. En af brugerformidlernes vigtigste opgaver i forbindelse med udarbejdelsen af samarbejdsaftalen er at afstemme forventningerne til samarbejdet.

Brugerformidlerne skal yderligere gennem forløbet være med til at sikre, at samarbejdet forløber på en måde, så det er tilfredsstillende for begge parter, da det jo ikke er en model, der sikrer mod evt. komplikationer undervejs. Brugerformidlerne skal således undervejs støtte op i forhold til det, der går godt, forsøge at vende evt. problemer til læring samt fungere som "brandslukkere", dér hvor det virkeligt er ved at gå galt. Ud over at der i samarbejdsaftalen skal være indlagt faste statusmøder med en formidler, så skal samarbejdsaftalen således også kunne revideres undervejs, hvis der er behov for det.

Platformen for arbejdet i Brugertrænerformidlingen skal aftales i et samarbejde mellem de ansatte og relevante "interessenter", hvor brugerne selv udgør kernegruppen, idet det er vigtigt, at brugerne oplever, at Brugertrænerformidlingen er bastionen for deres egen indsats i forbindelse med psykosocial rehabilitering. Brugertrænerformidlingen kan således evt. også udvides med at være stedet, hvor man støtter hinanden på baggrund af fælles ressourcer, fx. finder partnere til fælles cykelture, og / eller være et sted, hvor man "sælger ydelser ud af huset", fx. en genbrugsbutik, og/ eller være stedet for relevant brugeruddannelse. Det helt essentielle er, at Brugertrænerformidlingen ikke bliver et sted, hvor man bare er, men et sted for brugeraktiviteter med et rehabiliteringssigte.

En evt. etablering af Brugertrænerformidlingscentre vil selvfølgelig kræve et grundigere forarbejde, og her kunne vi bla. forestille os, at man kunne gøre brug af de erfaringer, man allerede har fra brugerlæreruddannelsen, kontaktfamilieprojektet m.v. - *men vi håber, at artiklen her har virket som en appetizer.*

Grenå

**Der er ligeså mange planer, som der er stjerner på himlen, men man kan kun gå med en hat ad gangen!**

*Af Pia Christensen. Udviklingsmedarbejder, Socialpsykiatri Djursland.*

Socialpsykiatri Djursland, Sønderport 8, 8500 Grenå. Tlf 7789 6050 Fax 7789 6054

**Levende handleplaner.....to seminarer med brugerdeltagelse og kreative arbejdsmetoder.**

**Frede som er bruger i Socialpsykiatri Djursland, kom frem til ovenstående Adigt® på to seminar, som drejede sig om handleplaner. Fredes kommentar til sit eget digt er, ADer er så mange planer, men jeg kan kun bruge en af gangen.®**



Frede sad og lod hånden bevæge sig, ville øve sig i at lave stjerner, som da han var barn. Stjernen blev skæv, der blev sat et lille ansigt på og frem kom en stjerne med hat.

Socialpsykiatri Djursland er en forholdsvis ny organisation i sin nuværende form. Men en organisation med psykiatrisk historie helt tilbage til år 1904. Fra helt tilbage i historien har vi ydet et samlet tilbud om bostøtte og aktivitet/beskæftigelse, hvilket vi stadig gør. For omtrent 2 år siden lukkede den store moder institution, der blev bygget og tænkt nyt. 65 personaler og 105 brugere skulle nu fungere i nye omgivelser og i nye personale- og brugergrupper.

Mange folk med forskellige kulturer, fra de gamle afdelinger i moder institutionen, skulle nu til at få dagligdagen til at fungere. I forhold til handleplansarbejdet betød det bl.a. at en given personale gruppe nu var sammensat af folk med forskellige erfaringer og holdninger indenfor handleplans arbejdet.

I de sidste 2 år er der blevet mere fokus på handleplaner, det er noget som forventes at være på alle brugerne. Det har vist sig at i de nye tilbud er der vokset forskellige kulturer og ikke mindst sprogbrug op, omkring det at lave handleplaner. Side-løbende med dette dukker der flere og flere frustrationer op, hvordan skal en plan se ud, hvorfor er det nødvendigt, hvilke metoder skal jeg bruge, hvem skal bestemme hvad der skal stå i den, jeg har ikke tid o.s.v, o.s.v.

Det besluttes på lederplan at der skal fokusere på handleplansarbejdet. Samtidig tikker der en invitation ind fra Center for Evaluering om at deltage i projekt PLANET et vidensnet om handleplaner i det socialpsykiatriske arbejde med sindslidende, som er i samarbejde med og finansieret af Videnscenter for Socialpsykiatri.

### **PLANET på Djursland.**

Vi, Henrik Fugelsang, værkstedsass. og jeg besluttede fem ting fra starten af projektet.

1. Intet handleplans arbejde uden brugerne.
2. Vi måtte lave en udredning, finde ud af handleplanskulturen rundt omkring i organisationen.
3. Vi ville have kreative arbejdsmetoder med i vores projekt.
4. Vi ville også undersøge i forhold til Afælleshandleplaner®, altså handleplaner der sammen med brugeren går på tværs af tilbud.

5. Vi ville have lov til når PLANET slutter, at arbejde videre med udvikling i forhold til handleplaner.

Fokus i denne artikel vil være på brugerdeltagelse i det organisatoriske arbejde vedrørende handleplansarbejde og på hvordan man kan bruge kreative arbejdsmetoder i dette arbejde. Slutteligt vil artiklen ende op med de anbefalinger der kom frem på de to seminarer til brug for det videre udviklingsarbejde. Samt mine tanker om det udviklende arbejde i forhold til at lave et handleplanskoncept.

### **Brugerdeltagelse i det organisatoriske arbejde.**

I Århus Amt har man siden 1999 haft en nedskrevet politik om brugerindflydelse.(1) I Socialpsykiatri Djursland har vi en længerevarende erfaring med brugerindflydelse. Bl.a har der været fælles temadage for brugere og personale i forbindelse med, at den nye organisation skulle tage form. Der er tradition for at afholde kurser m.v for brugerne, f.eks er der afholdt en del ALiv i fokus@forløb. Der bruges en del ressourcer på at kvalificer brugerne til at deltage i, hvad der berører deres eget liv og fællesskabet. Så det var naturligt at tænke brugerne ind i det organisatoriske handleplansarbejde.

### **Ingen levende handleplan uden brugerne.**

Når man tilrettelægger et seminar er der mange detaljer at tænke og overveje. Når man tilrettelægger et seminar, oven i købet et arbejdsseminar, hvor der skal bruges med er der flere detaljer at gennemtænke. Jeg vil her efterfølgende beskrive nogle af de vigtigste tanker og overvejelser vi gjorde os.

Det var vigtigt for os at invitere lige så mange brugere som personale, for at tydeliggøre at det man har at bidrage med som bruger har mindst lige så stor værdi, som det personalet kan bidrage med. Vi lagde vægt på at de brugere vi ønskede skulle deltage ikke var de Asuper@brugere, som ofte er fremme på banen. Vi ville gerne have brugerne bredere repræsenteret. Samtidig var det vigtigt for os at invitere afd.lederen fra hvert tilbud, for vi tror ikke på udviklingsarbejde uden at have afd. lederen aktivt med. Det var også vigtigt at have medarbejdere med, så medarbejdergruppen får indflydelse og ejerskabs fornemmelse af det overordnede handleplansarbejde.

## **Ingen levende handleplan uden et engageret personale.**

Så resultatet blev en medarbejder, en leder og to brugere fra hvert tilbud, en overkommelig gruppe på tyve deltagere, fordelt i fem grupper.

Vi valgte at holde to seminarer kun med en uges mellemrum. Vores tanke var at der ville opstå en tryghed og fortrolighed, når vi var sammen uden at skulle Alære@ hinanden at kende påny. Seminarierne var planlagt fra kl. 9.00 - 13.00, incl. morgenmad og en frokostplatte til at slutte af med. Arbejdet på seminarierne blev planlagt med god tid til de enkelte punkter, god tid til at tale hver enkelt programpunkt igennem, god tid til at høre på alle de gode historier og ikke mindst god tid til at kunne melde lidt fra ind imellem. Vi syntes at det var vigtigt at grupperne havde forberedt sig lidt hjemmefra, så brugerne havde en fornemmelse af hvad de skulle indgå i og at de havde noget at bidrage med. Så sammen med invitationen ville vi sende de spørgsmål ud vi skulle arbejde med på det første seminar, med en opfordring til at forberede sig i de enkelte grupper.

For at give det en ramme af, at det var et arbejdsseminar lånte vi lokale af vores gode nabo Jysk Pædagog Seminarium. Der, ved vi alle, at i de lokaler arbejder man med noget bestemt. Vores overvejelser gik på, hvis vi blev i vores eget aktivitets- og udviklingcenter ville stemning være mere dagligdags og måske ikke så målrettet.

Vores største overvejelse gik på, hvordan får vi alle til at føle sig trygge, får dialogen igang og holder lysten til at arbejde oppe. Hvordan får vi del i deres erfaringer? Specielt brugerne ville vi gerne have igang, fordi det er dem der har historierne om handleplaner, historierne om at have en plan for sit liv, som offentlige personer er involveret i, det at have en plan for sit liv, som andre har en mening om og blander sig i. Det er her de kreative metoder kommer ind.

### **En Aanderledes@ dialog.**

En af opgaverne på det første seminar, i forhold til at lave udredning, lød som følger;

### **AFor hvem, af hvem, til hvem og hvor mange planer laves der?@**

Deltagerne skulle, i grupper fra de enkelte tilbud, besvare dette spørgsmål visuelt og i nutid. Produktet skulle kunne stå for sig selv uden videre forklaring.

Tilrådighed var flipover papir, farver, vandfarver, farvet papir, ugeblade, lim, saks,m.v. Grupperne fik en time til opgaven.

Med denne metode håbede vi på at opnå, at medlemmerne i grupperne arbejdede sammen om noget de alle havde erfaringer med, forskellige erfaringer som alle havde lige værdi i det færdige billede. Intet er rigtigt, intet er forkert. Når hænderne arbejder, går snakketøjet lidt løsere.

Ved hjælp af den kreative proces vil man komme i tanke om og få fortalt om noget, som man ellers ikke ville have givet betydning, hvis man verbalt skulle give det videre i en stor forsamling.

Ved at tage udgangspunkt i nutiden håbede vi at opnå to ting: 1 at tage udgangspunkt i noget som er kendt, 2 det ville give os et billede af hvordan grupperne oplevede det nuværende handleplansarbejde.

Meget pudsigt, var brugerne umiddelbart med på ideen. Noget af personalet havde brug for lige at joke lidt med Abørnehavemodellen@. Det viste sig ret hurtigt, at metoden virkede. I samtlige grupper sad alle koncentrerede om opgaven og der var en vældig snak hen over borderne.

Bruger: *A Hvorfor er det ene hoved større end det andet ? Og hvorfor er den ene sur og den anden glad?@*

Afd.leder: *ADet er en lille sur sagsbehandler og en stor glad bruger, der har fået plads til at fortælle om sig selv@*

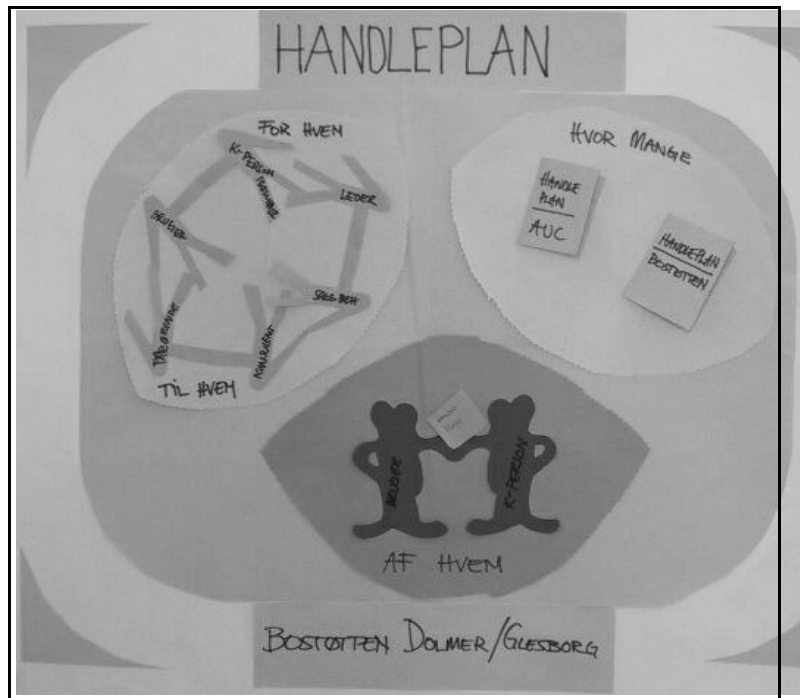
Personale: *A Hvordan skal vi lave det?@*

Bruger: *A Der skal være plads til mere end en plan.@*

Personale: *ADet her billede er pænt, kan vi bruge det til noget?@*

Bruger: *A Ja, samarbejde prøv at se.....@*

Personale: *A Vi må tegne en andedam.@*



Afd.leder: @Der må stå noget i planen.@

Bruger: @Ja, men det er jo bare krims krams du laver !@

Afd.leder: A Ja, sådan er det!@

Bruger: A Hvorfor ser ænderne forskellige ud ?@

Personale: A Fordi alle brugerne er forskellige.@

Bruger: A Hvem er det der sidder i livredder tårnet ?@

Personale: A Det er Åse.@ (hun er sagsbehandler)

Bruger: A Det er måske et jagttårn.@

På det næste seminar en uge senere fik grupperne lejlighed til at fortælle om deres plancher.

Det var tydeligt at opgaven med at lave det visuelle billede og den dialog der var forgået i grupperne havde forberedt deltagerne godt til at indgå i det videre arbejde. Resultatet af plancherne var ikke tilfældigt, hver en del havde en betydning der var blevet talt om. Der havde selvfølgelig også sneget sig lidt fremtids ønsker ind i plancherne.

Følgende udsagn er udpluk af det der kom frem. Udsagene er ikke delt op i om de kommer fra bruger eller personale.

A At lave handleplaner er en genopladningsproces.@  
 A Ham hers krop er grønne blade, for at vise at brugeren gror fra neden.@  
 A Vi sørger for underholdningen.@ Sagt af en bruger.  
 ASå har dem på rådhuset noget at lave.@  
 A Rammerne skal være i orden, se her er der luft i rammerne.@  
 A Nettet strammes, så vi ikke falder igennem.@  
 A Der er mange brugere og mange former for samarbejde.@  
 A Her er en sol fordi dette er et godt initiativ.@  
 A Sølslangen er loven. Spiralen er folks liv, det viser at livet kører videre.@  
 A Flasken er åndeligt føde, det skal vi huske.@  
 A Det er ikke alt jeg har lyst til at dele med andre. Derfor har jeg sat det her udklip på.@ Tekst på udklip. A Respekt for privatlivets fred.@  
 A Nogen gange har man bare brug for et godt råd, eller bare nogen at være sammen med.@  
 A Hvorfor står der HANDLEPLANER som jeres overskrift, man kunne få den tanke at det symboliserer noget aktivt ?@

**Anbefalinger til det videre handleplansarbejde - at udvikle et handleplanskoncept i Socialpsykiatri Djursland.**

slutningen af det andet seminar, så vi frem til at skulle samle anbefalinger sammen til hvad der skulle arbejdes videre med den næste etape, nemlig udviknings delen. Det gik meget nemt, en gode dialog som var startet op på første seminar, via at arbejde med plancher, havde holdt sig i hele forløbet. Og opsamlingen på plancherne, på andet seminar, gjorde at alle var klar på, hvor hinanden var og klar på at komme med sine egne bud på hvad der var vigtigt at have med, når der skal arbejdes med at udvikle vores handleplans koncept.

- 6.
- 5.
- 4.
- 3.
- 2.

Udover de anbefalinger jeg lavede, så har jeg også lavet et dokument som indeholder de anbefalinger som er blevet givet.

A #eshandleplan  
 #e shandleplan

plan skal kunne bruges til at skrive produkt til

@ville ville medf

ske mindre antallet af mennesker der skal arbejde med det, så det bliver mere håndgribeligt.

@for de alle er på niveauet.

der.



12. 11. 10. 9. 8. 7.

Vi har været på et møde med de offentlige myndigheder og har diskuteret, hvordan vi kan sikre, at vores planer er i overensstemmelse med de offentlige myndigheders krav.

Planen skal indeholde:

• være ikke-verbale mundtlig,

• have sin historie. • være skriftlige i samarbejdsaftaler.

• være som en maskine, men som et menneske.

M  
• være en samtalebog.

n-

### Tanker om det udviklende arbejde i forhold til at lave et handleplanskoncept.

Når man begynder at tænke udvikling, dukker der mængder af tanker og ikke mindst spørgsmål op. Det er nødvendigt at tage alle disse tanker og spørgsmål op til bearbejdning i det videre forløb. Jeg vil her dele nogle af de tanker, jeg har om ovenstående anbefalinger, samt inddrage nogle af de erfaringer der er gjort af deltagerne i det landsdækkende PLANET projekt.

Når jeg ser på ovenstående punkter, kan de deles op i fire grupper.

- Den offentlige Afælleshandleplan@.
- Den private plan.
- Den gode plan.
- Ønsker

Udover ovenstående fire punkter har jeg gjort mig nogle tanker om det at kvalificere i forhold til og implementere et handleplanskoncept.

#### A Offentlig fælleshandleplan.@

På vore egne seminarer spurgte vi deltagerne om de fordele og ulemper, de har erfaring for på de få fælleshandleplaner der er lavet. Vi fik remset 12 fordele og 2 ulemper op, dette fortæller mig at ideen om Afælleshandleplaner@ er værd at arbejde videre med.

I vores nuværende hverdag i Socialpsykiatri Djursland ligger handleplansarbejdet tæt op ad status møderne, min overbevisning er, at det er en forkert prioritering. I denne form ser det ud som om at planerne skrives for at tilfredsstille kommunerne og sekundær gevinsten er at der foreligger en plan for arbejdet sammen med brugeren. Jeg vil gerne i handleplans arbejdet have vendt denne prioritering til, at vi i samarbejde med brugerne laver handleplaner, som også er det brugbare skriftlige produkt til statusmøder med kommunen. Deraf ordet *Aoffentlig*.

Jeg tror, at denne model vil kunne mindske risikoen for, at der opstår for mange arbejds punkter for den enkelte bruger. Hvis man arbejder med GAS, Goal Attainment Scale, så har man lært at en person maksimalt kan arbejde med 5 områder ad gangen. Min erfaring er, at dette endda er for mange. Så derfor er der god grund til at sortere i og samarbejde om fokus områderne i handleplanen, så alle ved hvad de overordnede fokus er og hvordan der skal arbejdes med disse. Deraf ordet *Afælleshandleplan*. Altså *Aoffentlig fælleshandleplan*.

#### **APrivat plan**.

Vi kom frem til på seminarierne, at brugerne ikke ønsker alt med i handleplanen, i alt fald ikke i den plan som sendes ud og deles med andre. Deraf opstod ordet *Aprivat plan*. Det vil sige, at vi nåede frem til at dele handleplanen op i to dele, den *Aoffentlig fælleshandleplan* og den *Aprivat plan*. Vi kom på intet tidspunkt, ind på at diskutere hvad er privat og hvem bestemmer hvad der er privat. Hvornår det måske ikke er privat mere og skal planen deles med andre i givet fald hvem? Kan det have karakter af noget *Ahemmeligt*? Hvad hvis der sker splitting via disse private planer? Der er mængder af spørgsmål at stille til denne diskussion, som vi har til gode endnu.

I PLANET projektet fra Roskilde Amt, af Pia Bille og Birgitte Linnet arbejder de med seks hypoteser, den ene går på at de citat; *@ tror det vil være en barrierer for den levende handleplan at der opstår en Aprivat relation mellem bruger og kontaktperson, vi tror at forudsætningen for en levende handleplan er at der i personalegruppen tilrettelægges en proces, der sigter på at opbygge et fælles ansvar for gennemførelsen og opfølgning af de aftaler der, der bliver indgået.* I vores eget videre arbejde med den private plan vil det være nærliggende at benytte os af de erfaringer projekteret fra Roskilde har gjort sig. ( Hermed en opfordring til at læse artiklen fra Roskilde Amt.)

Hvilken form kan disse private planer have ?

I PLANET projektet har vi talt om, skal en handleplan være skriftlig ? Jeg mener ikke der er noget endelig svar på dette, hvis vi taler om den private plan. Det er et ramme spørgsmål, som der må tages stilling til i de enkelt organisationer. Jeg kan

dog se en fare i ikke at nedskrive en plan, for hvad var det nu vi aftalte. Jeg kan samtidig se en fare for, at alt skal nedskrives. Det kan bremse processen, det kan forhindre brugere, der ikke ønsker skriftlighed i at fremkomme med ønske om at arbejde med bestemte fokus områder. Kunne det det være i form af en samtale bog og hvem skulle den i så fald tilgængelig for.

At ville prøve at formalisere arbejdet i forhold til privat plan, som vil være nødvendigt, hvis vi i Socialpsykiatri Djursland vælger at arbejde med de to plan former offentlig- og privathandleplan er stort og svært kan jeg mærke. Og forskellige interesser vil være i spil.

### **Den gode plan.**

Den gode plan, på vore egne seminarer blev der talt om den gode plan, som tager udgangspunkt i resurser og ønsker, samt giver et billede af brugeren som et menneske og ikke en maskine eller et skema. KABOGA projektet af Preben Bøgelund og Kirsten Paulsen i PLANET indeholde det at undersøge forhold til ressourcer. Når jeg i mit daglige arbejde er ude at lave CAN, Camber- weel Assesment of Need interview sammen med brugere og kontaktpersoner, så opfordre jeg dem gerne til at tage udgangspunkt i ønsker og de områder der er grønt lys for at arbejde med. Det er ofte her, ressourcerne udnyttes bedst, da det er områder hvor der er motivation for at arbejde. Min tanke med dette er, at hvis bruger og kontaktperson oplever at det lykkes at arbejde planlagt og målrettet og ønsket opfyldes, så kan det at arbejde planlagt og målrettet, i form af en handleplan, med de svære områder måske også lykkes.

For de brugere der ikke ønsker at blive præsenteret i skema form, er det oplagt at bruge de forskellige metoder, hvor i der indgår et skema som en form for tænkning. Jeg mener, det er muligt for medarbejderne at bruge det enkelte metoder som en tænke måde. Eksempelvis tænke GAS, uden at sidde med skemaet sammen med brugeren, tænke den mindste ændring der gør en forskel, altså størst mulighed for succes.

Den gode plan skulle i følge anbefalinger fra vores seminar, være en plan hvor brugeren kunne præsentere sig selv, specielt til brug i status øjemed. Min tanke om det er ja selvfølgelig og der er jo mange muligheder for det. Brugeren skriver selv sin handleplan, brugeren har en rubrik, som kan hedde min egen kommentar. Der kan bruges hverdagsfortællinger, livshistorier m.v. Kun vores manglende fantasi sætter begrænsninger i forhold til dette. Måske kunne planen optages på video. Iøvrigt hvordan laver man en god handleplan, for den bruger som ikke ønsker at have en plan, når der fra systemets side stilles krav om, at der er en plan?

### **Ønsker.**

I enhver god plan er der plads til ønsker, i vore anbefalinger til det videre handleplansarbejde i Socialpsykiatri Djursland, fremkom der to ønsker. Vi ønskede os en ordbog, hvor vi kan slå de ord op som bruges i forbindelse med handleplansarbejdet. Jeg har god erfaring med at lave Aord bog@når jeg sammen med mennesker med forskellig baggrund ,skal arbejde sammen om en given opgave. Det at definere de ord vi bruger til daglig, for hinanden kan lige pludselig give en anden forståelse end den vi havde i forvejen. Jeg tror på det mindsker frustrationer til gavn for samarbejdet ,at vi har en fælles definition af de ord vi bruger. Har vi en fælles forståelse af ordrene kan vi måske bedre rumme forskellige metoder og redskaber. Ja, her kunne det jo være på sin plads, at definere ordet redskab til forskel for ordet metode.

Vi ønskede os en manual med minimums krav til handleplans arbejdet. For mig betyder det en manual, som beskriver de minimums krav vi kan blive enige om, at vi vil have til handleplaner. Noget om indhold, noget om processen og ikke mindst noget om de metoder og redskaber der er tilrådighed. Jeg mene,r det er vigtigt at medarbejderne har ret til at vælge den, eller de metoder, som passer dem og brugeren bedst. Pia Bille og Birgitte Linnet fra Roskilde Amt, skriver i deres artikel at de citat; *Ønsker at stille spørgsmål tegn ved en praksis hvor handleplansredskaber bliver valgt som egnede for hele botilbud. Vi tror ikke, at noget handleplansredskab har en kvalitet, der gør det velegnet i en hver samarbejdsrelation mellem bruger og medarbejder i et helt botilbud.*@Jeg er meget enig i dette, unikke mennesker kræver unikke løsninger. Dette er for nogen angst provokerende, skaber kaos ikke at vide nøjagtigt hvilket redskab der skal bruges. Vi må i vores arbejde med manualen og i vores planlægning af implementering og kvalificering af brugere og medarbejdere tage højde for dette aspekt. Skal alle medarbejdere mestre alle redskaber/ metoder, eller skal vi finde en metode til at udnytte hinandens kompetencer. Måske et kompetencekatalog, et katalog hvor medarbejdernes, måske også brugernes kompetencer beskrives? Måske nogle handleplanskonsulenter? Måske noget helt andet.

### **Kvalificering og implementering ?**

Sideløbende med at vi udvikler et handleplanskoncept, skal vi tænke på hvordan vi kvalificere medarbejder og brugere. Og vi skal tænke implementering.

Udover vore egne erfaringer med kvalificering, kan der være en god hjælp at få gennem det projekt som Marianne Cohen og Svend Priesel har lavet i PLANET. Hvor de laver et kursus forløb med det sigte at styrke brugerindflydelsen og kom-

petencerne i handleplansarbejdet. Jeg er særlig vild med deres *A Spilleregler for samarbejdet*. Spilleregler der tydeliggøre hvilken kontekst handleplansarbejdet skal indgå i. Det er en særdeles god kvalificering af deltagerne at de ved hvad de går indtil og hvilke betingelser der gælder.

Jeg har selv god erfaring med at give medarbejdere skrivekursus, et kursus som giver skrive glæde. Når man tænker kvalificering i forhold til handleplansarbejde, er det min overbevisning, at man skal tænke meget bredere og dybere end det lige umiddelbar ser ud til. Jeg tror ikke på det er nok at afholde kurser i specifikke metoder. Vi skal dybere ned, f.eks som ovenstående et skrive kursus, eller endnu dybere at arbejde med motivation, troen på det nytter og det at turde.

Implementering i forhold til handleplansarbejdet. Jeg er sikker på, det kræver at vi har bruger, medarbejder og ikke mindst afd.ledere med helt fra starten, hvis det skal lykkes. Afd.leder fordi jeg tror på, at det er dem som skal holde processen igang i det daglige arbejde. Det er dem, som skal finde ressourcerne til arbejdet. Hvis de ikke giver udtryk for, det er vigtigt opfattes det ikke vigtigt for den samlede medarbejdergruppe. Medarbejderne fordi de skal høres og have indflydelse for at føle ejerskab og via dette ejerskab have motivation. Brugerne fordi handleplanerne handler om deres liv. Det at skulle lave implementeringsarbejde er svært, så hermed en opfordring til læseren, har du en god implementerings ide, så lad os høre om den.

Uha, at være med til at udvikle et handleplanskoncept det sætter mange tanker og mange delplaner igang og jeg....

*A....kan kun gå med en hat af gangen.*

Plancherne i sin fulde størrelse kan ses på formidlingsseminar, afholdt af Videnscenter for socialpsykiatri, d. 28 januar i Odense

Kilde: Brugere i Psykiatrien.

Faglig udvikling nr. 2, 1999

Psykiatrien i Århus Amt

## Litteraturbaggrund

- 1:** Livshistorien – en vej til det menneskelige. Metodeudvikling. Redigeret af Jónas Gústafsson og Knud Ramian. Systime Academic 2003.
- 2:** Fælles værdigrundlag. For den samlede offentlige indsats for voksne med sindslidelse i Danmark – første debatoplæg. På initiativ af Socialministeriet og Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Af Anne Lindhardt og Leif Gjørtz Christensen. Juni 2003.
- 3:** Loren Mosher og Lorenzo Burti: Samfundspsykiatri. En praktisk håndbog. Hans Reitzels forlag, 1994.
- 4:** L.T. Abildtrup og A. Neidel ”Magt og frihed i socialpsykiatrien – en undersøgelse af brugerindflydelse i praksis”, RUC 2003.
- 5:** Kjeld Høgsbro, Preben Brandt, Frank Ebsen, Ole Thomsen, Merete Nordentoft ”Brugerne, de professionelle og forvaltningen”
- 6:** Redigeret af Bertil Michael Mahs: ”Jeg har planer, eller har jeg?”
- 7:** Niels Åkerstrøm Andersen: ”Borgerens kontraktliggørelse”
- 8:** Videnscenter for Socialpsykiatri: ”Kvalitet i socialpsykiatrien”, 2000.
- 9:** Redaktion Cohen og Ramian: HAPLA – et praksisforskningsprojekt om handleplaner. Videnscenter for Socialpsykiatri, 2001.
- 10:** Erlandsen, Gregersen, Nøttrup, Ustrup: ”Hvis handleplan?” Projekt opgave 3. modul. Den Sociale kandidat-uddannelse, juni 2000.
- 11:** Socialpædagogen: Knud Ramian: Praksisforskning som læringsrum i det sociale arbejde.
- 12:** Marit Borg og Alain Topor: Virksomme relationer, om bedringsprocesser ved alvorlige psykiske lidelser. Kommuneforlaget AS, Oslo 2003.
- 13:** Bladet Socialpsykiatri 5/Oktober 2003. Brigid Clarke: Definition på psykosocial rehabilitering.