
FOLKETINGET



Socialudvalget
SOU alm. del - Bilag 387
Offentligt

Socialudvalget

Til: Udvalgets medlemmer og stedfortrædere
Dato: 28. september 2010

Materiale fra indenlandsk studietur

Vedhæftet udleveret materiale fra den indenlandske studietur den 23. september 2010.

- Plejecenteret Kastanjehaven
- Kongens Ø
- Jonstrupvang

Med venlig hilsen

Nanna Grothe
Udvalgsassistent

Materiale fra besøg på Plejecenteret Kastanjehaven



ROSKILDE
KOMMUNE

"Innovative løsninger i en moderne offentlig sektor".

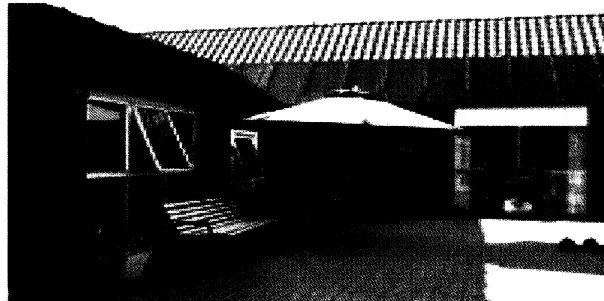
Af Centerleder Gitte Zabel

Social og Sundhed



ROSKILDE

Gennemført teknologiprojekt på Plejecenteret Kastanjehaven skaber værdi





ROSKILDE

Plejecenteret Kastanjehavens har i samarbejde med Teknologisk Institut, Center for Arbejdsliv, fra marts 2009 til og med marts 2010 gennemført et projekt under overskriften ” Styrket arbejdsmiljø med ny teknologi”

De 2 overordnede mål med projektet:

- 1. At vurdere i hvilket omfang intelligent teknologi kunne understøtte et godt arbejdsmiljø ved at forebygge fysiske og psykiske arbejdsmiljøbelastninger og styrke sundhedsfremmende initiativer.
- 2. At indsamle erfaringer med teknologiske løsninger og vurdere hvilken betydning det havde for arbejdsmiljøet.

De tre fælles hovedindsatsområder

- Psykisk arbejdsmiljø og trivsel
 - Fysisk arbejdsmiljø
 - Sundhedsfremme
- Kort orientering om Kastanjehaven



ROSKILDE

Succeskriterier



- at skabe større fleksibilitet og arbejdsglæde
- at nedsætte nedslidningsrisikoen for medarbejdere
- at skabe en kultur med opmærksomhed på sundhedsfremme og velvære
- Udforme en guide og gives økonomisk bud på gevindsten ved teknologiske løsninger som del af forebyggende arbejdsmiljøarbejde.



ROSKILDE



På forkant med udviklingen

- I en tid hvor antallet af ældre bliver større og større, og behovet for pleje og omsorgspersonale vokser, er det en rigtig god ide at se på mulighederne for at overlade udvalgte og ofte nedslidende arbejdsopgaver til teknologiske hjælpemidler, så der kan frigives mere tid til den personlige pleje og omsorg.



ROSKILDE

Implementeringen

- Hvis implementeringen af nye teknologier skal være succesfuld, skal teknologierne indgå som naturligt hjælpemiddel i dagligdagen. Det kan være en stor opgave at tage de nye teknologier til sig og skrotte gamle vaner.
- Det er nødvendigt at have en god plan for hvordan implementeringen skal forløbe
- Planlægningsarbejdet handler dels om at sikre nogle gode organisatoriske og kompetencemæssige rammer, dels at sikre at gennemføringen af projektet fastholdes som en løbende proces.
- Det er nødvendigt at holde fokus og energi



ROSKILDE



Tag udgangspunkt i behovet

- Start forløbet med en workshop hvor medarbejderne fortæller om deres udfordringer og belastninger i det daglige arbejde.
- Lav en brainstorm.
- Gennemfør en fotosafari
- Denne viden benyttes som afsæt til at søge teknologiske løsninger.
- En solid inddragelse af medarbejderne fra dag 1, vil have den positive effekt, at de føler ejerskab for projektet og netop bliver de ildsjæle der skal til for at løfte inddragelsen af de teknologiske løsninger i det daglige arbejde frem mod en succes.
- Der vil være udfordringer undervejs: Gamle vaner skal brydes - teknologiens formåen – arbejdsgange der skal ændres - nye kompetencekrav .m.m.



ROSKILDE



Tid til etiske overvejelser

- Giv plads til etiske overvejelser om ny teknologi samt god pleje og omsorg. Der er mange myter og fordomme forbundet til brugen af teknologien og det er derfor vigtigt, at få talt med både medarbejdere, borgere og pårørende om deres forventninger til teknologierne. Det er især vigtigt, at medarbejderne føler sig trygge i brugen af dem.
- Den faglige vurderinger er ligeledes vigtig. Teknologierne er ikke løsrevne maskiner med deres eget liv, de er redskaber som udelukkende bør bruges på baggrund af grundig omtanke fra fagpersoner. Så skab rum også for faglig dialog.
- Formålet med ny teknologi er blandt andet, at teknologierne skal overtage de vanskelige, trivielle og nedslidende opgaver.



ROSKILDE



Nedsæt en projektgruppe

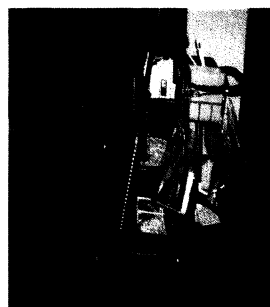
- Succesen med et teknologiimplementeringsprojekt øges, når der nedsættes en projektgruppe til at fastholde implementeringen af de nye teknologier på et godt fremadskridende spor.
- Projektgruppen er den gruppe af medarbejdere og ledere der føler ansvar for at projektet skrider fremad. Arbejdspladsen får en synlig gruppe som de øvrige medarbejdere kan gå til, når de har spørgsmål og input.
- Projektgruppen bør bestå af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Det er vigtigt at der afsættes tid til at gruppen mødes og kan drøfte udfordringer og dele gode erfaringer.



ROSKILDE

Projektgruppen på Kastanjehaven

- Vi valgte at have et bredt udvalg af personale med som projektgruppe.
- 2 Husassistenter
- 1 Pedel
- 2 Hjælpere
- 1 Afdelingsleder





ROSKILDE

Fælles forventninger i projektgruppen

Drøfte projektets muligheder og udfordringer:

- Afdække negative og positive forhold ved teknologi
- Fremme de bedste forslag til et godt arbejdsmiljø

Projektgruppens opgaver

- Den skulle sikre fokus og energi på projektet
- Den skulle være ansvarlig og bestå af lldsjaelene i hele projektperioden – føle ejerskab.
- Den skulle udvælge teknologierne
- Den skulle Involverer kollegaer – beboere - pårørende og andre interessenter i projektet og i teknologierne
- Den skulle Italesætte succes.
- Den skulle kunne tackler skepsis, kritik og modstand
- Den skulle løfte i flok

Udbrede viden og gode historier

- Projektet skulle italesætte ved hver given lejlighed
- Give kollegaer, beboere, pårørende, interessenter mulighed for at se, røre, hilse på, kommenterer m.v.



ROSKILDE

Involver borgere og pårørende

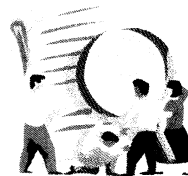
- Selvom brugen af teknologi primært har betydning i dagligdagen for medarbejderne, er det vigtigt, at både borgere og pårørende er involveret i implementeringsprocessen.
- Borgere og deres pårørende kan byde ind med vigtig viden om effekter af brugen af ny teknologi. Samtidig formindskes fordomme og frygt for ny teknologi, når kendskab og viden formidles før og under implementeringen.
- Involvering kræver tid samt koordinering. Mange kommunikative midler kan tages i brug – fx. dialogmøder, nyhedsbreve, opslag m.m.



ROSKILDE

Involvering og formidling af projektet internt og eksternt

- Medinddragelse af beboerne, så de var trygge ved at have "robotterne" omkring sig i hverdagen
- Information til BPR
- Information til pårørende
- Logbogen for dokumentation
- Billeder til ophæng på gangareal, så alle udefra også kunne se hvad Kastanjehaven var med i.
- Information og kommunikation
- Italesætte de gode historier
- PR



ROSKILDE

Udvalgte 11 teknologier afprøvet på Kastanjehaven

1. Strygerobot
2. Robotstøvsuger
3. Robotgulvvasker
4. Gulvmoppe
5. Toilet med løftefunktion
6. Toilet med automatisk bidet
7. Lift med et Åg
8. Sælrobot - Paro
9. Nintendo Wii
10. Trappemaskine
11. Sensor teknologi/optisk og Infrarød alarm





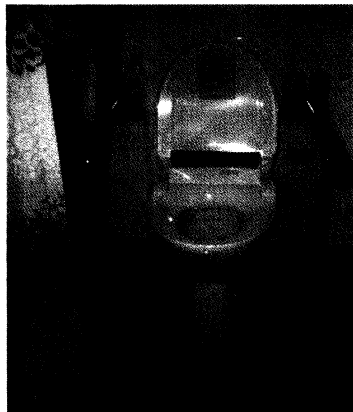
ROSKILDE

Robotstøvsuger, Robotgulvvasker, Strygerobot



ROSKILDE

Løfte- og duschtoilet





ROSKILDE

Nintendo Wii, Paro, Åg Lift.



ROSKILDE

Vigtig ledelsesopbakning



- Det er en ledelsesmæssig beslutning at afgøre om man gerne vil arbejde med den nye teknologi, men når det kommer til valget af teknologier og selve implementeringen er det i høj grad medarbejderne der skal på banen. Ledelsen skal klart tilkendegive, at den satser på den nye teknologi, at det er ok at være i tvivl om, hvordan den virker, og at der er tid og plads til at medarbejderne kan "lave fejl" og gøre sig sine erfaringer.
- I arbejdet med at få ændret de gamle vaner, så teknologierne kommer til deres ret, spiller ledelsen en central rolle. Ledelsen skal opstille mål og retning for forløbet.
- Med sit eget engagement og aktive deltagelse skal lederen vise, at der er fokus og opbakning omkring implementeringen, udvikling af nye kompetencer og ændring af arbejdsgange.
- Sørg for god ledelsesopbakning, især når de første problemer melder sig

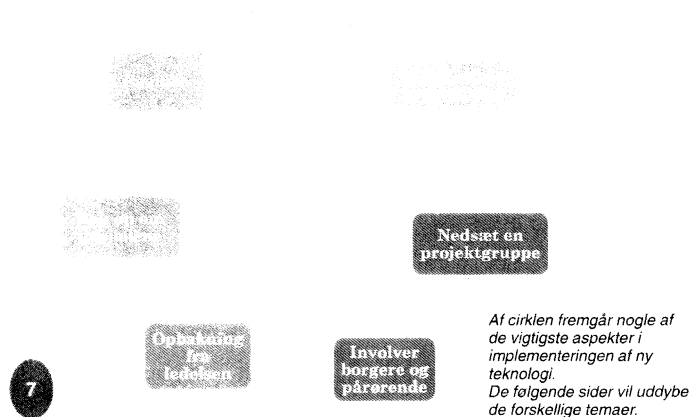


Fast mødestruktur med løbende evaluering af teknologier og arbejdsmetoder

- Sæt tid af i en fast mødestruktur fx hver 14 dag til projektgruppen, hvor logbøger, historier og erfaringer diskuteres. Brug den viden der kommer frem til afsæt for afprøvning af nye arbejdsgange, da det åbner muligheder for at bryde med de gamle vaner. Brug personalemøder, informationsmøder m.m. til at udbrede den erhvervede viden til resten af medarbejderstaben.
- Stil spørgsmål fx:
 - Har teknologierne den ønskede effekt?
 - Kan vi gøre noget for at få implementeringen til at glide lettere?
 - Kan teknologierne forbedres?



Eksempel på en implementerings plan





ROSKILDE

Erfaringsgrundlag

- **Teknologierne har skabt større fleksibilitet og arbejdsglæde**
- - Medarbejderen giver direkte udtryk for stor tilfredshed og trivsel
- - Glæde og udfordringer ved at få nye kompetencer
- **Teknologierne har nedsat nedslidningsrisikoen for medarbejdere**
- - Meget store arbejdsmiljømæssige gevinster. Skåner ryg og arme.
- - Medarbejdere fortæller at de er stoppet med at gå til fysioterapi
- - Trivielle og monotone opgaver overladt til teknologi
- **Teknologien har skabt en kultur med opmærksomhed på sundhedsfremme og velvære**
- - Det daglige arbejde er præget af refleksion over hvordan vi løser opgaverne
- **Teknologierne har øget effektiviseringen**
- - Arbejdsgangene er effektiviseret og nye arbejdsgange er kommet til. Der er gjort op med gamle vaner (primært indenfor praktisk bistand)



ROSKILDE



Lederen; På forkant med udviklingen

- Vær nysgerrig, åben og stil spørgsmål løbende i processen.
- Fold perspektiverne og mulighederne ud for et godt arbejdsmiljø
- Fokuser på det sundhedsfremmende og forebyggende
- Reflekter forskelle og sammenhænge – skab nye sammenhænge og nye kontekster i arbejdet ved at blive ved med at fokusere på muligheder.
- Gå foran, hør dine medarbejdere, vær engageret, aktiv, motiverende, anerkendende og inddragende
- Stå fast i din beslutning om at arbejde med den nye teknologi



ROSKILDE

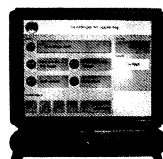
Hvad venter der os i fremtiden - eksempler ?

- Minelet – en plejrobot. En automatisk ble anordning,
- Den automatiske badekabine/ Robotbad
- Styrkedragt – Exoskeleton. Dragten kan fx bruges til at støtte svage brugere i deres bevægelser
- Serviceroboter Giraff.
- Kommunikation uden stemme
- Optisk Sengevagt og passagealarm
- Genoptræning med robotfliser
- 3D print - Rapid Prototyping. Med denne teknologi producerer man emner i forskellige materialer direkte fra en 3D-fil. Inden for plejesektoren kan vi komme til at se print af håndtag, der er specialprintede til en hånd eller fod ramt af eksempelvis gigt.



ROSKILDE

Fremtiden i billeder



Materiale fra besøg på Kongens Ø

Kongens Ø

Gruppen

Kongens Ø

Gruppen

'Mennesket før systemerne..'

Historie

- 1994 Kongens Ø starter på Møn
- 1995 Bofællesskab, Gl. Vartovvej, Hellerup
- 1995 Udslusning med Aalborg Kommune
- 1995 Udslusning med Århus Kommune
- 1996 Kongens Ø Arresøhøj
- 1996 Første behandling for kvinder
- 1996 Teambuilding bane bygges
- 1997 Kongens Ø Vridsløselille
- 1998 Rådgivning DGI-byen
- 1999 Værestedet på Vesterbro
- 2000 Rådgivning Grønlands hjemmestyre
- 2000 Gadeprostitution Reden og Odense
- 2002 Dagbehandling Frederiksberg

Historie

- 2003 Omsorgsbehandling Arresøhøj
- 2003 Motivation Vestre Fængsel
- 2004 Efterbehandling Vridsløselille
- 2005 Tour de Udsat
- 2006 101 forslag på Vesterbro
- 2007 Behandling af etniske minoriteter
- 2007 Nedtrapningskoncept Aalborg
- 2007 Bofællesskab Amager
- 2008 X-Games
- 2009 Verdens største stævne UL 2009
- 2010 Kongens Ø Venner
- 2010 Nyborg Statsfængsel

Kongens Ø Gruppen

Organisation

- Kongens Ø Gruppen
- Kongens Ø Arresøhøj
- Kongens Ø Vridsløselille
- Kongens Ø Amager
- Kongens Ø Holger Danske
- Kongens Ø Venner

Ydelser

- Nedtrapning/stabilisering
- Primærbehandling
- Tilbagefaldsbehandling
- Særlige behandlingsforløb
- Omsorgstilbud
- Etniske minoriteter
- Pårørende kurser
- Udslusning/halvvejsafdeling
- Bofællesskab
- Fængselsbehandling

Kongens Ø

Gruppen

'Ingen facilitliste på behandling..'

Det er meget enkelt..

Regler

- Ingen rusmidler
- Ingen fysisk vold
- Ingen trusler om vold

Forventninger

- Deltager i program
- Gør rent og passer ansvar
- Aftaler uden for huset godkendes
- Ansvarlig adfærd overfor alle
- Alle besøger aftalt
- Efterlad værelset som du vil modtage
- Husk at aflevere alle ting igen
- At du fortæller om uregelmæssigheder
- Renvasket og soigneret
- Rent tøj
- God kammerat, der hjælper andre
- Aktiv medspiller

Proces og system

Proces

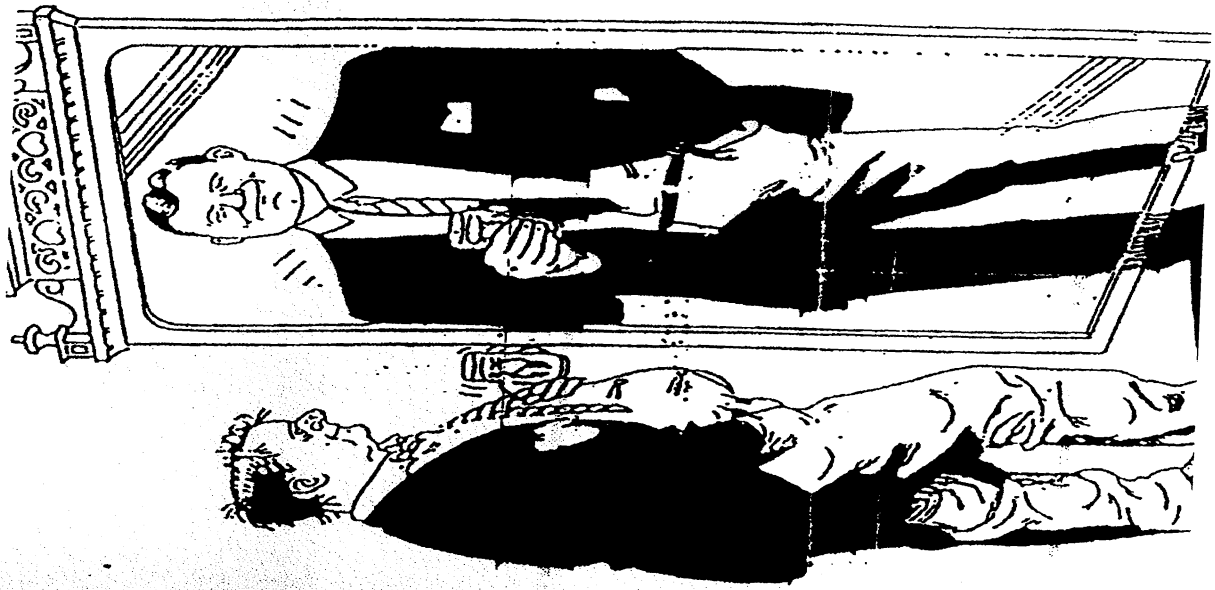
- Erkendelse
- Oplysning
- Accept
- Tilgivelse

System

- Tanker
- Følelser
- Holdninger
- Handlinger
- Konsekvenser

Kongens Ø

Gruppen



Lille spejl

Kongens Ø

Gruppen



Aben

Kongens Ø

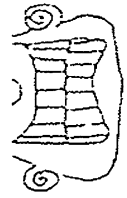
Gruppen



DMATTET



FORVIRRET



BEGEJSTRET



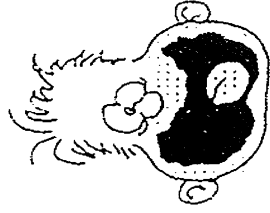
SKYLDIG



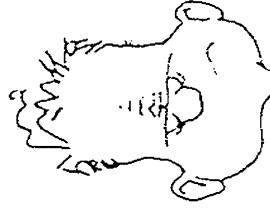
MISTÆNKSOM



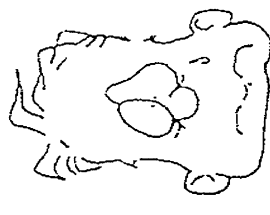
VRED



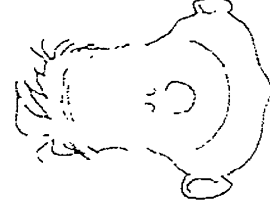
HYSTERISK



FRUSTRERET



BEDRØVET



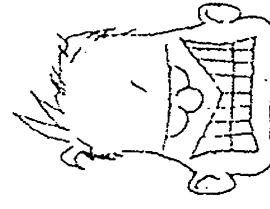
SELVSIKKER



FLOV



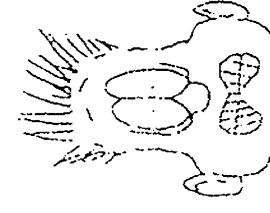
GLAD



ONDSKABSFULD



VÆMMELSE

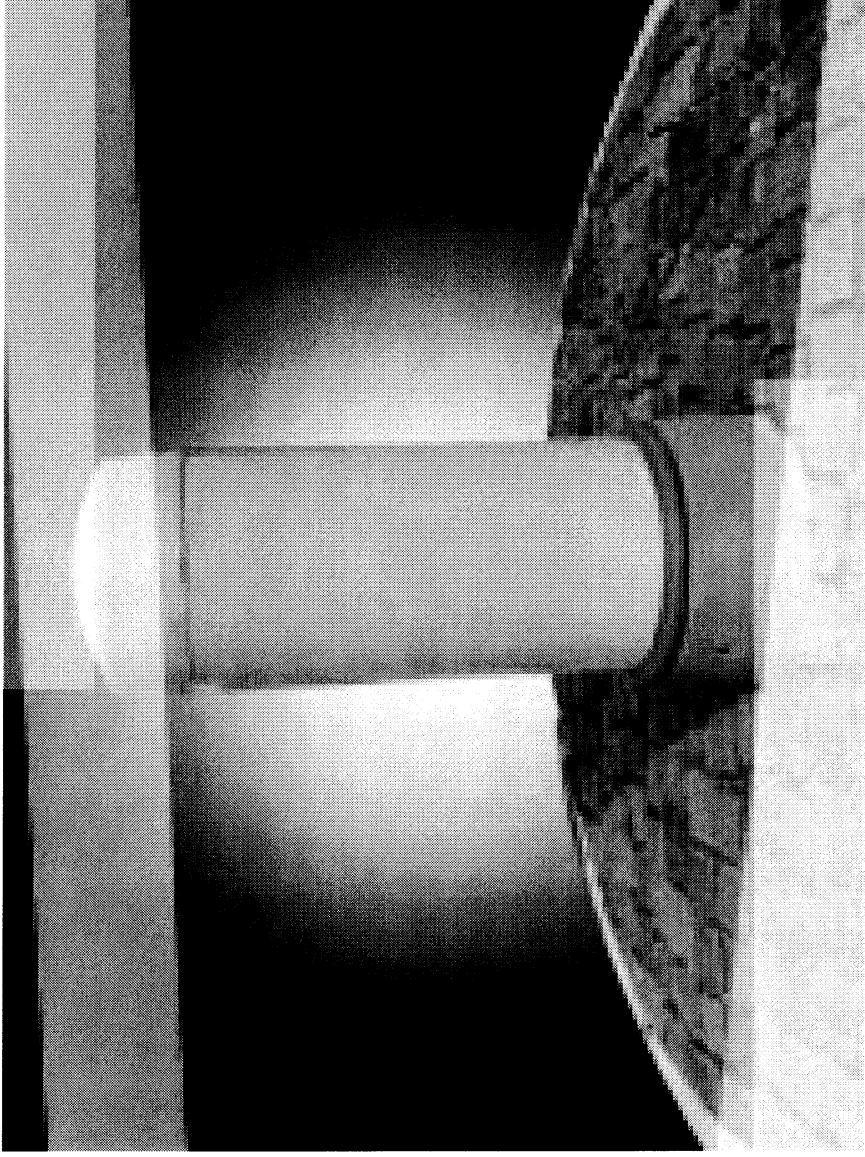


BANGE



Stemmingsindtryk





Alle kan have brug for en helle....

.



Tak for opmærksomheden!

Historie

- 1994 Kongens Ø starter på Møn
- 1995 Bofællesskab, Gl. Vartovvej, Hellerup
- 1995 Udslusning med Aalborg Kommune
- 1995 Udslusning med Århus Kommune
- 1996 Kongens Ø Arresøhøj
- 1996 Første behandling for kvinder
- 1996 Teambuilding bane bygges
- 1997 Kongens Ø Vridsløselille
- 1998 Rådgivning DGI-byen
- 1999 Værestedet på Vesterbro
- 2000 Rådgivning Grønlands hjemmestyre
- 2000 Gadeprostitution Reden og Odense
- 2002 Dagbehandling Frederiksberg

Historie

- 2003 Omsorgsbehandling Arresøhøj
- 2003 Motivation Vestre Fængsel
- 2004 Efterbehandling Vridsløselille
- 2005 Tour de Udsat
- 2006 101 forslag på Vesterbro
- 2007 Behandling af etniske minoriteter
- 2007 Nedtrapningskoncept Aalborg
- 2007 Bofællesskab Amager
- 2008 X-Games
- 2009 Verdens største stævne UL 2009
- 2010 Kongens Ø Venner
- 2010 Nyborg Statsfængsel



Vejen til
et bedre liv...

Kongens Ø

Den Selvejende Institution Kongens Ø

Administration & Behandling:

Kongens Ø
Arresøhøj
Præstevej 62
DK-3200 Helsingør

Tel: (+45) 48 71 21 90
Fax: (+45) 48 71 23 09

Kongens Ø
Bofællesskabet Amager
Vejlands Allé 93
DK-2300 København S.

info@kongensoe.dk
www.kongensoe.dk

- 3 Profil
- 4 Behandlingsfilosofi
- 5 Samarbejdsfilosofi
- 6 Brugerinddragelse
- 7 Målgrupper
- 8 Stoffri behandling
 - Afgiftning/stabilisering
- 9 - Primærbehandling
- 10 - Tilbagefaldsbehandling
 - Specialbehandling
- 11 - Skræddersyet forløb
 - Parbehandling
 - Halvejs-udslusningsforløb
 - Bofællesskab, Arresøhøj
 - Bofællesskab, Amager
 - Efterbehandling
- 12 Omsorgsdel
- 13 Miljø
 - Stoffri behandling
 - Afgiftning/stabilisering
 - Omsorgsafdeling
- 14 - Halvejs-afdeling, Arresøhøj
 - Bofællesskab, Arresøhøj
 - Bofællesskab, Amager
- 15 Aktiviteter
 - Behandlingsaktiviteter
 - Fritidsaktiviteter
- 16 Visitation
- 17 Udskrivning
- 18 Pårørende
- 19 Dokumentation





Profil

Kongens Ø er en selvejende institution, der siden starten i 1994 har behandlet flere hundrede stofafhængige mennesker fra hele Danmark.

Baggrunden for resultaterne er »de 12 trin« – og Minnesota modellens principper. Vi kombinerer behandlingen med terapeutiske metoder efter et individuelt skøn.

Vor administration er bemannet med seks medarbejdere – og der er 34 fastansatte i behandlingsteamet på Arresøhøj.

Supervision og kurser indgår naturligt som en integreret del af personalets faglige og behandlingsmæssige udvikling og efteruddannelse.

Alle medarbejdere, der har direkte behandlingstilknytning, har en faglig relevant baggrund f.eks. som socialrådgiver, sygeplejerske, læge, rådgiver/alkolog/DAC, terapeut/psykoterapeut, socialpædagog eller andet, men også de menneskelige kvaliteter – herunder tålmodighed og empati – er altafgørende faktorer i vort valg af medarbejdere.

De ansatte behandlere, der er tidligere misbrugere, har relevant uddannelse og flere års stoffrihed bag sig – og derigennem også et indgående kendskab til »de 12 trin«.

Velkommen til Kongens Ø!



Respekt
for det
enkelte
menneske...

Behandlingsfilosofi

Kongens Ø arbejder ud fra det enkelte menneske – og i respekt for menneskelig integritet og værdighed. Derfor er et helhedsorienteret menneskesyn en naturlig del i vort daglige arbejde med mennesker. Vi arbejder overordnet set med ren stoffri behandling og med en særlig omsorgsdel alt efter det konkrete tilfælde og aftalerne med de visiterende myndigheder, misbrugerens samt vores egen læge og behandlere.

Den stoffri behandling tager udgangspunkt i, at misbrug og afhængighed er kerneproblemet. Misbrug og afhængighed er progressive størrelser, som skader den enkelte fysisk, psykisk, socialt og åndeligt. For at kunne behandle misbrug og afhængighed er det nødvendigt at stoppe brugen af stemningsændrende stoffer.

Løsningen på misbrug og afhængighed indebærer en accept af den biologiske/fysiske disponering, og at der sideløbende arbejdes med de psykosociale problemstillinger, da de er en medvirkende årsag til, at misbrug og afhængighed fastholdes. De psykosociale problemstillinger er primært følgevirkninger af et liv med ustabile livsvilkår, misbrug og afhængighed.

Misbrug og afhængighed betragtes som en multifaktor konstruktion, og derfor arbejder Kongens Ø med stofafhængighed i en kombination mellem den biologiske/fysiske disponering og de psykosociale problemstillinger.

Hvilke terapeutiske metoder, der anvendes i den specifikke behandlingsproces, afhænger af beboerens individuelle behov – og afklares af Kongens Ø's behandlingspersonale i samråd med beboeren og den visiterende myndighed. På baggrund af denne afklaring sammensættes en individuel behandlingsplan for beboeren. For at sikre en fortsat og kontinuerlig personlig udvikling anbefaler Kongens Ø, at beboeren deltager i anonyme selvhjælpsgrupper, som vi også introducerer til.

Til særligt udsatte afhængige, som har svært ved at profitere af stoffri behandling, er der også muligheder på Kongens Ø. I vores Omsorgsdel arbejder vi på at opbygge et fundament for at opnå en forbedret livskvalitet. Det primære formål er at stabilisere beboeren, men derudover tilbyder vi – i samråd med beboeren og den visiterende myndighed – at deltage i udviklingen af en social bæredygtig handleplan.

Vi finder altid en løsning...

Kongens Ø har en lang tradition for at indgå i nye og konstruktive behandlingssamarbejder. Ofte ønsker nogle af vores samarbejdspartnere, at vi i fællesskab udvikler skræddersyede behandlingstilbud, der kan indgå som en naturlig del i de behandlingstilbud, som samarbejdspartnere i forvejen tilbyder sine klienter.

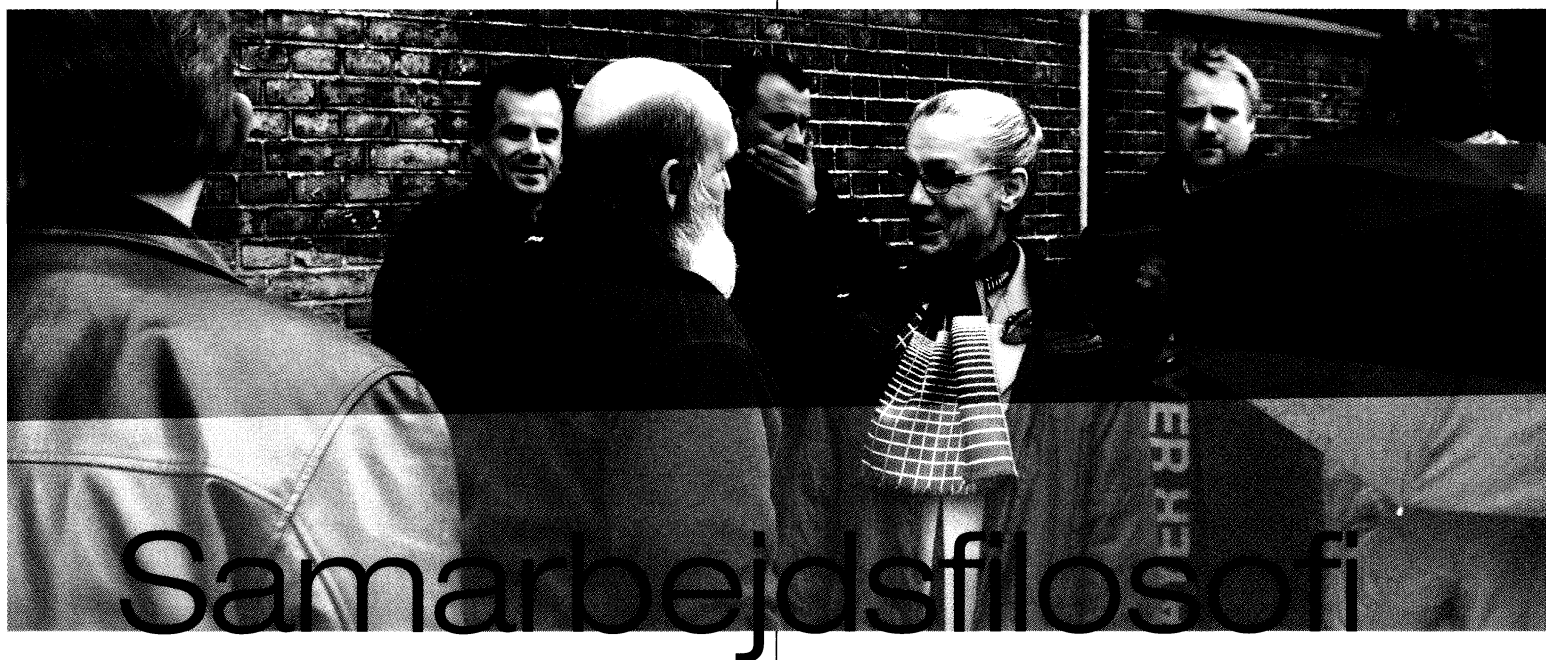
I 2002 blev det til et samarbejde med Frederiksborg Amt, hvor vi i fællesskab udviklede et behandlingstilbud for stofmisbrugere, der deltager i amtets ambulante behandling. – I Århus indgik vi også et samarbejde, men her handlede det om, at misbrugere skulle gennemgå afgiftning/stabilisering hos os – for senere at blive flyttet tilbage til et af Århus Kommunes mange behandlingstilbud. – I Ribe Amt har vi i fællesskab udviklet et skræddersyet tilbagefaldskoncept for stofmisbrugere – I Aalborg

har vi skabt et tæt samarbejde med Bixen, og der er en lang række andre eksempler på samarbejder i større eller mindre omfang med både stat, amt og kommuner. Hvis du ønsker yderligere informationer om projekterne, er du altid velkommen til at kontakte os.

– Vi tror på, der i fremtiden vil være et øget behov for at integrere offentlige behandlingsydelser med eksterne og specialiserede behandlingstilbud.

Kongens Ø har den fleksibilitet og erfaring, der er nødvendig for at kunne indgå i konstruktive og innovative samarbejder.

– Vi tror også på, at det er den optimale løsning for det enkelte menneske i misbrug og afhængighed og for både kvaliteten og økonomien i samfundet.



VELKOMSTMAPPE

- Information om vores kontaktperson-system
- Praktiske oplysninger om stedet
- Information om medicinudlevering
- Information om lomme penge/Egenbetaling
- Forventninger til beboeren
- Husorden
- Dagligt program

Samspil er
nøglen til
succes...

Respekt for det enkelte menneske er en grundlæggende værdi hos Kongens Ø. Beboere og behandlere er ligeværdige mennesker. Der er forskellige roller og opgaver, som skal udfyldes, men grundlæggende er alle ligeværdige.

Kongens Ø prioriterer derfor brugerinddragelsen højt og finder, at det er af afgørende betydning for behandlingerne og resultaterne. Brugerinddragelse er således et fundament i behandlingen og finder sted hele tiden og hver dag – for kun i dialog med beboeren, kan vi skabe gode og langsigtede resultater.

Brugerinddragelsen starter allerede ved indskrivningen, når beboeren får udleveret en velkomstmappe med oplysninger om behandlingen og de fysiske rammer. Der tildeles en fast kontaktperson, som guider beboeren gennem den første tid af opholdet. En stor del af tiden i afgiftnings-/stabiliseringsfasen går med at introducere beboeren for dagligdagen på behandlingshjemmet. Selve afgiftningen/nedtrapningen foregår også i et samspil mellem beboeren og lægen/behandlerne.

Brugerinddragelsen anvendes på alle niveauer i behandlingen, og beboeren har altid fri adgang til at læse og kommentere alt skriftligt materiale, der sendes til den visiterende myndighed.



Bruger- inddragelse



Kongens Ø modtager mænd og kvinder i alderen 18+.

Beboerne matches til behandlingsgrupperne ud fra en helhedsvurdering, hvor persontypen vægter meget højt. Vi behandler alle de typer af misbrugere, som Socialministeriet har defineret i grupperne 1, 2 og 3:

GRUPPE 1

Stofafhængige, hvis funktionsevne er relativt intakt. De lever ofte i et »normalt« socialt miljø uden tilknytning til misbrugsmiljøerne. Der er ofte tale om tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet.

GRUPPE 2

Stofafhængige med en længere misbrugskarriere bag sig, med en social funktionsevne, der er væsentligt dårligere end gruppe 1. En stor del af tilværelsen leves i misbrugsmiljøerne og tilknytning til arbejdsmarked eller uddannelse er tilfældig eller ikke-eksisterende. Der findes en væsentlig kriminalitet, prostitution og hyppige institutionsophold i denne gruppe, selv om der er tale om stofafhængige med visse ressourcer, som bolig, tidligere erhvervserfaringer og tilknytning til ikke-misbrugende miljøer.

Vi
matcher
bredt...

GRUPPE 3

Stofafhængige, som gennem længerevarende »kronisk« misbrugsforløb er så socialt og/eller psykisk invaliderede, at deres prognose vedrørende behandling og/eller revalidering må betegnes som særdeles dårlig.

Kongens Ø modtager også beboere med psykiatrisk diagnose i det omfang, at den psykiatriske lidelse kan forenes med et af vore behandlingstilbud.

Det er vores erfaring, at man ikke skal have berøringsangst i forhold til særlige ønsker, men at man med succes også kan integrere særlige kulturelle hensyn i behandlingen.

Kongens Ø modtager derfor gerne beboere med anden etnisk baggrund end dansk. Alle modtages med udgangspunkt i deres misbrug og afhængighed, og kræver beboeren nogle særlige hensyn, aftales det med den visiterende myndighed og beboeren.

Stoffri behandling



Alle vore behandlingstilbud henvender sig til mænd og kvinder i alderen 18+.

Afgiftning/stabilisering

Kongens Ø har følgende afgiftnings-/stabiliseringsstilbud:

- Afgiftning/stabilisering til Primær- og Tilbagefaldsbehandling
- Afgiftning/stabilisering til Bofællesskab/Dagbehandling
- Afgiftning/stabilisering til anden behandling

Når en beboer ankommer, aftales der med alle involverede og vores læge en afgiftnings-/nedtrapningsplan. Behandlingspersonalet er i denne fase ekstra opmærksomme på beboerens tilstand, og ofte tages der en uformel samtale om, hvordan afgiftningen/nedtrapningen opfattes og virker. Deltagelse i det daglige program tilpasses altid beboerens fysiske og psykiske tilstand.

I særlige tilfælde kan der efter samråd med vores læge ændres i afgiftnings-/nedtrapningsplanen. For beboere, der får ordineret psykofarmaka, fortsætter ordinationen – og der foretages ingen ændringer, uden at det på forhånd er aftalt med den visiterende myndighed. Beboeren skal altid være stabiliseret, før der kan foretages en ændring i ordinationen.

I tilfælde hvor Kongens Ø har mistanke om dobbeltdiagnose, tilkaldes vores psykiater, som foretager en vurdering af beboeren.

MULIGHEDER

- Afgiftning/stabilisering
- Primærbehandling
- Tilbagefaldsbehandling
- Parbehandling
- Skråddersyede forløb
- Halvvejs-/Udslusningsforløb
- Bofællesskab, Arresøhøj
- Bofællesskab, Amager
- Efterbehandling

MÅLSÆTNINGER

- Fastholde stoffrihed
- Vedligeholde motivation
- Fysisk forbedring
- Psykisk og følelsesmæssig forbedring
- Konstruktive netværk/sociale relationer
- Introduktion til selvhjælpsgrupper
- Udslusning til bolig/bofællesskab
- Fortsat udvikling (beskæftigelse, uddannelse, etc.)

Primærbehandling

Primærbehandlingen er opdelt i grupper med 8-10 beboere. Beboerne matches til en gruppe ud fra en helhedsvurdering, hvor persontypen vægter meget højt. Grupperne er blandede, men alle har et ugentligt fællesmøde, der er delt efter køn.

Længden af en primærbehandling varierer for den enkelte beboer, men forløbet er typisk på mellem tre og fem måneder. Alle grupper arbejder ud fra en 4 fase-model. Faserne består af både obligatoriske og individuelle opgaver. Faseskiftet vurderes nøje – og i tæt sammenhæng med den aftalte behandlingsplan. Skiftet fra en fase til en anden sker, når beboeren er parat til den næste fase.



FASE 1 (4-6 UGER)

I første fase arbejder beboeren med at skabe en forståelse for sin egen afhængighed og for de konsekvenser, som misbruget har fået både fysisk, psykisk, socialt og åndeligt. Beboeren guides til at tage ansvar for sig selv og sine handlinger. Vi introducerer begrebet »den afhængige personlighed« og fortæller om, at stofmisbruget ikke er et udtryk for beboerens egen identitet, men at afhængigheden har fået overtaget – og at denne afhængighed påvirker i en sådan grad, at beboeren ikke længere handler af egen fri vilje.

FASE 2 (4-6 UGER)

I anden fase arbejder beboeren med at blive en del af gruppen og lærer værdien af at være sammen med andre og løse et problem i fællesskab. Ofte kommer beboerne fra et isoleret liv, hvor de har været alene med negative tanker og følelser. For at kunne bearbejde disse tanker og følelser er det vigtigt, at beboeren bliver i stand til at vise tillid til andre og begynder at tro på, at man kan få det bedre ved at tale om de forhold, der naturligt er svære at håndtere og tale om.

FASE 3 (4-6 UGER)

I tredje fase arbejder beboeren videre med at finde ind til sig selv – og give slip på gamle normer og fordomme. Beboeren guides fortsat i at kunne håndtere tanker og følelser og handlinger – også i stressede situationer. Erfaringsmæssigt ved vi, at der i denne periode kan forekomme post traumatisk – og følelsesmæssig stress. Det er derfor vigtigt, at beboeren trænes til at kunne håndtere dette, så gamle mønstre og handlemåder ikke genoptages.

FASE 4 (3-5 UGER)

Den sidste fase fortsætter med, at beboeren får en større selverkendelse. Beboeren skal nu være i stand til selvstændigt at kunne håndtere et liv uden brug af stemningsændrende midler. Beboeren bliver vist større og større tillid og har mulighed for at prøve sig selv af i forskellige sammenhænge.

På dagligt plan trænes beboeren til at vedligeholde den struktur, beboeren har udviklet i fase 1-3. Beboeren begynder i større grad at overveje fremtiden, og hvad det betyder ikke længere at være styret af sin afhængighed. Feedback fra rådgiverne er med til, at beboeren bevarer sit fokus på, hvad der er vigtigt for beboeren i denne fase.

Tilbagefaldsbehandling

Nogle i målgruppen får relativt hurtigt et tilbagefald, efter at de har gennemført deres behandling. Andre i målgruppen har været stoffri i en længere periode, men har alligevel genoptaget deres misbrug. Fælles for beboerne er, at de har gennemført en behandling for deres afhængighed.

Når beboeren er afgiftet/nedtrappet, starter tilbagefaldsbehandlingen, der er opdelt i fire faser og strækker sig over 8 uger. Fase 4 foregår efter udslusningen.

FASE 1 (2 UGER)

I fase 1 afdækker beboeren de strategier, der førte til, at beboeren havde et tilbagefald. Beboeren arbejder med at identificere hvilke situationer, der er kritiske for beboeren. De fleste tilbagefald starter med følelsesmæssig stress og blandt andet gennem stresshåndtering, lærer beboeren at håndtere akutte risikosituationer, der opstår i dagligdagen.

FASE 2 (4 UGER)

I fase 2 fokuserer beboeren på, hvorfor han/hun har valgt at gå i behandling og hvilke motiver, der ligger bag denne beslutning. Efterfølgende fokuserer beboeren på at identificere hvilke områder og hvilke målsætninger, beboeren skal arbejde med.

Efterfølgende laver beboeren handleplaner, der sikrer, at målsætningerne opfyldes.

FASE 3 (2 UGER)

I den 3. fase fokuserer beboeren på uhensigtsmæssige mønstre, som den afhængige har en tendens til at følge, og som forhindrer beboeren i at opnå de nye målsætninger, der blev arbejdet med i fase 2. I denne fase arbejdes der også med at identificere personlige værdier. Afslutningsvist laver beboeren en fremtidig handleplan.

FASE 4 (OP TIL 52 UGER)

Erfaringen viser, at beboerne efter endt tilbagefaldsbehandling har stor gavn af kontinuerligt at få input til dagligdagen. Derfor har beboeren efter tilbagefaldsbehandlingen mulighed for telefonisk at kontakte en behandler og kontinuerligt blive guidet. Handleplanen gennemgås og rettes eventuelt til, ligesom beboeren guides i at håndtere akutte udfordringer.

Parbehandling

Parbehandlingsforløbet følger primært de grupper, som parret indskrives i. Sideløbende dette behandlingsforløb deltager parterne i par-terapi, hvis de ønsker at fortsætte deres relation. Parret deltager også i vores kurser for pårørende. Har parret børn, vil der blive lagt stor vægt på at styrke parrets relationer og forælderrolle, og det vil også være muligt at have samkvem med børnene under behandlingen.

Parret har mulighed for at bo sammen, men i den daglige behandling vil de blive behandlet som enkeltindivider. Vi lægger stor vægt på, at par får bearbejdet deres stofafhængighed og får løst op for deres indre konflikter – hver for sig. De konflikter, som de har i fællesskab, løses i par-terapien.



Skræddersyede forløb

Kongens Ø modtager også beboere, der har et helt særligt behandlingsbehov. Det kan være beboere, der skal videre til anden behandling, eller det kan være beboere, hvis behov for behandling ikke kan opfyldes i andre behandlingstilbud.

Mens beboeren afgiftes/stabiliseres, laver Kongens Ø i samarbejde med den visiterende myndighed og beboeren en behandlingsplan – og samtidigt tilknyttes en personlig og fortrolig rådgiver.

Halvejs-/udslusningsforløb: Arresøhøj

Halvejs-/Udslusningsforløb tilbydes både med og uden erhvervs-/uddannelsesafklaring.

Konceptet er udviklet som et bofællesskab, hvor beboerne selv har et fælles ansvar for alle funktioner. Halvejs-/Udslusningsforløb fungerer både som en læreproces og en udslusning til samfundet. Beboerne trænes i at kunne fungere fysisk, psykisk og socialt sammen med andre mennesker. I praksis betyder det, at beboerne skal få en hverdag til at fungere.

I samarbejde med socialrådgiver og behandlere udvikles der en handleplan, så beboeren får skabt et specifikt overblik i forhold til sin egen situation. Alle beslutninger om beboeren foretages i et tæt og fortroligt samarbejde med den ansvarlige myndighed.



Bofællesskab:

Arresøhøj

I 2002 startede Kongens Ø et nyt samarbejde med Frederiksborg Amt's misbrugsbehandling. Samarbejdet udmøntede sig i et projekt, hvor Kongens Ø afgifter/stabiliserer beboere, der har deltaget i en forbehandling i Frederiksborg Amt's regi. Efter afgiftningen stabiliseres beboeren på Kongens Ø – og starter på dagbehandling i amtsregi i Helsingør, mens basen stadig er bofællesskabet på Arresøhøj. Projektet har givet gode resultater, ligesom der er udviklet et tæt samarbejde med Frederiksborg Amt's misbrugsbehandling.

Bofællesskabet fungerer i store træk på samme vilkår som et halvejs-/udslusningsforløb, hvor beboerne har et fælles ansvar for alle funktioner.

Bofællesskab:

Amager

Bofællesskabet på Amager råder over 8 pladser til personer, der enten har afsluttet deres døgnbehandling eller følger et dagbehandlingsforløb. Bofællesskabet fungerer som en storfamilie. Alle har et fælles ansvar for, at bofællesskabet fungerer. Hver enkelt beboer har en eller flere opgaver. Der afholdes bofællesskabsmøde en gang om ugen, hvor praktiske forhold planlægges. Bofællesskabet er stof- og alkoholfrit.

Der er tilknyttet en behandler, der kontinuerligt har samtaler med beboerne. Endvidere er der døgnvagt, og beboerne kan altid komme i kontakt med den vagthavende behandler.

Efterbehandling

Efterbehandling er et tilbud til alle, der har afsluttet et behandlingsforløb på Kongens Ø. I afslutningen af behandlingen modtager den enkelte beboer et tilbud om at deltage i efterbehandlingsgruppen. Efterbehandlingen foregår i eksterne lokaler i København.

Formålet med efterbehandlingen er at hjælpe beboerne igennem en svær overgangsperiode fra behandlingen – og tilbage til dagligdagen. Efterbehandlingen er tilbagefaldsforebyggende og et tilbud om hjælp til at fastholde stoffrihed og selvudvikling. Det er også et mål at få socialt og kammeratligt samvær med ligestillede.

MÅLSÆTNINGER

- Medicinsk stabilisering
- Fysisk forbedring
- Psykisk og følelsesmæssig forbedring
- Stærk relation til relevante myndigheder
- Aktivisering gennem små succesoplevelser
- Udvikling af social handleplan
- Udslusning til bolig/bofællesskab

Respektfuld omsorg og pleje...

Omsorgsdelen er til de hårdest ramte afhængige af begge køn i alderen 25+. Omsorg/stabilisering tilbydes med udslusning til videre forløb eller med afklaring af videre forløb. Begge varianter indeholder afgiftning/nedtrapning for sidemisbrug i det omfang, det er nødvendigt.

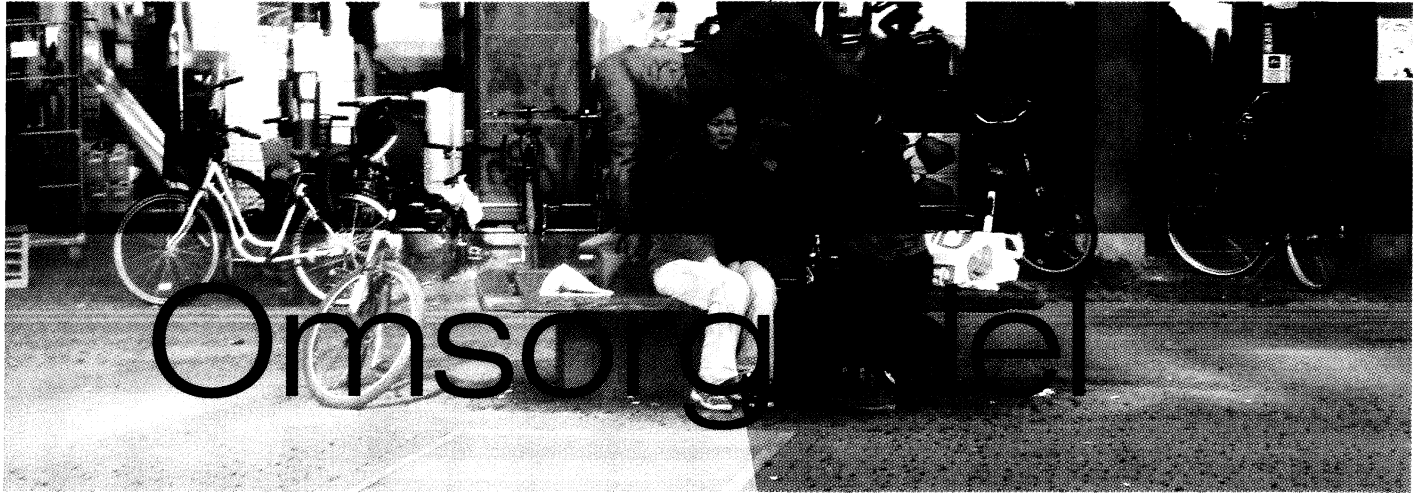
Omsorgsdelen sigter ikke mod, at beboerne i omsorgsbehandlingen skal være stoffri, men på at beboerne stabiliseres med den nødvendige medicin, og at der afgiftes for sidemisbrug. Beboerne i omsorgsdelen har en tæt kontakt til vores sygeplejerske og øvrige plejepersonale, der drager omsorg for, at beboeren behandles for skadevirkninger med den nødvendige medicinske og plejemæssige støtte.

En beboer i omsorgsdelen har ofte ikke kunnet profitere af traditionelle behandlingstilbud og er meget ressourcekrævende. Omsorgsdelen er starten på et nyt liv for dem, der er længst ude i deres stofmisbrug. I første omgang er der fokus

på at opnå en mærkbar forbedring af livskvaliteten gennem en medicinsk stabilisering – og gennem små succesoplevelser i det daglige. Først derefter er det muligt for beboeren at træffe et valg for fremtiden.

Omsorgsdelen foregår i en kort periode i Arresøhøjs modtagelsesafdeling og efterfølgende i to specielt indrettede huse, der er adskilt fra den stoffri behandling. Når en beboer ankommer til omsorgsdelen, indkvarteres beboeren typisk i vores modtagelsesafdeling, da observationsbehovet i denne periode er meget stort. Efter en kort periode overføres beboeren til et af de huse, som omsorgsdelen råder over.

Indholdet i et omsorgsforløb er varierende og planlægges i forhold til beboerens fysiske og psykiske situation. Beboerne deltager i velfærdsmøder, ene-samtaler, ture ud af huset og mange andre aktiviteter, som beboeren har overskud til at deltage i.



Omsorgsdelen

Miljø

Kongens Ø, Arresøhøj er nomineret til 80 beboeren, men for at opnå bedre behandlingsforhold, ønsker vi maksimalt at have 65 beboere ad gangen. Det giver os blandt andet muligheden for at tilbyde enkeltværelser til de fleste beboere.

Kongens Ø har domicil på Arresøhøj, der er beliggende i et naturskønt område tæt ved skov og strand og med udsigt over Arresøen. Vi råder over store udendørsarealer, der er indrettet med baner til teambuilding (Power-bane), beach-volley, tennis og basketball og meget andet. De smukke omgivelser danner en fredsfyldt atmosfære for behandlingen.

Arresøhøj er stiftfuldt indrettet og består – foruden den store hovedbygning – af tre separate bygninger. Ejendommen er i alt på 7.000 m² under tag.

Stoffri behandling: Arresøhøj

Hovedbygningen indeholder alle fælles faciliteter (vagt, information, mønttelefon, grupperum etc.). Alle beboerne spiser sammen i fælles spisestue, og der er flere fællesstuer, hvor beboerne kan være sammen på tværs af grupperne. Der er også adgang til meditationsrum, computerrum, foredragssal, TV med storskærm, billard, bordtennisrum og meget andet.

Både behandlingen og boafdelingerne er opdelt i mindre enheder. Boafdelingen består hovedsagligt af enkeltværelser, hvortil der er tilknyttet en fællesstue. Alle værelser har eget bad og toilet. I fællesstuen er der TV, te-køkken og køleskab. Opdelingen i de mindre enheder sikrer, at beboerne har et trygt og hyggeligt sted, hvor de altid kan søge ro. Endvidere er der mulighed for at have personlige effekter på værelserne.

ANTAL PLADSER

Arresøhøj

- Afgiftning/stabilisering: 12 pladser
- Stoffri behandling: 33 pladser
- Omsorgsafdeling: 13 pladser
- Halvvejsafdeling: 10 pladser
- Bofællesskab: 12 pladser

Amager

- Bofællesskab: 8 pladser

Afgiftning/stabiliseringsafdeling: Arresøhøj

Afdelingen for afgiftning/stabilisering ligger i hovedbygningen og har sin egen afdeling. Den består af enkelt- og dobbeltværelser med en fællesstue. Alle værelser har bad og toilet. I fællesstuen er der TV, te-køkken og køleskab.

Omsorgsafdeling: Arresøhøj

Omsorgsafdelingen består af to huse med plads til henholdsvis fem og otte beboere. Endvidere råder omsorgsdelen over 5 pladser i hovedbygningen. De to huse er fysisk adskilt fra den øvrige behandling på Arresøhøj. Beboerne kan frit komme i hovedbygningen, mens beboere i døgnbehandling ikke frit kan færdes i omsorgsafdelingen.

Der bor både mænd og kvinder i omsorgsafdelingen. Fire af beboerne har egne værelser. Der er fælles toiletter og badeværelser. Husene har fælles køkken, opholds-, fjernsyns- og spisestue samt vaskekælder. Begge huse har solterrasser i en afskærmet have. I sommerhalvåret opstilles der borde, bænke og grill udendørs.

Halvvejs-afdeling:

Arresøhøj

Halvvejshusafdelingen på Arresøhøj er placeret i hovedbygningen og har sin egen selvstændige plads i organisationen. Afdelingen har udelukkende enkeltværelser, hvortil der er knyttet en fællesstue. Alle værelser har eget bad og toilet. I fællesstuen er der TV – og i køkkenet er der komfur og køleskab.

Bofællesskab:

Arresøhøj

Bofællesskabet på Arresøhøj er indrettet i et separat beliggende hus på Arresøhøj. Huset har plads til 12 beboere og er fysisk adskilt fra de øvrige aktiviteter på stedet. Huset drives i samarbejde med Frederiksborg Amt's misbrugsbehandling.

Der bor både mænd og kvinder i bofællesskabet. Beboerne bor på dobbeltværelser, og der er fælles toiletter og badeværelser. Bofællesskabet har derudover forskellige fælles faciliteter som køkken, opholds-, fjernsyns- og spisestue samt vaskekælder.

Bofællesskabet har to solterrasser i en afskærmet have. I sommerhalvåret opstiller vi borde, bænke og havegrill.

Bofællesskab:

Amager

Bofællesskabet på Amager har til huse i en arkitekttegnet villa på 270 m², der ligger på Amager – og der er i alt plads til otte beboere. Huset ligger i gå-afstand fra Metrostationer, og man kan nå centrum af København på under 10 minutter. Bofællesskabet har beboere af begge køn. Der er seks enkeltværelser og et dobbeltværelse – og 3 fælles toiletter og badeværelser. Af fællesfaciliteter er der køkken, opholds-, fjernsyns- og spisestue, vaskekælder samt en fælles computer, som beboerne frit kan benytte. Til huset hører der en aflukket have med bænke, borde og grill.

Bofællesskabet har tilknyttet en behandler, der kontinuerligt afholder bofællesskabsmøder. Der er døgnvagt, og beboerne kan altid komme i kontakt med den vagthavende behandler.





Aktiviteter

Kongens Ø lægger stor vægt på, at vore behandlingsprogrammer består af forskellige aktiviteter. Mangfoldighed er kodeordet. Beboerne følger et dagsprogram, som i perioder varierer for den enkelte beboer og er sammensat af både obligatoriske og frie, individuelle aktiviteter.

En del af behandlingsprogrammet foregår i grupper, hvor beboerne kan identificere sig med ligesindede: »Her er alle lige – og her har alle ret til at være«. Derfor er de fleste gruppeaktiviteter obligatoriske, med mindre andet er aftalt.

Nogle fritidsaktiviteter bruges også som en del af behandlingsprogrammet, mens andre fritidsaktiviteter er tilbud, som beboerne frivilligt kan benytte sig af – i det omfang, de har lyst.

Fra tid til anden deltager beboerne også i ture ud af huset – ofte af flere dages varighed.

BEHANDLING

- Foredrag
- Øre-akupunktur
- Opgaver
- Teambuilding
- Gruppeterapi
- Sociale arrangementer
- Undervisning
- Enesamtaler
- Gruppeopgaver
- Sport/Leg
- Speakermøde
- Selvhjælpsmøder
- Meditation
- Massage
- Workshops

Til alvor og sjov...

POWER/Teambuilding

Kongens Ø råder over en professionel teambuildingsbane på Arresøhøj, som kontinuerligt bruges i vores behandlingskoncepter, af vores samarbejdspartnere og af eksterne virksomheder og organisationer. Al teambuilding gennemføres i samarbejde med professionelle.

Fra tid til anden gør vores samarbejdspartnere brug af banen. Det er vi glade for, da det er med til at skabe gode relationer mellem mennesker.

Alle vores samarbejdspartnere er velkomne.

FRITID

- | | |
|----------------|---------------------------|
| • TV | • Meditationsrum |
| • Kano | • Film/TV |
| • Aviser | • Ud af huset aktiviteter |
| • Cykler | • Tennis |
| • Computerspil | • Billard |
| • Basketball | • Fodboldspil |
| • Strandvolley | • Bordtennis |
| | • Musik |

Visitation

Sådan kommer
vi i gang...

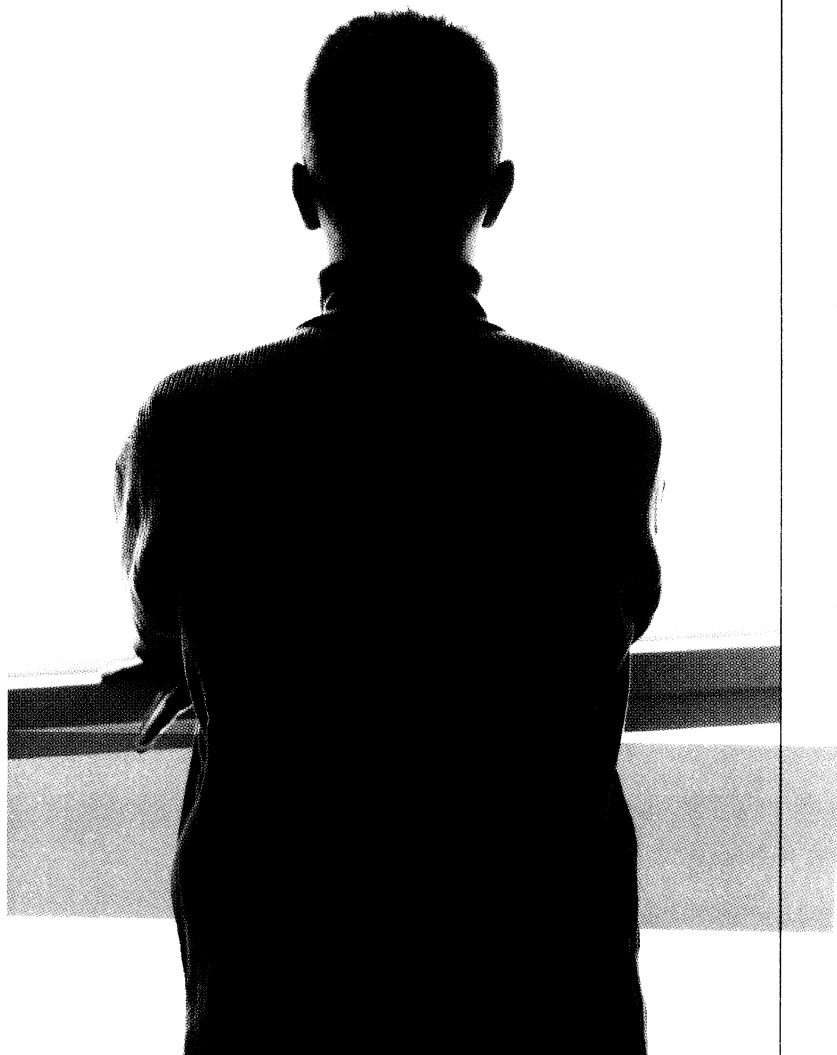
Kongens Ø modtager både akutte og planlagte indskrivinger. For at sikre beboeren en tryk indskriving og start på behandlingen eller omsorgsdelen er det vigtigt, at visitationsproceduren fungerer optimalt både for den visiterende myndighed og den kommende beboer.

Kontakten til Kongens Ø skabes typisk af den visiterende myndighed.

Der afholdes i nogle tilfælde et formøde, hvor den kommende beboer og den visiterende myndighed mødes med en behandler fra Kongens Ø. Vor medarbejder præsenterer Kongens Ø og bidrager til en kortlægning af, om den afhængige med fordel kan starte i behandling. Spørgsmål fra den potentielle beboer og den visiterende myndighed om den konkrete situation, besvares af Kongens Ø medarbejderen – og særlige forhold eller hensyn i behandlingen kortlægges af parterne i fællesskab. Efterfølgende tages der beslutning om, hvorvidt misbrugerens skal starte i behandling på Kongens Ø. Hvis det er tilfældet, aftales de nærmere praktiske omstændigheder ved indskrivingen.

I de tilfælde, hvor der aftales et behandlingsforløb, fremsender vi et skema, som den visiterende myndighed skal udfylde. Dette skema indeholder de vigtigste oplysninger, vi gerne vil modtage, så vi hurtigst muligt kan planlægge og igangsætte behandlingen.

Fra tid til anden ønsker den visiterende myndighed at aflægge et besøg med det formål at få et dybere indblik i vores behandlingsprodukter og vores behandlingsmetoder. Kongens Ø arrangerer gerne sådanne besøg, og har den visiterende myndighed brug for yderligere informationer, er man altid velkommen til at kontakte os.





Når det gælder om
at komme videre...

Udskrivning

Planlagte udskrivninger

For beboere, der udskrives efter behandlingsplanen, koordineres dette med den visiterende myndighed. Der fremsendes statusskrivelser, og beboeren fortsætter i det forløb, der er planlagt. En udskrivning fra primærbehandlingen foregår typisk om fredagen, og beboeren overføres den efterfølgende tirsdag til det forløb, der er planlagt med den visiterende myndighed. På et fællesmøde om fredagen får beboeren gode råd med på vejen – og tager afsked med de andre beboere.

Ikke planlagte udskrivninger

Når beboeren udskrives ved et uplanlagt behandlingsstop, får beboeren en togbillet hjem. Hvis beboeren selv har mulighed for at tage alle sine effekter med sig, arrangeres dette – og ellers fremsender vi effekterne for beboerens egen regning. Beboeren køres til Helsingørsk Station og får udleveret 100 kroner. Er der flere penge på den private konto hos Kongens Ø, overføres disse direkte til beboeren.

Kongens Ø lægger stor vægt på, at beboeren behandles værdigt og med respekt ved en uplanlagt udskrivning. Det er vigtigt, at beboeren ikke bruger sin udskrivning som en undskyldning for at aktivere sit misbrug og sin afhængighed. Vi forsøger altid – i det omfang, det er muligt – at give beboeren nogle gode råd med på vejen. Det er vores opfattelse og klare holdning, at fordi et menneske ikke ønsker at være i den anviste eller aftalte behandling, er det ikke ensbetydende med, at man skal fortsætte – eller »genoptage« sit misbrug og sin afhængighed. Vi gør altid vores beboere opmærksom på, at man til enhver tid har flere muligheder.

Den visiterende myndighed kontaktes, så snart det er muligt, således at der kan iværksættes et nyt tiltag. For så vidt, det er muligt, sikrer Kongens Ø, at beboeren har et sted at være efter et uplanlagt behandlingsstop.

KURSUS INDHOLD

- Kemisk afhængighed
- Behandlingsbeskrivelse
- Selvhjælpsgrupper
- Selvvård & Medafhængighed
- Følelser & Forsvarsmekanismer
- Familierådgivning
- Personlig udvikling

Afhængighed og misbrug er som ringe i vandet...

Det er Kongens Ø's erfaring, at det behandlingsmæssige resultat forbedres, når de pårørende inddrages. Derfor tilbyder Kongens Ø et familiekursus for pårørende til afhængige. Foruden at informere om misbrug og afhængighed, rådgiver vores familierapeut om, hvordan familie og venner kan håndtere den nye situation. De pårørende får bearbejdet sår og eftervirkninger, som deres familiemedlems afhængighed har forårsaget.

Kongens Ø tilbyder sessionsopdelte kurser, der gennemføres i København på hverdagsaftener og som et internatophold, der finder sted på en kursusejendom, hvor kursisterne efter ønske indkvarteres på enkelt- eller dobbeltværelser med eget bad og toilet.

Begge kurser giver de pårørende en bred forståelse af afhængighed og en indsigt i, hvordan afhængighed indvirker på deres liv.

Parørende



Vi har papir på det hele...

Status- og behandlingsmøder

Der laves en samtykke-erklæring på, til hvem og hvilke myndigheder Kongens Ø må videregive og indhente oplysninger. Samtykke-erklæringen underskrives af beboeren før eller ved indskrivning på Kongens Ø.

Afholdelse af status-/behandlingsmøder aftales individuelt med samarbejdspartnerne, men Kongens Ø tilstræber at indkalde til første møde så tidligt som muligt i forløbet, idet beboerens personlige og sociale problemer ofte spænder over flere problemfelter.

Overblik

Indenfor de første 14 dage kommer beboeren til en samtale med vores socialrådgiver. Det er vigtigt, at beboeren får skabt et overblik i forhold til økonomi, børn, bolig etc. Socialrådgiveren kan sætte en positiv proces i gang og kontakte de relevante myndigheder.

Skriftlige tilbagemeldinger

Information om behandlingen vil blive udsendt kontinuerligt til den kreds af samarbejdspartnerne, som er omfattet af samtykke-erklæringen. Det sker i form af statusskrivelser og andet skriftligt materiale, der bl.a. indeholder den overordnede behandlingsplan.

Hvis beboeren afbryder behandlingen, vil samarbejdspartnerne få telefonisk besked straks – eller senest inden for 24 timer. Der vil i alle tilfælde blive fremsendt en redegørelse om forløbet.

Godkendelser

Kongens Ø, Arresøhøj er godkendt som botilbud efter Servicelovens § 94A og af Justitsministeriet til alternativ afsoning efter Straffelovens § 78, stk. 1. Tilsyn varetages af Frederiksborg Amt og Kriminalforsorgen. Bofællesskabet Amager er godkendt efter Servicelovens § 94A.

Dokumentation

Kongens Ø er tilmeldt DANRIS i Danmark og vore resultater indtastes løbende. Du kan læse mere om DANRIS på hjemmesiden www.crf-au.dk (Center for Rusmiddelforskning, Århus Universitet).



Kongens Ø – vejen til et bedre liv

Kongens Ø er godkendt som botilbud efter Servicelovens § 94A og af Justitsministeriet til alternativ afsoning efter Straffelovens § 78, stk. 1. Tilsyn varetages af Frederiksborg Amt, Københavns Kommune og Kriminalforsorgen. Lægetilsyn varetages af Embedslægen i Frederiksborg Amt.

Kongens Ø har siden starten i 1994 vist vejen til et bedre liv for mange mennesker fra mange forskellige miljøer.

Den Selvejende Institution
Kongens Ø
Præstevej 62
DK-3200 Helsingør

Tel: (+45) 48 71 21 90
Fax: (+45) 48 71 23 09

info@kongensoe.dk
www.kongensoe.dk

hus forbi

nr. 78 oktober 2008

| pris 20 kr.

| 8 kr. går til sælgeren

| køb kun af Hus Forbi-sælgere



TEMA

**Narkomaner
og stoffri
døgnbehandling**

PRÆST

**Jeg lærer
af de
hjemløse**



I behandling på Kongens Ø



Det er ikke første gang, den tidligere sygeplejerske Gitte er i behandling for sit stofmisbrug. Hus Forbi fulgte hende i 24 timer på behandlingscentret Kongens Ø Arresøhøj.

af Marisa Matarese |
marisa.matarese@gmail.com
foto Flemming Schiller

- **Første gang jeg** kom hertil, var jeg skrækslagen, fortæller Gitte og skodder sin smøg. Umiddelbart ligner hun en, der er ansat på behandlingscentret Kongens Ø Arresøhøj og ikke en stofmisbruger: 41 år, trind, kort auberginefarvet frisure og et intenst blik bag de guldindfattede briller.

Det er ikke første gang, Gitte er i behandling. Indtil en alder af 27 havde hun styr på livet: Havde mand og hus og var en dygtig sygeplejerske med fast arbejde på hospitalet.

- Men en dag gik jeg i medicinskabet for at tage morfin. Jeg injicerede det, for jeg vidste, at jeg på den måde opnåede den bedste effekt, fortæller hun.

Hun kan ikke forklare, hvad det var, der fik hende til at tage stoffer netop den dag.

- Jeg tror, der var noget, der ikke var bearbejdet hos mig, siger hun.

Da manden senere fandt ud af, at Gitte tog stoffer, smed han hende ud. Det stoppede ikke hendes misbrug. I tre år var hun aktiv narkoman med fast arbejde på sygehuset.

- Folk kan ikke forstå, at man ikke bare kan stoppe. De tror, det handler om, at man bare skal tage sig sammen. Derfor var det rart at komme herop, hvor man kalder det en sygdom. Og det er det også. Lidt ligesom sukkersyge: Man kan ikke umiddelbart se, hvem der har sukkersyge, men de lever med sygdommen hver dag, resten af livet, siger hun.

For stofmisbrugerne ligger udfordringen i at anerkende, at det er en livslang sygdom, som man ikke kan blive kureret for. Deres daglige dosis 'insulin' hedder konstant arbejde mod stoftrangen. Efter otte år som stoffri tog Gittes trang til stoffer alligevel over.

- I min verden skulle jeg aldrig mere tage stoffer. Det var et voldsomt nederlag for mig at få et tilbagefald. Jeg følte mig som en total fiasko.

Gitte kom i behandling og fik tilbagefald igen og igen. Da hun opsøgte sin sagsbehandler for at få hjælp til at komme i behandling for femte gang på 12 år, fik hun afslag:

- Jeg blev tilbudt metadonbehandling. Det gjorde mig skrækslagen at leve resten af livet på metadon.

Men kassen var lukket

- Jeg havde akut brug for hjælp. Jeg følte, at det var lige før, jeg skulle dø. Jeg havde brugt alle pengene fra salget af bilen plus mine feriepenge på stoffer, fortæller hun.

Sidste udvej var Kongens Ø.

- Så ringede jeg hjem til Michael Beringer (behandlingschef, red.). Det var Skærtorsdag. "Du kommer bare", sagde han, og Langfredag stod jeg her, griner hun.

I fem måneder har hun været stoffri. Nu skal hun til at gøre sig klar til livet uden for centret.

- Jeg vil gerne revalideres. Jeg skal ikke tilbage og arbejde som sygeplejerske. Der er alt for mange medicinskabe.

Indtil hun kan komme i gang med en ny uddannelse, arbejder hun i køkkenet på Kongens Ø tre gange om ugen.

- Jeg vil gerne betale tilbage for det, Kongens Ø har gjort for mig, siger hun og kigger på sit ur: 11.30.

- Vi spiser frokost lidt tidligere i dag på grund af håndboldkampen. Jeg er tosset med håndbold. I mange år spillede jeg selv, siger hun og går mod spisesalen:

Centimetertykke skinkeskiver og et fad pastasalat står klar ved siden af salatbuffeten. Størstedelen af beboerne i spisesalen er mænd.

- Det er lettere at overleve på gaden som kvinde. Kvinderne kan få råd til stoffer ved at prostituere sig eller ved at låne sig op ad en pusher. Mændene må begå kriminalitet, forklarer Gitte. Ved buffeten står to mænd og joker om maden:

- Hellere fed og clean end skæv og tynd, griner en mager fyr.

- Når man er narkoman, tænker man kun på at skaffe stoffer og man glemmer helt at spise, forklarer en slank kvinde i 50'erne. Hun tager en tallerken og går ind ved siden af, hvor personalet spiser frokost. En ældre gråhåret herre rækker ud efter sit glas mælk. Under hans blå- og hvidstribede skjorte kommer farverige tatoveringer til syne ved håndleddet. Over halvdelen af personalet er selv rehabiliterede narkomaner.

- Det giver troværdighed, at man ved, hvad man taler om, siger Sten, der er misbrugsrådgiver. Han har selv mærket livet med stoffer på



Hvis man tager én dag ad gangen, bliver hver dag uden stoffer til en stor sejr.

- Det er ikke beliggenheden og skønheden, der får os til at blive her, men de mennesker, der er her.

► sin egen krop. Efter håndboldkampen holder han gruppemøde for dem, som stadig er i afgiftning.

Hvad føler du?

På stolene, der er placeret rundt om en buket blomster og fire fyrfadsllys, sidder fire fyre og en pige. Da Gitte træder ind, tænder Sten musikken og beder alle om at plante begge fødder i jorden og lukke øjnene. Midt i seancen vælter endnu en fyr ind. Upåagtet stilheden giver han sig til at forklare, at han faldt i søvn i en stol, og da han vågnede, skulle han lige ... Sten smiler til ham og beder ham lukke øjnene. Efter et par minutter slukker han musikken og beder om en følelse.

Fyrene i rundkredsen har svært ved at åbne øjnene. De er endnu ikke stoffri. Nogle lader hovedet hænge.

- Hvad føler du?, spørger Sten fyren til højre for ham. Selvom han ligner én, der har lyst til at sove, svarer han:

- Jeg føler mig usikker.

- Hvorfor?, spørger Sten.

- Jeg vil gerne have, at de andre skal holde af mig, siger han og kigger rundt.

- Hvor meget holder du af dig selv?, spørger Sten.

Fyren kigger Sten ind i øjnene og svarer:

- 95 procent af mig, holder ikke af mig.

Sten siger sagte tak og stiller samme spørgsmål til Gitte.

Da hun fortæller, at hun var stoffri i otte

år, vågner de andre op. De kigger undrende på hende uden at sige noget.

- Vi er og bliver narkomaner, siger Sten og fortsætter:

- Vi har ikke noget valg. Det er stofferne, der vælger for os. Vores etik og moral forskydes hele tiden, og logikken og den sunde fornuft forsvinder.

Han tegner selvet på tavlen: en oval figur og illustrerer med streger, hvordan grænserne for, hvad man kan tillade sig, hele tiden flytter sig, i takt med at misbruget stiger.

Sammen er vi stærke

Uden for terapirummets vinduer glinser Arresøen. Græsset står grønt, og skyerne raser over himlen.

- Det er ikke beliggenheden og skønheden, der får os til at blive her, men de mennesker, der er her, forklarer Gitte bagefter.

- Som narkoman isolerer man sig med sin skyld og skam. Men man kan ikke komme ud af sit misbrug uden et netværk af folk, som kender til det at være narkoman. Da jeg røg i igen, var det, fordi jeg opgav at arbejde med mig selv, og fordi jeg ikke brugte mit netværk. I dag har jeg et stærkt netværk af *clean* veninder, som hjælper mig.

Ud over at bruge sine veninder besøger Gitte anonyme fællesskaber for narkomaner flere gange om ugen. Også denne onsdag aften skal Gitte til NA-møde i København.

Efter middagsmaden tager hun en af Kon-

gens Ø's biler og sætter kurs mod Nørrebro.

Gitte tager plads ved bordet og hilser på en pige med kasket og uden tænder, der sidder overfor. En høj, slank pige med mørkt langt hår og sort stram t-shirt med ordet *cocaine* tager plads ved siden af Gitte. Hun viser sin forlovelsesring frem. Hendes forlovede smiler stolt til Gitte.

En fyr tager ordet og byder alle velkommen med ordene:

- Jeg hedder Martin, og jeg er *addict*.

- Hej, Martin, svarer omkring 50 stemmer.

Hver aften foregår efter samme mønster: Deltagerne læser op fra de laminerede tekster, der ligger på bordene. Derefter holder en deltager et oplæg om sit arbejde med programmet, som består af 12 trin. Efter det tager tilfældige med noget på hjerte ordet. En time senere står de 50 mennesker ude foran og ryger smøger og sludrer.

- I starten kunne jeg ikke forstå, hvordan et møde med nogle mennesker, der læser nogle tekster op, kunne hjælpe mig, siger Gitte og bevæger sig mod parkeringspladsen.

- Nu har jeg opgivet at forstå det. Jeg kan bare se, at det virker. Hvis ikke jeg arbejder med mig selv og bruger mit netværk, tager stoftrangen over, siger Gitte, der ikke har lyst til at starte forfra på Kongens Ø – endnu en gang.

Gitte har valgt at være anonym. Redaktionen er bekendt med hendes rigtige navn.



KONGENS Ø

Blev startet i 1994 og har i dag fire afdelinger:

Kongens Ø Arresøhøj

Kongens Ø Amager

Kongens Ø Frederiksberg

Kongens Ø Vridsløselille.

Se mere på www.kongensoe.dk

En rehabiliteret narkoman betaler også skat

Det kan ikke betale sig at opgive samfundets svageste. De er også en ressource, mener Morten Egeskov, informationschef på behandlingscentret Kongens Ø.

af **Marisa Matarese** | marisa.matarese@gmail.com
foto **Flemming Schiller**

- **Du** jeg gik op til min sagsbehandler og sagde, at jeg gerne ville i afvænnning, fik jeg at vide, at nu var det slut. Jeg havde fået seks behandlinger på 12 år. Jeg kunne komme på vedligeholdelse (metadonbehandling, red.), fortæller Johnny, der sidder i solen ved hovedindgangen til behandlingscentret Kongens Ø ved Helsingørskommunes smøgekasse.

Han var ikke interesseret i at tage metadon resten af livet. Og efter tre år som stoffri og med fast arbejde som smed vidste han, at han kunne få et liv til at fungere uden stoffer.

Samme tro havde Kongens Ø, som derfor tilbød ham en friplads.

- I sidste ende er det dyrere at lade være med at hjælpe, siger Morten Egeskov, informationschef på Kongens Ø.

For 14 år siden startede han sammen med en gruppe rehabiliterede narkomaner den stoffri behandlingsinstitution Kongens Ø på Møn. I dag ligger Kongens Ø ved Arresøen tæt på Helsingørskommunes Ø og har desuden afdelinger på Amager, Frederiksberg og i statsfængslet i Vridsløselille.

Behandlingscentret ved Helsingørskommunes maksimale huse 80 personer. Normalt bor der omkring 60 stofmisbrugere, hvoraf fem-seks stykker har friplads. Det vil sige, at når kommunerne lukker kassen i, betaler Kongens Ø de omkring 30-40.000 kr., et ophold koster om måneden. Varigheden af en behandling varierer.

- Det er nedværdigende at tage folks sidste håb. Jeg mener ikke, vi som samfund kan opgive at sende stofmisbrugere i behandling, fordi de har 'brugt deres forsøg'.

- Man siger jo ikke til én, der brækker armen tredje gang: Desværre. Du har opbrugt dine forsøg, siger han og fortsætter:

- Man bliver ikke narkoman på én dag.

Og derfor kræver det tit flere forsøg, før man kommer igennem.

Ventetiden nedbryder

Selvom behandlingsgarantien på 14 dage også gælder for stofmisbrugere, der ønsker at komme i stoffribehandling, venter fire ud af ti misbrugere mere end to uger. Morten Egeskov drømmer om en institution, der tilbyder stoffri behandling uden ventetid overhovedet.

- Det bedste ville være, hvis man bare kunne ringe til os, når man ville i behandling. På

- Vi får mere ud af at give dem en følelse af, at de duer til noget, end at de er et jaget folkefærd.

den måde undgås ventetiden og man sikrer, at motivationen ikke daler, inden den afhængige kommer i behandling, siger Morten Egeskov.

En stor del af motivationen på Kongens Ø er de gode eksempler. Langt over halvdelen af de ansatte er selv rehabiliterede stofmisbrugere.

- Som narkoman tror man ikke, det kan lade sig gøre at blive stoffri. Møder man én, der har været clean i 17 år, tænker man i første omgang: "Det er løgn". Men efterhånden kan man se, at det kan lade sig gøre, siger Morten Egeskov og tilføjer:

- Man kan ikke love, at man aldrig vil tage stoffer igen. Her tager vi en dag ad gangen, og på den måde bliver hver dag uden stoffer til en stor sejr.

Morten Egeskov holder fast i, at det positive skal frem:

- Hvis du hele tiden får at vide, at du er en idiot, ender du med at blive en idiot. Hvis man i stedet fokuserer på det positive, får man også det positive frem.

Konkret forsøger Kongens Ø at få det positive frem i beboerne ved at inddrage dem i

arbejdet på det niveau, hvor de magter det.

- Vi giver ansvar og roser for, at man prøver. Det er som i et forhold. Når konen brokker sig over, at manden ikke støvsuger helt ud i hjørnerne. Hvis hun i stedet roste ham for at prøve, kunne det være han ville støvsuge igen, siger han og fortsætter:

- Alle har lyst til at gøre en forskel og bidrage til noget. Danmark er et rigt samfund med en forpligtelse til at søge at integrere de svageste i samfundet. Vi får mere ud af at give dem en følelse af, at de duer til noget, end at de er et jaget folkefærd.

Dyrere at lade stå til

Johnny deltager i arbejdet på Kongens Ø ved at fungere som chauffør.

- Kan du ikke køre til Hillerød og hente én kl. 13.35?, spørger en medarbejder Johnny.

Han nikker og skodder sin smøg. - Du skal skynde dig for Gitte skal køres til tandlægen i Gilleleje klokken 13.50.

Det er ikke noget problem for Johnny. Han er glad for at kunne gøre en indsats.

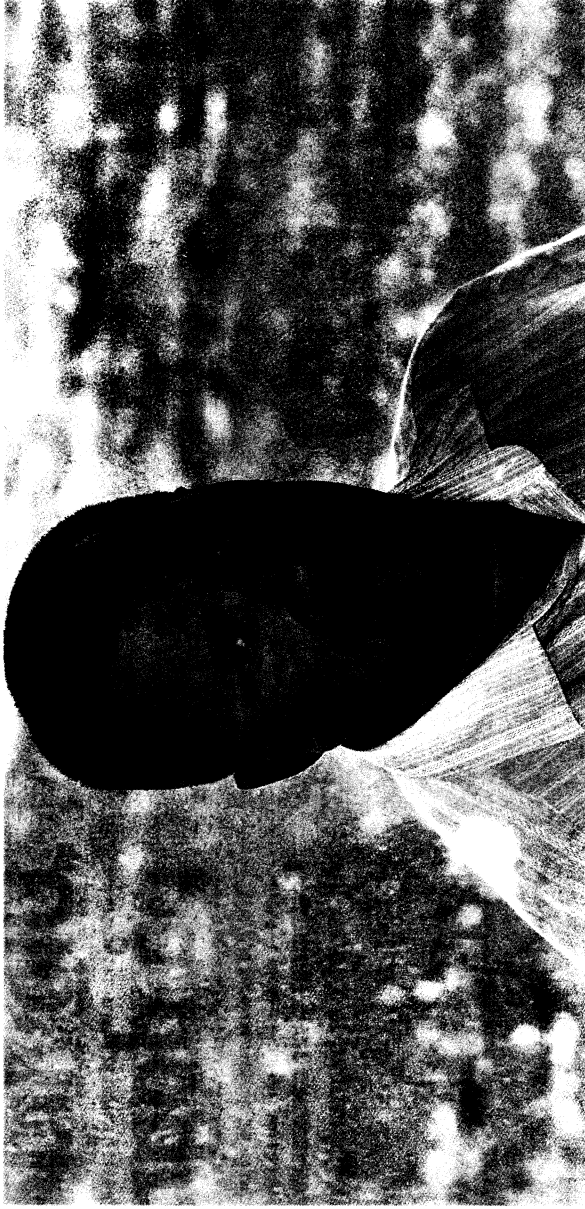
- Når man bliver opgivet, opgiver man også sig selv. Jeg tænkte kun på at dø, indtil jeg fik pladsen her, fortæller Johnny og rejser sig for at gå ind med sin kaffekop.

- I sidste ende er det dyrere at lade være med at hjælpe. En rehabiliteret narkoman, der kommer tilbage på arbejdsmarkedet, betaler også skat, siger Morten Egeskov. I

Johnny har valgt at være anonym.

Redaktionen er bekendt med hans rigtige navn.

For 14 år siden startede Morten Egeskov sammen med en gruppe rehabiliterede narkomaner den stoffri behandlingsinstitution Kongens Ø på Møn. For ti år siden slog Kongens Ø dørene op til behandlingsstedet Arresøhøj ved Helsingørskommunes Nordsjælland.



Materiale fra besøg på Jonstrupvang

Besøg af folketingets socialudvalg 23.9.2010

Organisation:

- Jonstrupvang opført af spastikerforeningen, og taget i brug 1.2.1976.
- Jonstrupvang er fortsat ejet af spastikerforeningen, men har driftsoverenskomst med region Hovedstaden.
- Der bor 46 beboere på Jonstrupvang, og langt de fleste er spastikere. Det er en forudsætning for at bo her at være spastiker. Andre handicap gruppe er dog repræsenteret, primært fra JV's start.
- Der er 20 pladser i vores dagtilbud, som benyttes både af vores egne beboere og brugere udefra.
- Der er 90 fastansatte fordelt på pædagogisk og sundhedsfagligt personale, terapeuter, køkken, rengørings personale, pedeller og administration. Der ud over har vi omkring 40 vikarer.

Forvent det utænkelige:

- Vi har på JV forsøgt at bygge en organisation op om beboerne og brugerne, hvor det er dem der er omdrejningspunkt i alle beslutningerne.
- Vi har siden JV's start haft et bruger råd, der har 2 pladser i bestyrelsen. Vores beboersammensætning gør at brugerrådet ikke kan fungere uden personalestøtte, så der er 2 personer der hjælper brugerrådet.
- Vi har altid beboerrepræsentanter med ved ansættelsessamtaler.
- Vi har de sidste 5 år gennemført trivselsundersøgelser for vores beboere og brugere. Efter at vi havde haft trivselsundersøgelse for personalet et par år, besluttede brugerrådet, at det ville de også have for beboere og brugere. Så de fandt 15 spørgsmål der var relevante for dem, og valgte at det skulle være muligt at give 4 svar til hvert spørgsmål, fra meget glad til ikke glad.
- I vores aktivitetsafdeling er det brugerne der bestemmer indholdet. Hvert ½ år indkaldes til stormøde, hvor brugerne selv bestemmer, hvilke tilbud de ønsker det næste ½ år.
- Brugere driver selv husets biks, hvor der kan købes slik og andre hverdags fornødenheder.
- Vi prøver meget i samarbejde med beboerne og brugerne at skabe et hjem og en arbejdsplads, der ikke er som de andre. Det er derfor vores motto er "Forvent det utænkelige"
- På Jonstrupvang er der plads til både de store og de små armbevægelser, og alle der har lyst til at afprøve en ny ide, får som udgangspunkt mulighed for det. Den holdning har gjort at der foregår mange spøjse ting på stedet.
- Vi har lige gennemført et stort gratis musik arrangement "Musik i skoven", hvor vi ved hjælp af sponsor støtte har gennemført et arrangement hvor brugerne kunne komme gratis til et stort musik arrangement. Normalen for vores beboere er at de altid skal betale dobbelt pris når de skal til et arrangement, da de både skal betale for dem selv og for ledsageren.
- Vi gennemfører hvert år idrætsdag, arrangeret af brugere og ansatte i vores aktivitetsafdeling. I år var temaet for idrætsdagen ZOO, og der var udfordringer til både beboere og personale. I år havde vi besøg af 2 små heste, og sidste år var det 2 kameler der skabte den store forundring. Når vi går rundt om lidt kan I se flere af de arrangementer vi har.
- Vi rejser meget med vores beboere, lige fra sommerhus ture på Sjælland, til ture til Mallorca, krydstogt til Rusland og som en af vores brugere snart skal, en tur til Argentina hvor hun fortsat har en del af sin familie.
- Vi prøver også at støtte op om selv de meget specielle ønsker vores beboere måtte have, det mest specielle var nok da vores mest spastiske beboer ønske at springe i faldskærm, et ønske der blev opfyldt, trods den springer der skulle udføre tandemspringet havde mange betænkeligheder.
- En af vores medarbejdere har i år lavet en billedserie af vores beboeres hænder sammen med blomster, en udstilling som kan ses i indgangen.

Værdiproces:

- For at give personalet mulighed for at udføre deres arbejde bedst muligt, startede vi arbejdet med værdier i 2000. I gennem en længere proces fandt en gruppe af medarbejdere en ledere de 6 værdier som vi skulle arbejde med på JV. Værdierne blev godkendt af de øvrige medarbejdere, og der blev nedsat arbejdsgrupper der beskrev hvordan medarbejderne skulle agere for at leve op til værdierne. Værdiprocessen løb over flere år med brug af flere forskellige konsulent hold, og vi fik flyttet organisationen i en klart mere positiv retning. Projektet var så vellykket, at Københavns amt valgte at bruge penge på at få beskrevet vores projekt.
- I 2008 besluttede vi at det var tid til at kigge på værdierne igen, for at se om det var de rigtige værdier vi havde valgt, og for at gøre beskrivelsen af den forventede adfærd til medarbejderne mere nutidige.
- Vi har nu kun 4 værdier, og vi skal i næste måned i gang med arbejdet med de nye værdier, for at få værdierne til at leve i hverdagen.

IKT projekt. Informations og kommunikations teknologi:

- I 2007 gennemførte vi i samarbejde med Socialt udviklingscenter SUS og Kommunikationscenteret i Hillerød et IKT projekt.
- Projektet havde fokus på svært handicappedes mulighed for at benytte IT i deres hverdag.
- Det var et spændende projekt, der ved projektets afslutning bl.a. betød at:
 - Vi fik udvidet vores eksisterende netcafé.
 - Fik startet netcafé aftener hver sidste torsdag i måneden.
 - Vi fik uddanner tovholdere blandt personalet, for at sikre projektets gennemførelse.
 - Vi fik uddannet superbrugere blandt beboerne, der kunne hjælpe de øvrige beboere med deres it spørgsmål.
 - Fik frivillige der ikke ellers kendte JV til at komme og hjælpe beboerne på vores netcafé aftener, vi har fortsat 2 frivillige der kommer og hjælper.
 - Fik introduceret beboerne til Skype, HERBOR, Facebook, Youtube m.m.
 - Specielt Skype har hjulpet vores meget kommunikationssvage beboere, til at få en bedre og meget mere uafhængig kommunikation med deres pårørende.
 - Lige nu arbejder vores hjemmesidegruppe på at beboerne skal oprette en blok på vores hjemmeside, hvor de kan skrive om deres hverdag.

Det ny Jonstrupvang:

- Jonstrupvang har nu mere end rundet de 30 år, og selvom Spastikerforeningen var meget fremsynede da de bygge dette sted, må vi indrømme at vi ikke længere kan honorere nye beboeres krav til lejligheder. Vores lejligheder har kun 1 rum, og toiletterne er blevet for små til de store køre og bade stole.
- Vi har derfor i en del år været i gang med at få tegnet og skaffet ideer til et nyt Jonstrupvang, hvor beboerne har:
 - 2 rum
 - Større toiletter
 - Små bogrupper med tilhørende køkkener, så beboerne selv kan deltage i madlavningen.
 - Den nyeste teknologi, der gør dem mere uafhængige af personalet, så de bl.a. får mulighed for at styre tv, lys gardiner, døre m.m. via et joystick.
- Ombygningsplanerne er lige nu strandet på finansieringen, som vi håber der snart kommer en løsning på.

Besøg fra folketingets socialudvalg 23.9.2010

Hovedopgaven for medarbejdere på Jonstrupvang

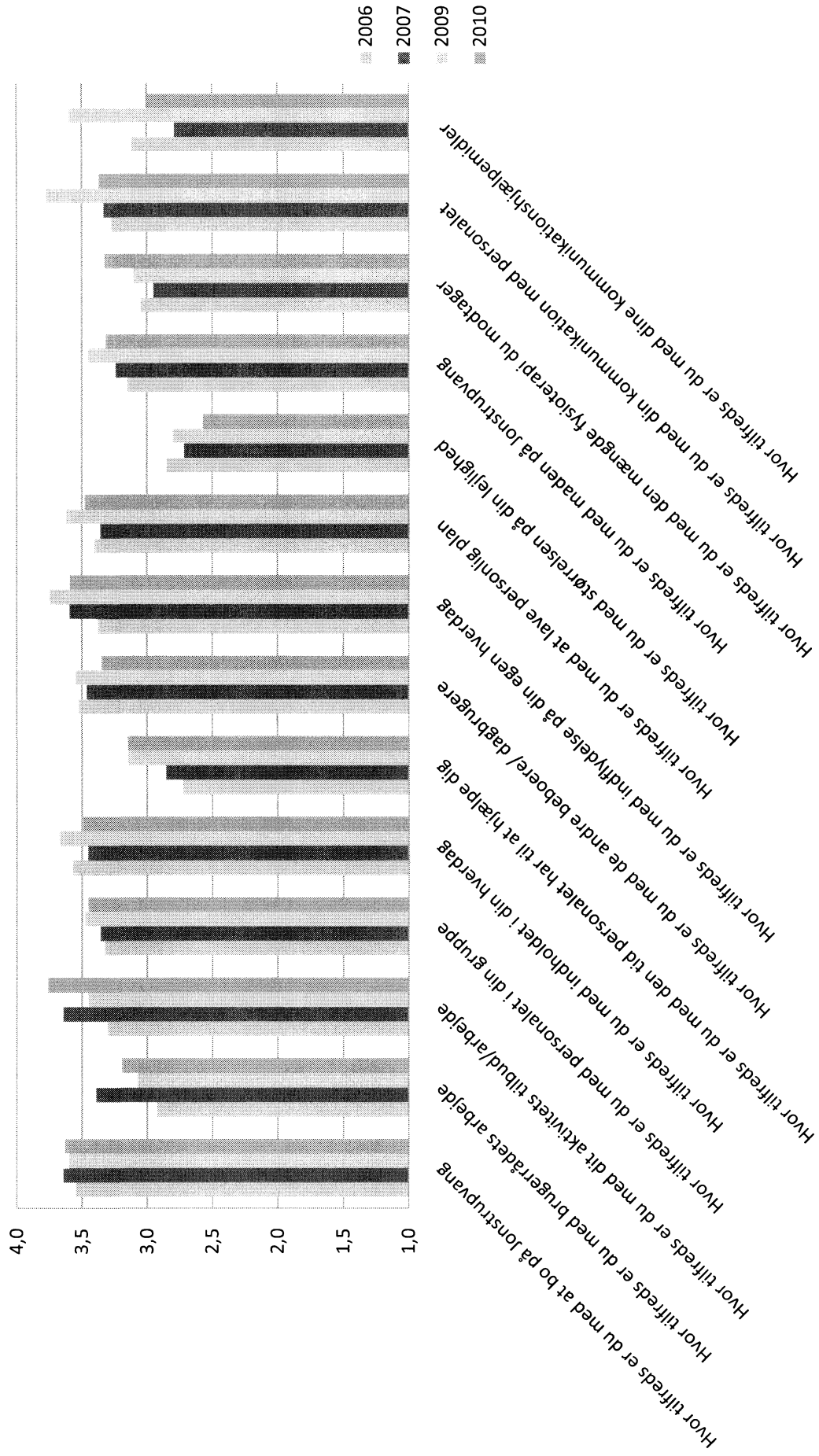
Vi ønsker at tilgodese beboernes individuelle behov, så vidt det er os muligt. At tage udgangspunkt i den enkelte beboers ønsker, og være med til at udvikle personen fysisk, psykisk og socialt, således at beboeren oplever en meningsfyldt tilværelse.

Det fælles arbejdsgrundlag for husets mange faggrupper er derfor:

- At beboeren altid skal være i centrum. Medarbejderne skal derfor bistå beboeren med at føle sig betydningsfuld og give støtte og vejledning i beboerens ønske om udvikling.
- At fremelske et miljø, hvor den enkelte gennem valgmuligheder, stimuli og samvær med andre har mulighed for at udfolde sig frit og skabe sin egen tilværelse.
- At det er beboerens egne ønsker og drømme, som formuleres.
- At understøtte beboerens vilje og lyst til at stille krav til egen tilværelse.

Det forudsættes at ovenstående arbejde udføres i henhold til Jonstrupvangs værdisæt

Trivselsundersøgelse beboere og brugere 2010



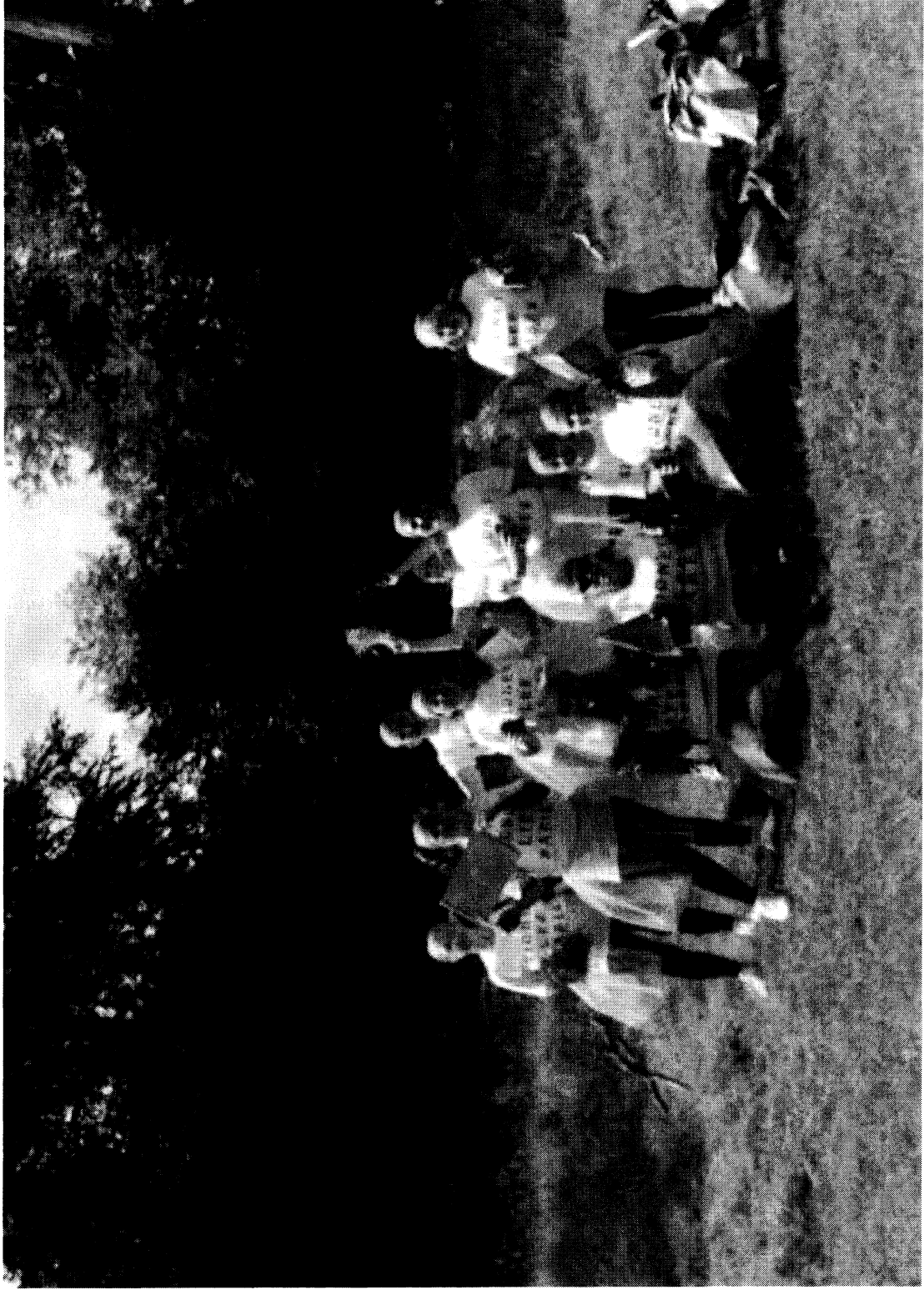




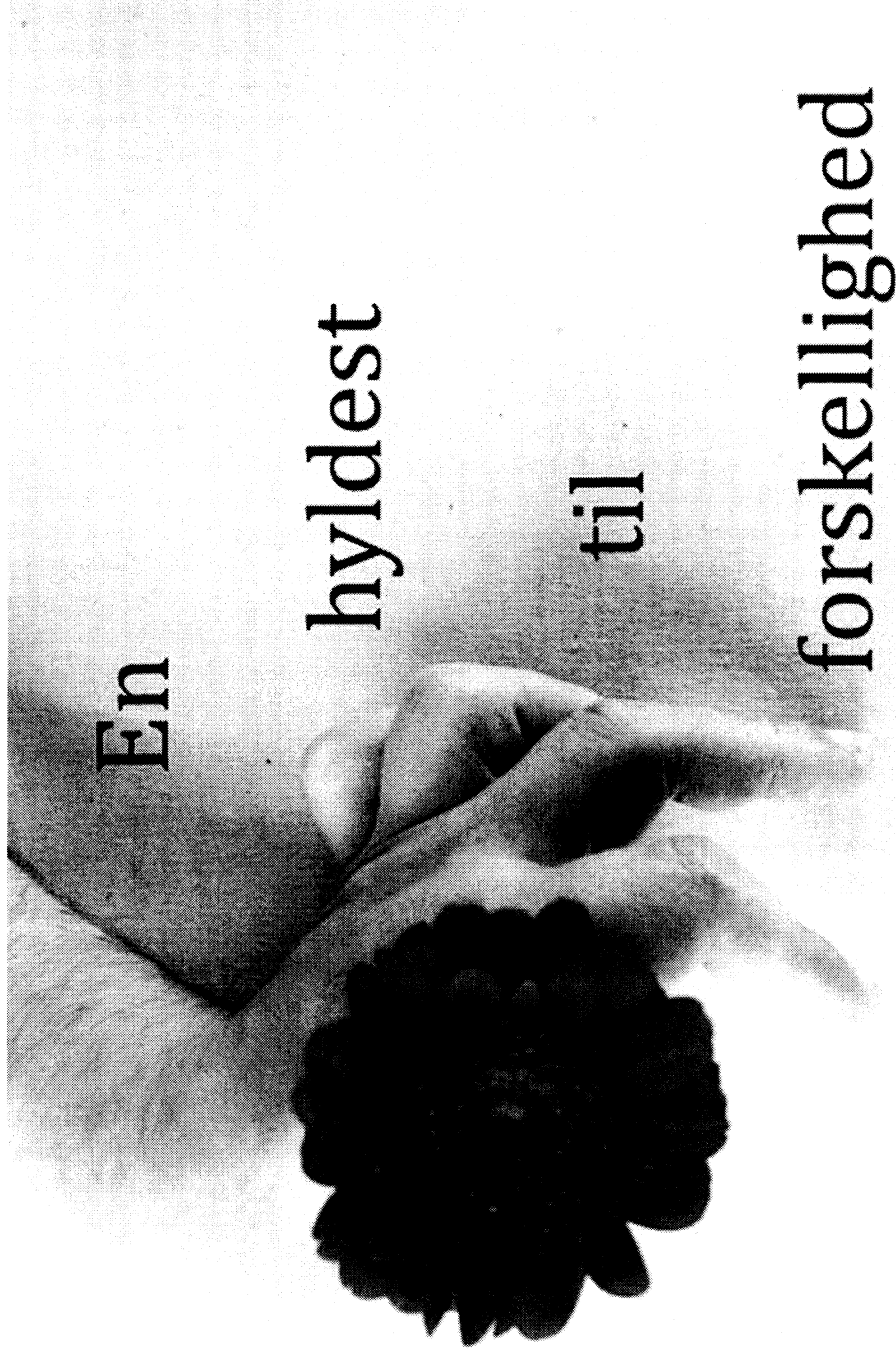




12. til 18. juni 2004



Jonstrupvang-Bebyggelsen 23.9.2010



Værdier på Jonstrupvang

Faglig stolthed og respekt betyder at du:

- Respekterer din kollega for det han/hun kan
- Med respekt og åbenhed går ind i et tværfagligt samarbejde
 - Kender dit ansvars- og kompetenceområde
 - Involverer dig i opgaverne på Jonstrupvang
 - Har respekt for egen faglighed

Engageret adfærd er at du:

- Møder op og er forberedt til møder
- Overholder aftaler og melder afbud
 - Reflekterer over egen praksis
 - Giver faglig og personlig feedback
- Selv opsøger og videregiver informationer

Etisk og ansvarlig adfærd er:

- At handle og ikke bare at lade tingene ske
- Ikke bare springe over hvor gærdet er lavest
- At leve op til det ansvar man er blevet tildelt
 - At stille krav og have forventninger
- At være opmærksom på, og have respekt for, at vi opfatter forskelligt

Værdier på Jonstrupvang

Kreativ adfærd er at du:

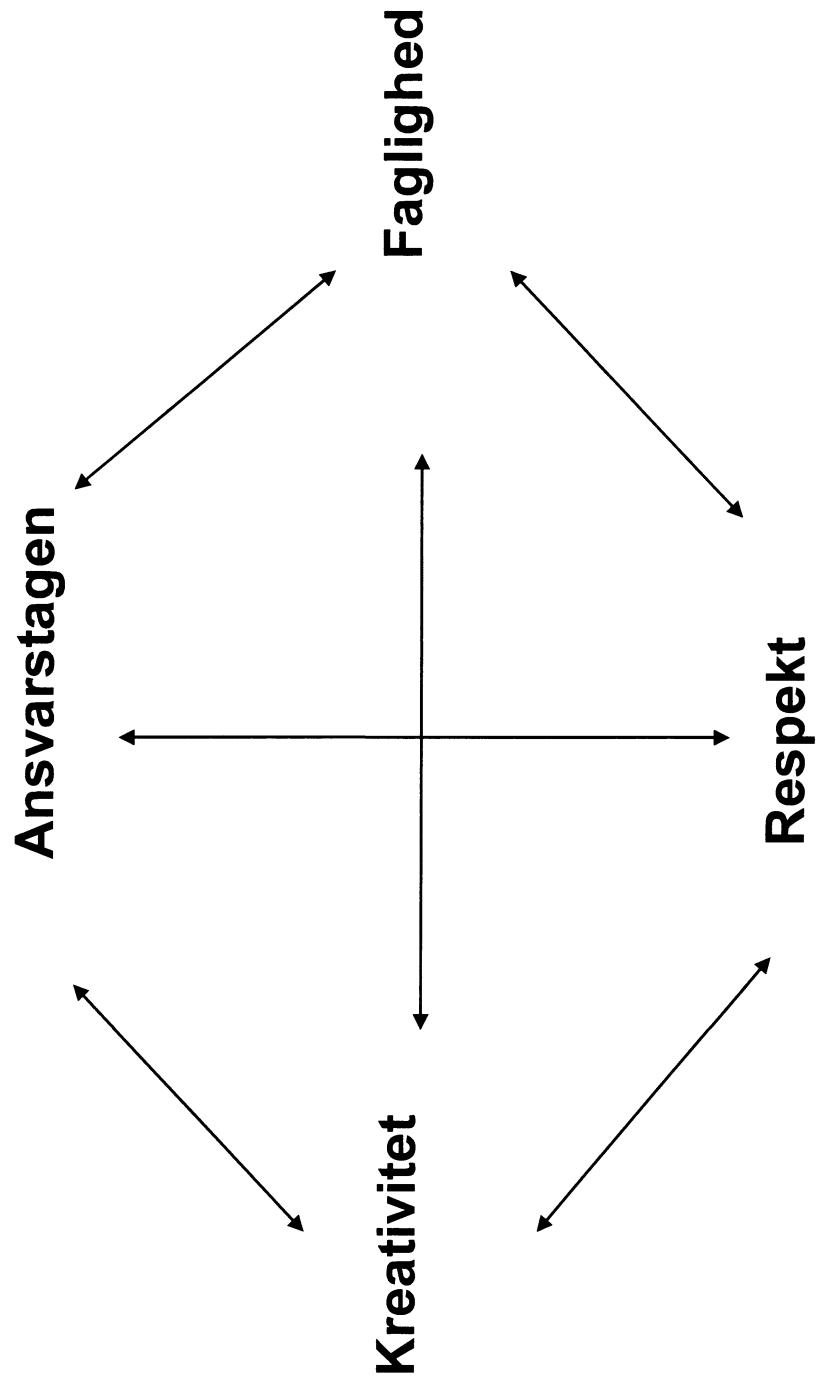
- Lader dig undre og inspirere og får nye ideer
- Kan bryde med vanetænkning og kendte rutiner
 - Er fleksibel og åben over for forandringer
 - Respekterer hinandens forskelligheder
- Tager initiativ og er åben over for andres initiativer

Loyal adfærd er at du:

- Respekterer andres meninger og holdninger
- Lytter til andre, og spørger hvis du er i tvivl om hvad de mener
 - Øver dig i at tænke positivt om andre
 - Giver og modtager kritik positivt

Alsidig adfærd er at du:

- Giver plads til den enkelte medarbejders evner og initiativ
- Er villig til at træde til hvor der er behov for hjælp
 - Har vilje til at tage medansvar
 - Udviser fleksibilitet
- Viser at du har lyst til nye udfordringer



Ansvarstagen

Definition af ansvarstagen:

Juridisk og/eller moralsk forpligtelse til at stå til regnskab, garantere eller sørge for, noget eller nogen. Vise et moralsk engagement.
(Den Store Danske Ordbog, Gyldendal-2005.)

Ansvarstagen betyder, at du:

- Er engageret i dit samarbejde med beboerne, kollegerne og ledelsen
- Involverer dig i opgaverne på Jonstrupvang
- Tager ansvar for egne arbejdsopgaver og kompetenceudvikling
- Stiller krav og har forventninger
- Er loyal over for aftaler og melder til og fra
- Beder om og giver hjælp, hvor der er behov

Faglighed

Definition af faglighed:

At kunne mestre de teorier, metoder, arbejdsgange og dokumentationer, der indgår i en profession, på et sikkert og højt niveau.

(Den Store Danske Ordbog, Gyldendal-2005.)

Faglighed betyder, at du:

- Motiverer beboerne til at udnytte deres muligheder optimalt
- Reflekterer over egen praksis
- Giver faglig, social og personlig feedback
- I gensidig respekt indgår i faglige og tværfaglige opgaveløsninger
- Sikrer at faglig indsigt medfører ændringer i praksis
- Vil fremme et højt fagligt niveau i opgaveløsningen, præget af værdierne på Jonstrupvang

Respekt

Definition af respekt:

Anerkendelse af nogens eller nogets værdi, status, vigtighed, berettigelse. Vise agtelse pga. anstændighed og hæderlighed.

(Den Store Danske Ordbog, Gyldendal-2005.)

Respekt betyder, at du:

- Udvikler respektfulde relationer mellem beboere, kolleger og ledelsen
- Arbejder loyalt for Jonstrupvangs hovedopgave og værdier
- Inddrager og anvender dine kollegers kompetencer, potentialer og forskelligheder Anerkendende møder kolleger og ledere med fokus på et fremadrettet samarbejde
- Er rummelig over for forskelligheder

Kreativitet

Definition af kreativitet:

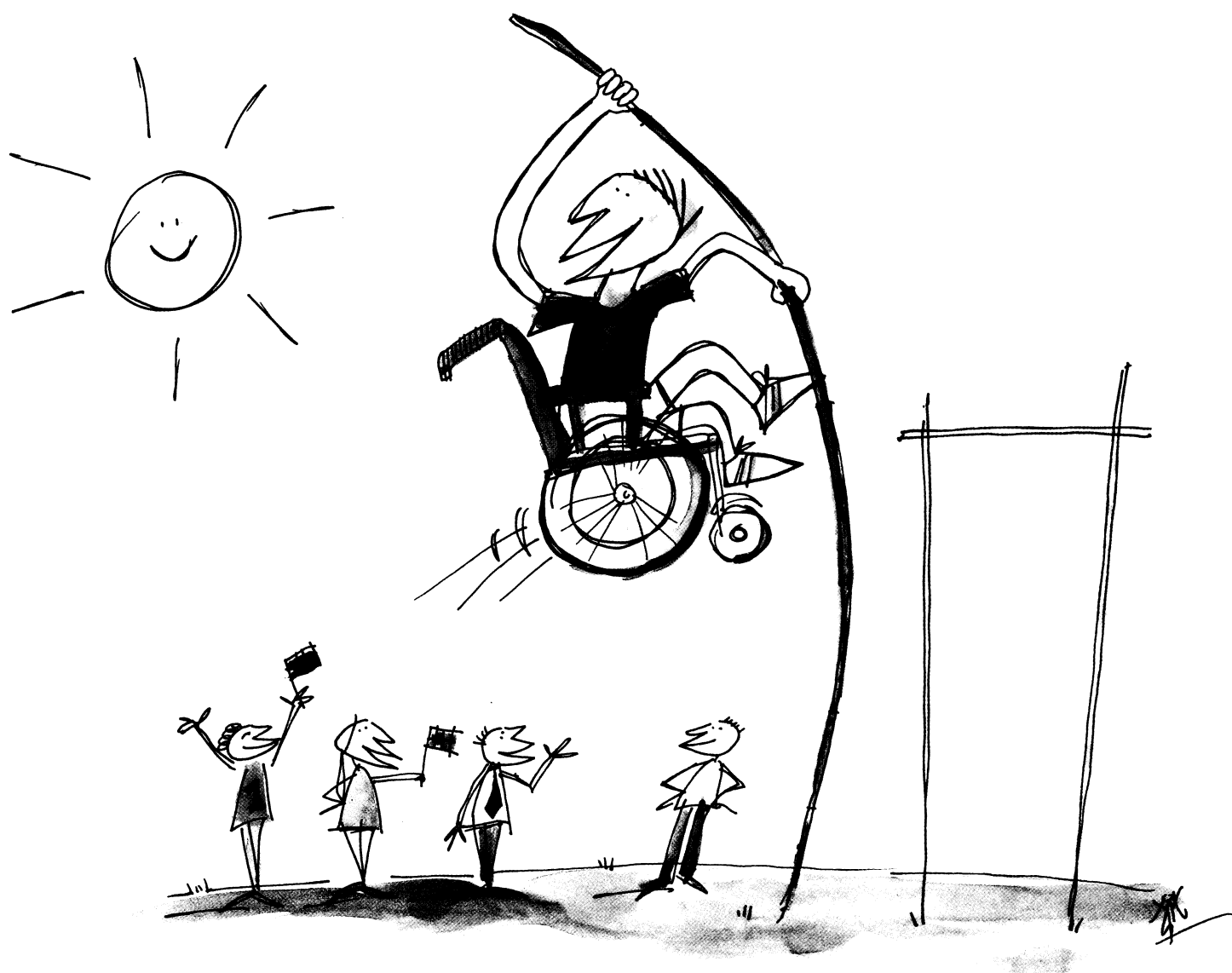
God til at få nye ideer, udtrykke og realisere dem. Være opfindsom

(Den Store Danske Ordbog, Gyldendal-2005.)

Kreativitet betyder, at du:

- Giver plads til den enkelte beboers, medarbejders og leders evner, initiativ og opfindsomhed
- Lader dig undre, får nye ideer og realiserer dem
- Bryder med vanetænkning, kendte rutiner og lave nye handlinger
- Tør få skæve/skøre ideer og realisere dem – føre dem ud i livet

Forventer det utænkelige og gør det umulige.



Forvent det utænkelige

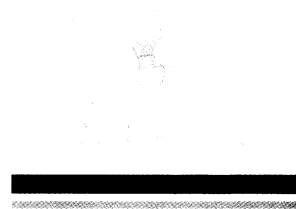
– en fortælling om Jonstrupvangs værdiproces

"Forvent det utænkelige" er blevet til på baggrund af kvalitative fokusgruppeinterview med tre medarbejdere, seks gruppe- og afdelingsledere og formanden for bestyrelsen samt på baggrund af samtaler med forstander Kim Frederiksen, med Vivian Müller og Mikael Brauner (begge fra Udviklingscentret i Københavns Amt). Det er deres holdninger og vurderinger, der sammen danner fortællingen. Af fortrolighedshensyn er citaterne ikke navngivet.

Interview og sammenskrivning af materialet er lavet af Louise Berg Jørgensen (fuldmægtig i Psykiatri og Socialforvaltningen). Charlotte Koch Hess fra Udviklingscentret har redigeret den endelige tekst.

Spørgsmål om værdiarbejdet kan rettes til forstander Kim Frederiksen, Jonstrupvang-Bebyggelsen. Publikationen findes i en elektronisk udgave på Jonstrupvang-Bebyggelsens hjemmeside www.jonstrupvang.dk

Illustrationerne er tegnet af Eva Christensen og PrinfoParitas Grafik A/S stod for den grafiske produktion. Publikationen er udgivet af Udviklingscentret, Københavns Amt, 2006.



Forord

Dette er fortællingen om Jonstrupvang-bebyggelsen, der trods skepsis og besværligheder besluttede at skabe en ny start for en arbejdsplads, der var kommet ind i en dårlig spiral.

Gennem vores arbejde med værdier har vi oplevet, at organisationsudvikling og ændring af rutiner og vaner tager meget lang tid. Vi har også erfaret, at beslutningen om at værdierne skal være vores nye styringsredskab forpligter. Vi skal løbende have fat på værdierne, for at holde hinanden fast på, hvad værdierne betyder for os.

Vi har ændret Jonstrupvang i løbet af de seks år, vi indtil nu har arbejdet med værdier. En gradvis ændring, som først bliver rigtig tydelig, når vi i bakspejlet ser på, hvordan Jonstrupvang fungerede før vi begyndte arbejdet.

Vi arbejder stadig aktivt med vores værdier på Jonstrupvang, men de intensive faser er afsluttet, og en normal hverdag er ved at være etableret. Det særlige ved Jonstrupvang er dog, at det "normale" ikke består af rutiner, men af kreative, "utænkelige" påfund.

Vi er kun kommet hertil, fordi der har været stor opbakning til projektet hele vejen igennem organisationen. Medarbejdere og ledere ønskede forandringen, og vi skabte den sammen – med værdierne som redskab. Vi valgte at organisere arbejdet med værdierne som et projekt med en styregruppe, bestående af ledere og medarbejdere. Det er styregruppen, der har været beslutningstagerne i hele projektet, og styregruppens medlemmer har haft en vigtig rolle som informationsformidlere og bindeled til medarbejderne.

Fortællingen er baseret på interviews med en række medarbejdere, ledere og konsulenter.

De mange forskellige oplevelser belyser værdiarbejdet fra flere sider – alt sammen væsentlige bidrag til vores fælles historie af værdiarbejdet.

Vi har valgt at sætte vores erfaringer og viden på tryk for selv at blive klogere på processen, men også med det håb at kunne inspirere andre til at arbejde med værdier.

Forstander

Kim Frederiksen

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Indholdsfortegnelse	4
Jonstrupvang – Forvent det utænkelige.....	5
Dårligt arbejdsklima som startskud	6
Værdiarbejde er for alle	7
Værdier på dagsordenen	8
Værdierne implementeres	10
Vi når målet	12
Erfaringer og resultater	14
Vi er ikke kommet gratis til det	16
Bilag:	
FASE 1 – Værdier på dagsordenen	17
FASE 2 – Værdierne implementeres	20



Jonstrupvang

– Forvent det utænkelige

Jonstrupvang-Bebyggelsen i Værløse er et selvejende bo- og dagtilbud for yngre fysisk handicappede, fortrinsvis spastikere. Udgangspunktet for vores arbejde er "forvent det utænkelige". Alt er muligt, på trods af handicap. Det betyder, at vi arbejder for at give beboerne et meningsfuldt liv med valgmuligheder, stimuli, udvikling og hyggeligt samvær med ligesindede.

Ud over muligheden for fysio- og ergoterapi, byder livet for beboerne på Jonstrupvang på en række sjove og udfordrende aktiviteter i dagligdagen. Når der skal ekstra fart på, holder vi Olympiske Lege for beboerne, sejler på kanaler i Holland eller står på ski i Norge.

"Der er ikke noget, vi ikke kan herude. Vi siger ikke 'nej, det kan vi ikke'." (En gruppeleder)

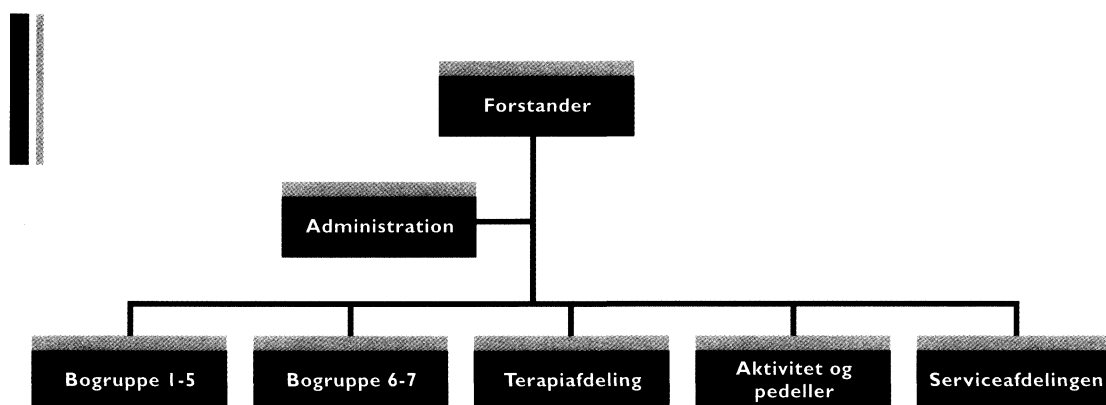
Jonstrupvang-Bebyggelsen er opdelt i syv små bo-grupper. To af bo-grupperne er indrettet som små bofællesskaber med henholdsvis helt unge, der skal flytte til et voksenmiljø for første gang og et prøvebofællesskab, der retter sig mod de beboere, der skal have afklaret deres fremtidige boforhold. Alle beboere har egen lejlighed med te-køkken og eget bad.

Alle beboere har en kontaktperson, der hjælper med at tilrettelægge dagligdagen, så beboerne er i stand til at leve et hverdagsliv ud fra egne ønsker og behov. Beboerne støttes til at være ansvarlige for egen udvikling – såvel fysisk, psykisk som socialt.

Vi er omkring 80 fastansatte og 25 løst ansatte tilknyttet Jonstrupvang, der kommer fra mange forskellige faggrupper: Fysio- og ergoterapeuter, pædagoger, omsorgsmedhjælpere, sundhedspersonale, køkken/husassistenter, økonomaer, rengøringspersonale, pedeller, kontorassistenter, værkstedsassistenter og beskæftigelsesvejledere.

SÅDAN DEFINERER VI "VÆRDIER"

På Jonstrupvang definerer vi værdier som begrundelsen for handling. De fortæller os, hvad der er rigtigt eller forkert, positivt eller negativt. Vores værdier har betydning for, hvordan vi tænker og forstår hinanden. Værdierne påvirker på denne måde vores beslutninger, og den måde vi handler og løser konflikter.



Dårligt arbejdsklima som startskud

I 2000 begyndte vi at arbejde med værdier som metode til at ændre et dårligt arbejdsklima.

Det dårlige arbejdsklima viste sig blandt andet ved en høj personaleomsætning. Nogle medarbejdere begrundede deres opsigelser med, at der ikke blev taget ledelsesmæssigt hånd om en række interne konflikter. Det kom på et tidspunkt så vidt, at nogle af beboerne skrev klagebreve om den uro, som prægede hverdagen på Jonstrupvang. Der var derfor et stort ønske om at vende den voksende utilfredshed blandt medarbejdere og beboere til tilfredshed.

"Vi havde en periode herude, hvor man, når man kom herud på parkeringspladsen og kiggede på hoveddøren, tænkte, gad vide hvad der kommer til at foregå i løvens hule i dag." (En medarbejder fra Jonstrupvang)

Værdiarbejdet skulle være med til at ændre organisationens kultur og danne en ny ramme for ledelsesform og adfærd hos personalet. Vi nedsatte en styregruppe med repræsentanter fra forskellige faggrupper og fra både medarbejder- og lederniveau. Gruppen var ansvarlig for at igangsætte, organisere og kvalificere værdiforløbet fra start til slut.

Styregruppen besluttede at inddrage BST-konsulenter i arbejdet. Samarbejdet førte til en beslutning om, at vi på Jonstrupvang skulle arbejde med værdier frem for mål, strategier og visioner.

"Det blev værdier, fordi det var noget andet, end det vi havde arbejdet med før. Vi havde ingen forudfattede meninger om det. Vi vidste ikke, hvor mange steder det var kikset og hvor svært det i virkeligheden var. Det var nok en redningsflåde vi lige greb fat i." (En afdelingsleder fra Jonstrupvang)

Værdiarbejde er for alle

Selvom det nok var lidt tilfældigt, at det netop blev værdiarbejde, der kom i fokus, så er der absolut intet tilfældigt over værdierne. Vi var klar over, at hvis værdierne skulle leve i hverdagen og vi skulle opfylde målsætningen om at skabe en ny organisationskultur, så var kravet, at alle ledere og medarbejdere deltog aktivt i processen. Derfor var alle medarbejdere og ledere involveret i såvel arbejdet med at vælge værdierne som med at skabe fælles forståelse og accept af værdierne.

"Vi var med hele vejen igennem... Bestutningerne blev ikke bare taget hen over hovedet på os" (En medarbejder fra Jonstrupvang)

"Først følte jeg, at ledelsen trak noget ned over hovedet på mig, og det havde jeg ikke lyst til. Det fjernede mig fra beboerne, og jeg syntes ikke jeg kunne koncentrere mig om mit arbejde. Men da jeg så, at vi alle sammen skulle være med, kunne jeg se ideen med det. Der var nogle brugbare mål med værdierne og vi er helt klart blevet mere glade og bakker hinanden mere op." (En medarbejder fra Jonstrupvang)

At vi alle har deltaget aktivt i forløbet har haft afgørende betydning for engagementet og lysten til at drive projektet til et resultat, som vi kan bruge i praksis. Det har samtidig givet en fornemmelse af "kollegial sejr".

Det blev besluttet, at værdiarbejdet skulle omfatte medarbejderne, men ikke hverken bestyrelse eller beboere. Bestyrelsen blev informeret undervejs i forløbet, men ønskede ikke at indgå aktivt. Holdningen var, at eftersom det er botilbudets medarbejdere, der til daglig skal arbejde med værdierne, er det også os, der skal arbejde med problemstillingerne.

Med hensyn til beboerne var både bestyrelse, personale og pårørende enige i, at de ikke skulle deltage i arbejdet. Beboerne har meget svære handicap, der gør det svært for dem at forstå, hvad værdiarbejde går ud på og som gør, at de ikke kan deltage i den type undervisningsforløb.



Værdier på dagsordenen

Jonstrupvangs værdiarbejde kan inddeles i to hovedfaser.

Fase 1 løb fra 2000-2001. Her traf vi sammen med BST-konsulenter beslutningen om at arbejde med værdier. Det var også her, vi arbejdede med at udvælge og formulere værdierne og skabe en fælles forståelsesramme på tværs af faggrupper og organisatorisk placering på Jonstrupvang. Først sammen med konsulenterne fra BST, siden på egen hånd.

På baggrund af øvelser og workshops fandt vi frem til seks centrale værdier. Det er de værdier, der ligger til grund for den måde vi beslutter og handler på og som påvirker måden vi løser konflikter på.

Nu hvor værdierne i stor udstrækning lever i organisationen, er de samtidig et udtryk for, at vi i fællesskab har ændret en dårligt fungerende organisationskultur til det bedre. Værdierne er også blevet et vigtigt element i vores bestræbelser på at fastholde personalet.

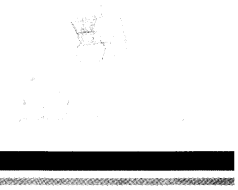
"Jeg synes folk er blevet mere engagerede... Værdierne lever måske ikke sådan direkte i ordene. De lever i, at der er en anden let-hed". (En medarbejder fra Jonstrupvang)

Værdierne figurerer på vores hjemmeside og er et vigtigt element, når vi præsenterer os over for nye medarbejdere, beboere og deres pårørende.

Læs mere om kompetenceudviklingsforløbet i fase 1 på side 17-19.

Værdierne under pres

Da vi havde arbejdet med værdierne på egen hånd i et stykke tid, kom Jonstrupvang i mediernes søgelys. Desværre ikke for det gode. I slutningen af 2001 blev der offentliggjort en KUBI-rapport (Kvalitetsudvikling gennem brugerindflydelse), hvor Jonstrupvang fremstod som et botilbud, der ikke var værdigt for handicappede. Under andre omstændigheder ville det sikkert have ført til et fald i medarbejdernes engagement. Nu fik mediestormen os til at rykke tættere sammen godt hjulpet af, at der var fælles fodslag om værdierne.



VORES SEKS FÆLLES VÆRDIER:

Faglig stolthed og respekt betyder, at du:

- Respekterer din kollega for det han/hun kan
- Med respekt og åbenhed går ind i et tværfagligt samarbejde
- Kender dit ansvars- og kompetenceområde
- Involverer dig i opgaverne på Jonstrupvang
- Har respekt for egen faglighed

Etik og ansvarlighed betyder:

- At handle og ikke bare at lade tingene ske
- Ikke bare springe over hvor gærdet er lavest
- At leve op til det ansvar man er blevet tildelt
- At stille krav og have forventninger
- At være opmærksom på, og have respekt for, at vi opfatter forskelligt

Loyalitet betyder, at du:

- Respekterer andres meninger og holdninger
- Lytter til andre, og spørger hvis du er i tvivl om hvad de mener
- Øver dig i at tænke positivt om andre
- Giver og modtager kritik positivt

Kreativitet betyder, at du:

- Lader dig undre og inspirere og får nye ideer
- Kan bryde med vanetænkning og kendte rutiner
- Er fleksibel og åben over for forandringer
- Respekterer hinandens forskelligheder
- Tager initiativ og er åben over for andres initiativer

Alsidighed betyder, at du:

- Giver plads til den enkelte medarbejders evner og initiativ
- Er villig til at træde til hvor der er behov for hjælp
- Har vilje til at tage medansvar
- Udviser fleksibilitet
- Viser at du har lyst til nye udfordringer

Engagement betyder at du:

- Møder op og er forberedt til møder
- Overholder aftaler og melder afbud
- Reflekterer over egen praksis
- Giver faglig og personlig feedback
- Selv opsøger og videregiver informationer

Værdierne implementeres

Københavns Amts Udviklingscenter havde med udgangspunkt i amtets værdibaserede personalepolitik lavet pilotprojekter på tre arbejdspladser i amtet. Erfaringerne herfra blev trykt i "Værdier kan beforders – ikke beordres" i 2001. Det arbejde inspirerede styregruppen til at få hjælp til at implementere værdierne, så de kom til at stå endnu stærkere.

Samtidig blev der indført en ny organisationsstruktur, hvor afdelinger blev lagt sammen og et nyt gruppelederniveau opstod. Endelig skete der også et forstanderskifte. De organisatoriske ændringer øgede behovet for at se på, hvordan værdierne kunne implementeres med nye øjne.

Denne anden fase (fra 2002 til og med 2005) af værdiarbejdet forløb i samarbejde med konsulenter fra Københavns Amts Udviklingscenter (UC).

"Vi blev kontaktet for at give sparring. De var færdige med det indledende arbejde og havde også gjort sig tanker om den videre implementering. Samtidig var der sat gang i nogle organisatoriske og ledelsesmæssige tiltag, så spørgsmålet var, hvordan implementering af værdierne skulle ske i forhold til det. Vi hjalp med at planlægge og målrette forløbet og gav sparring på, hvordan de fik søgt de penge, der skulle til." (UC-konsulenterne)



VÆRDIARBEJDE ER OGSÅ SJOVT

Efter samarbejdet med BST-konsulenterne fortsatte vi værdiarbejdet på egen hånd, så værdierne blev synlige – de var overalt! Det kom der mange spændende og sjove initiativer ud af, blandt andet:

- Den gruppe der arbejdede med værdien "alsidighed" arrangerede en fest, hvor alle fik en opgave, som lå uden for deres normale arbejdsområde. Det skabte en del ravage – maden kom fx noget senere på bordet, end hvis det havde været det normale køkkenpersonale, som havde haft opgaven.
- En gruppe arbejdede med værdien "faglig stolthed". De malede en trekant på fem meter i længden på gulvet ved indgangen af

husets kantine, hvor der stod "et rart sted at være". Samme gruppe satte en konkurrence i gang, hvor præmien var en fridag for bedste forslag til at synliggøre værdierne.

- "Kreativitets-gruppen" lavede en dag, hvor opmærksomhed over for kolleger kom i højsædet. Dagen begyndte med, at alle blev mødt af et stort skilt, hvor der stod "godmorgen". Et "godmorgen" blev belønnet med et bolche, og dagen sluttede med et skilt, hvor der stod "'Fik du sagt farvel?'. På den simple måde blev der sat fokus på, at det ikke er acceptabelt på Jonstrupvang at være indesluttet, men at vi alle skal bidrage til at skabe et godt arbejdsmiljø.



Fokus på værdiledelse og kompetenceudvikling

Hvor alle medarbejdere i den første fase af værdiarbejdet i fællesskab formulerede de fælles værdier, kom der nu fokus på at kompetenceudvikle ledere og medarbejdere, så værdierne fik de bedste levebetingelser.

Som det første skulle forstanderen, afdelingslederne og de nye gruppeledere rustes til at håndtere de nye vilkår. Der skulle skabes et fælles sprog og et sæt begreber for, hvad værdiimplementering betyder i praksis for ledergruppernes arbejde.

I samtaler mellem UC-konsulenterne og ledergrupperne blev det klart, at lederne havde behov for at styrke deres kompetencer inden for kommunikation, refleksion og konfliktløsning. Derudover var der behov for at sætte fokus på, hvordan lederne fik afspejlet værdierne i deres ledelsespraksis og på, hvordan de gerne så, at værdierne skulle vise sig i organisationen.

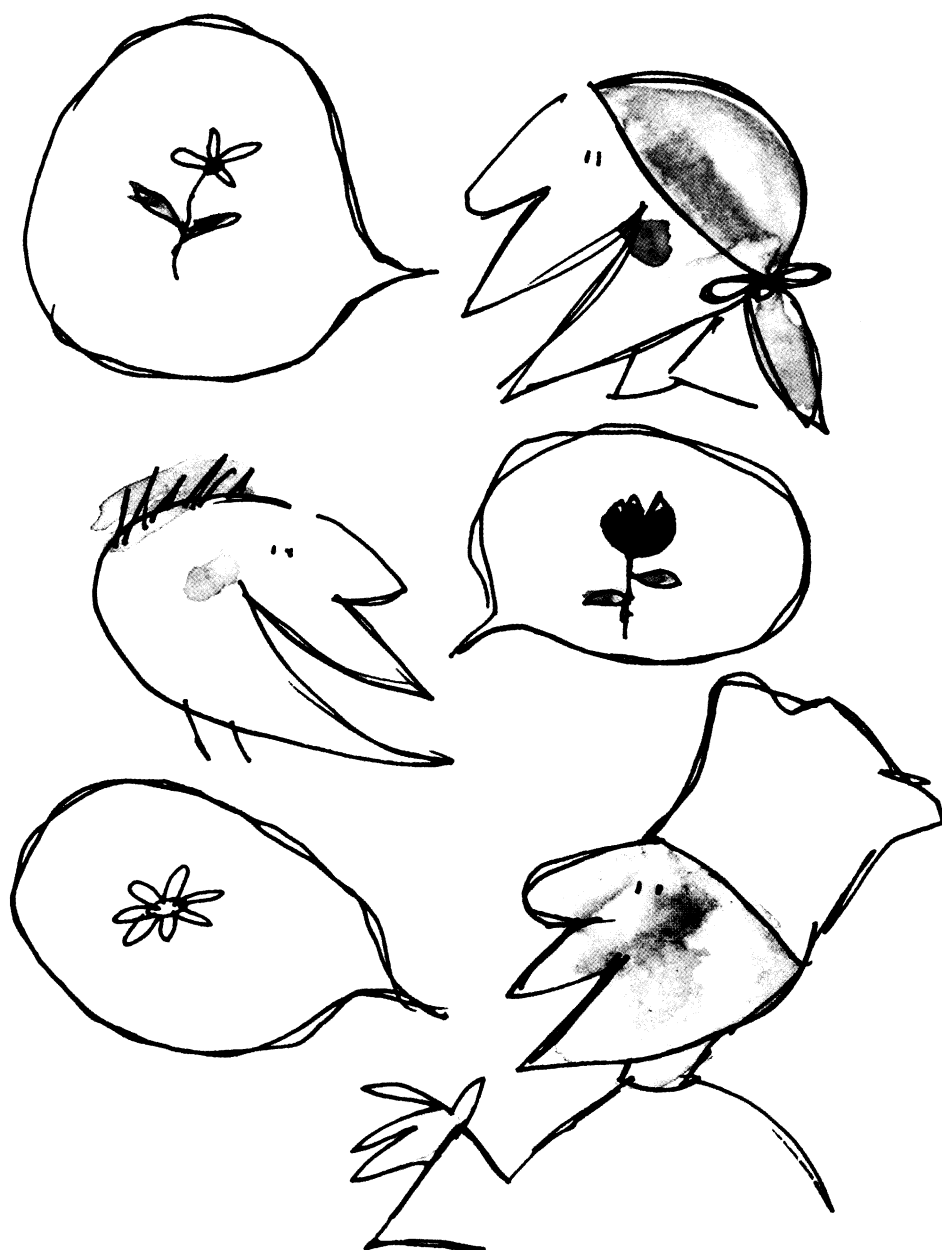
Efterfølgende blev der sat fokus på at kompetenceudvikle hele organisationen. Her arbejdede ledere og medarbejdere i fællesskab med temaerne kommunikation, konflikthåndtering og sammenhængen mellem værdi, dialog og adfærd.

"Medarbejderne var meget åbne over for forløbet. Afdelingslederne og gruppelederne havde fortalt, hvad de havde været igennem. De vidste, at vi var der for at udvikle, ikke afvikle." (UC-konsulenterne)

I kompetenceudviklingsforløbet blev der lagt vægt på, at grupper og afdelinger fik kendskab til redskaber, som de direkte kunne bruge til at analysere problemer og håndtere udfordringer i hverdagen med baggrund i de seks værdier.

"Via det forløb vi har været igennem, er der ting, jeg nu gør anderledes. Jeg guider personalet på en anden måde, når der er konflikt. Og så er jeg meget mere opmærksom på måden, jeg kommunikerer – vi i gruppen kommunikerer – så paraderne ikke sidder oppe på hagen. Jeg synes, at der nu er kommet en meget stor tillid i gruppen med plads til at diskutere, også de lidt svære ting." (En afdelingsleder fra Jonstrupvang)

Læs mere om kompetenceudviklingsforløbene i fase 2 på side 20–23.



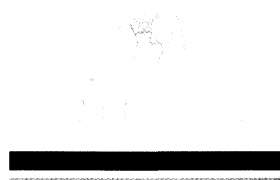
Vi når målet

Vi har fået et bedre arbejdsklima på Jonstrupvang de senere år. Det er dog svært at vurdere, hvilken effekt henholdsvis værdiarbejdet, organisationsændringerne og forstanderskiftet har haft – det er alt sammen sket over de samme fire år.

Vi tror på, at det, at vi er nået frem til en fælles fortolkning og prioritering af vores seks værdier, har haft en afgørende betydning for, at samarbejdet mellem faggrupperne og kommunikationen med brugerne er blevet bedre.

"Egentligt er vi enige om mange ting faggrupperne imellem. Selvfølgelig er der nogle ting, vi skal arbejde meget med eller minde hinanden om hele tiden, så det ikke bliver en sovepude. Men jeg tror, at værdiarbejdet ligger dybere i os, end vi tror. Arbejdsklimaet er i hvert fald blevet bedre." (En gruppeleder fra Jonstrupvang)

Vi kan konstatere, at der i dagligdagen nu er en bedre sammenhæng mellem de formulerede værdier og den "levede" dagligdag. At kommunikationen med



beboerne er blevet bedre hænger blandt andet sammen med vores værdi om "etik og ansvarlighed". Vi er meget bevidste om at kommunikere med beboerne på en værdig og god måde.

Det forbedrede samarbejde og kommunikationen på tværs af faggrupper falder blandt andet i tråd med vores værdier om "faglig stolthed og respekt" samt "loyal adfærd". Vi har fået indsigt i faggruppernes forskellighed og er blevet bedre til at udnytte hinandens viden og arbejdsmetoder. Helt konkret har vi måttet afløse hinanden for at gå til undervisning/coaching. Pædagoger har f.eks. lavet mad til 100-150, mens køkkenpersonalet var til undervisning.

"Der var mange dage med pomfritter og burgere i den periode." (Forstanderen)

Værdiarbejdet har også betydet, at vi har fået værktøjer til at håndtere kritiske og ubehagelige situationer. Det gør, at potentielle krisesituationer bliver fanget i opløbet.

"Nogle af de ting vi har forsøgt at lære dem er at lade være med at lægge fordomme frem og at kommunikere på en anden måde. I stedet for hurtigt at vurdere en situation og handle derefter skal der være plads til at reflektere over egen praksis. Problemet er, at når vurderingerne kommer lynhurtigt, så forsvinder nuancerne." (UC-konsulenterne)

Vi synes – særligt når vi tænker tilbage på, hvordan livet på Jonstrupvang var før vi satte værdiprocessen i gang – at vi er nået rigtig langt. Vi har dog stadig et stykke vej at gå. Vi kan for eksempel blive endnu bedre til at kommunikere med hinanden og beboerne samt til at respektere og anerkende hinandens forskelligheder.



Erfaringer og resultater

Husk at informere

Vi lavede i fase 1 et nyhedsbrev, der informerede om processen, succeser og faldgruber. På den måde var alle opdateret på værdiarbejdet. Det har givet medarbejdere og mellemledere en fornemmelse af, at værdiarbejdet blev prioriteret og vægtet af både ledelse og kollegaer.

Værdiarbejde er for alle

Det er afgørende for succes, at samtlige medarbejdere og ledere har været inddraget i værdiarbejdet – fra den spæde start med at definere værdierne til det senere arbejde med at føre dem ud i livet. Uden medarbejdernes og ledernes vilje og engagement ville de seks værdier ikke på samme måde blive overført til handlinger, som de gør i dag.

"Efter at have arbejdet intensivt med værdier på Jonstrupvang igennem 5-6 år, er det spændende at se, at værdierne nu bliver brugt som argumentation i mange sammenhænge. På mange møder er værdierne et fast tema, og i personalegrupperne bliver der ofte valgt værditemaer til diskussion." (Forstanderen)

Ledelsesmæssig opbakning

Med forstanderskiftet midt i forløbet var det nu den tidligere projektleder på værdiprojekter, der sad i forstanderstolen. Det betød, at værdiarbejdet fik høj ledelsesmæssig opbakning.

"Vores leder er meget entusiastisk. Det betyder virkelig noget, at man har en leder, der er interesseret, viser tillid og vil snakke med os... Der er et helt anderledes samarbejde med ledelsen, som er meget mere positiv og ærlig, fordi ledelsen også arbejder med værdierne...." (En medarbejder fra Jonstrupvang)

"At der har været så fantastisk høj ledelsesmæssig opbakning er den nuværende forstanders værk. Han har hele tiden sørget for at binde sløjfen mellem den adfærd han så – eller den adfærd han gerne så – til værdierne." (UC-konsulenterne)

Mange fagligheder er en udfordring

Vi har meget forskellige faglige baggrunde på Jonstrupvang. Det har naturligt betydet, at ikke alle har fået det samme udbytte af de forskellige undervisningsforløb. Nogle faggrupper havde allerede kendskab til de mere teoretiske redskaber, mens det for andre var helt nyt. Det gav visse vanskeligheder.

Vi ønskede, at alle skulle igennem det samme forløb for at have det samme fundament for værdiarbejdet. Resultatet blev et indholdsmæssigt kompromis, hvor niveauet til tider var for lavt for nogen og for højt for andre. Af samme grund fungerede alle øvelser ikke lige godt i alle grupper.

"Måske havde det været bedre at graduere undervisningen. Nogle af terapeuterne har allerede været igennem noget lignende på deres uddannelse og pædagogerne har været igennem noget andet. De synes, at det var lidt spild af mandetimer at sidde og lytte på noget, de allerede vidste. Men vi ønskede at give alle samme platform at gå ud fra." (En afdelingsleder fra Jonstrupvang)

Skulle vi gøre det om, ville vi prioritere indledningsvist at skabe en fælles forståelsesramme for værdiarbejdet, og derefter opdele de efterfølgende kompetenceudviklingsforløb, så de forskellige behov blev bedre opfyldt.



Ikke alle var lige positive

I en stor organisation vil der højst sandsynligt være grupper og enkeltpersoner, der er mindre positive over for store forandringsprojekter end andre. For man ved, hvad man har, ikke hvad man får – det kan naturligt nok give en del utryghed. Sådan forholder det sig også på Jonstrupvang. Konsulenterne var derfor meget opmærksomme på at skabe et højt niveau af tryghed og give plads til, at både medarbejdere og ledere kunne give udtryk for deres bekymringer.

På trods heraf var der grupper, hvor stor intern uro betød, at de ikke lige helhjertet kunne deltage i værdiprocessens forskellige faser. Af det har vi lært, at der sideløbende med større organisationsforandringsprocesser i videst mulige omfang skal tages hånd om intern uro. Sker det ikke øges risikoen for, at nogle medarbejdere bliver modspillere i stedet for medspillere.

Værdierne skal leve

Når en organisation som Jonstrupvang beslutter sig for at bruge værdier i stedet for regler, bliver der naturligt nok stillet krav til organisationen om at leve op til værdierne. Hvis værdierne ikke præger det daglige arbejde, vil de i bedste fald opleves som ligegyldige, i værste fald vil de forværre samarbejdsklimaet. Der skal derfor være sammenhæng mellem værdierne og det ledere og medarbejdere i organisationen rent faktisk gør i hverdagen.

Det er vigtigt, at vi i så stor udstrækning som muligt deler og tolker værdierne ens. Kun på den måde ved vi, hvornår en given handling er acceptabel eller uacceptabel.

Vigtigt med klare mål

"Man skal have et klart mål, som vi havde. Vi vidste, hvor vi ville hen. Jeg gjorde det gerne igen." (En afdelingsleder fra Jonstrupvang)

Jonstrupvangs mål for værdiarbejdet var at skabe en ny organisationskultur, forbedre arbejds klimaet og ændre adfærden hos ledere og medarbejdere. Det er lykket på langt de fleste områder, men derfor er arbejdet ikke afsluttet. Der er stadig områder, der kan forbedres. Samtidig sker der, som i så mange andre organisationer, konstant forandringer på Jonstrupvang, som gør, at vi skal leve op til nye interne såvel som eksterne krav.

Derfor skal vi på Jonstrupvang fortsat have fokus på værdierne i dagligdagen. Vi skal hele tiden bruge dem som argumentation for handling. Men vi skal også have tid til at bruge det, vi har lært. Det er nu tid til at lade batterierne op.

"Vi skal stadig arbejde med værdierne og ikke hvile på laurbærrene. Spørgsmålet er, om vi skal tage flyveren og fortsætte i samme tempo, eller om vi skal tage toget og tage det lidt med ro. Jeg tror, vi skal tage toget." (En gruppeleder fra Jonstrupvang)

Vi er ikke kommet gratis til det

Vi havde på forhånd besluttet, at vi ville bruge de nødvendige økonomiske ressourcer på at iværksætte og gennemføre værdiarbejdet. Et hurtigt bud lyder, at vi i løbet af den femårige periode har brugt omkring 1 million kr. og 300 BST-timer på forløbet. I første fase brugte vi 100 af vores egne BST-timer og 200 BST-timer fra Københavns Amt til projektet.

Derudover har vi modtaget 325.000 kr. fra Københavns Amt til at dække udgifter til Udviklingscentrets konsulenter, til at holde eksterne seminarer og til at dække vikarudgifter.

Endelig søgte og modtog vi 175.000 kr. fra Københavns Amts kompetenceudviklingspulje til at dække udgifter til konsulenterne i implementeringsfasen.

Af vores eget budget har vi brugt ca. 500.000 kr. til konferencer, oplægsholdere, fortæring og til at dække ekstra timer samt til at aflønne vikarer.

BILAG

FASE I

Værdier på dagsordenen

Vi finder værdierne

Værdierne på Jonstrupvang blev til i 2000 på et to-dages seminar med styregruppe og BST konsulenterne.

Øvelse

Hver deltager skal via en interviewguide finde frem til seks vigtige værdier, som prioriteres og indsættes i en pyramide.

- Derefter går deltagerne sammen to og to. De skal nå til enighed om seks værdier.
- Processen fortsætter indtil alle til sidst har været sammen i par og har fundet frem til de seks værdier som alle er enige om.

Værdisløjfen

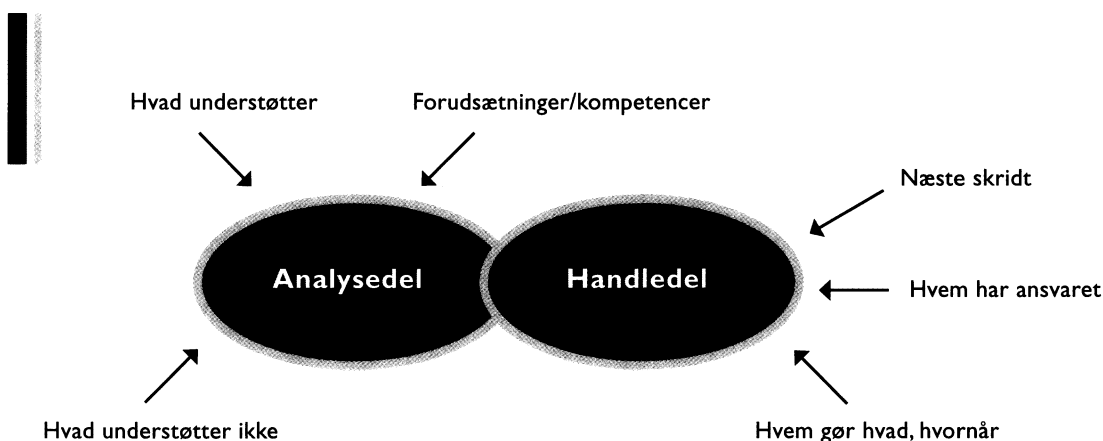
Formålet med værdisløjfen var, at deltagerne skulle arbejde med de valgte værdier og gøre dem levende. Sløjfen blev bundet for hver værdi.

Øvelse:

- Kortlæg hvilke forudsætninger og kompetencer, der skal være til stede, før værdien kan eksistere.
- Find eksempler fra hverdagen, der understøtter/ikke understøtter værdien.
- Hvad skal de næste skridt være i værdiarbejdet, hvem har ansvaret for dette og en planlægning af hvem, der gør hvad hvornår.

Undervisningsdag for medarbejdere

Her var målet at skabe forståelse for værdibegrebet og give medarbejderne mulighed for at igangsætte aktiviteter, der var begrundet i de valgte værdier. Udgangspunktet var, at medarbejdere og ledere skulle gøre værdierne levende og dermed sætte værdierne i en arbejdsmæssig kontekst, således at handlinger og beslutninger var i overensstemmelse med og afspejlet i de valgte værdier.



Øvelse

Alle grupper arbejder en hel dag med BST-konsulenterne ud fra følgende:

- Værdier som forudsætning, understøttende og ikke understøttende praksis.
- Kommunikations- og samarbejdstræning
- Værdisløjfen – medarbejderne arbejder med værdierne efter værdisløjfen i mindre grupper på fire-fem personer, og derefter efter et værdi-evaluerings-skema, som er udarbejdet af BST.

Hver gruppe mødes 3 gange a 30 minutter på et halvt år og diskuterer følgende forhold:

- Hvordan er værdien i spil?
- Hvordan er der gjort opmærksom på værdien?
- Hvad gør du anderledes i relation til at skabe overensstemmelse mellem handling og værdi?
- Hvordan kan værdien komme mere i spil og hvordan kan vi hver især påvirke dette?

Opfølgningsdag

I det efterfølgende halve år blev der afholdt en halv dags opsamling for syv nedsatte fokusgrupper. Her havde medarbejdere og ledere mulighed for at melde sig til en værdigruppe på tværs af botilbuddet. Alle medarbejdere fik mulighed for at komme med kommentarer til værdiarbejdet, fortælle om arbejdet i deres respektive grupper og komme med forslag til aktiviteter, der kunne arbejdes videre med.

Opfølgningsdagene blev afsluttet med, at de medarbejdere der på dette tidspunkt havde tid, lyst og overskud kunne melde sig til en værdigruppe, hvor de frivilligt kunne arbejde videre med én af værdierne.

Da opfølgningsdagene var blevet holdt med alle syv fokusgrupper, blev processen evalueret af BST-konsulenterne og styregruppen.

Det frivillige forløb

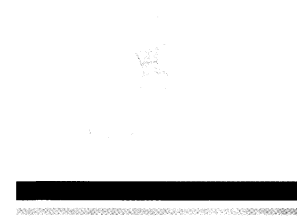
Målsætningen for det frivillige forløb var, at alle værdigrupper skulle komme med deres bud på en definition af den valgte værdi. Definitionen skulle formuleres, så den kunne forstås af en nyansat. Derudover skulle alle grupper igangsætte en aktivitet, der understøttede værdien.

Det frivillige arbejde blev indledt i 2001 med et halvdagsmøde for de medarbejdere, som havde tilmeldt sig. De blev placeret i hver deres "værdigruppe". Der var en leder i alle grupper, som var vært og ansvarlig for gruppen.

Øvelse I

Deltagerne interviewes på skift af lederen af gruppen. Interviewet tager udspring i et spørgeskema, som BST-konsulenterne har udarbejdet:

- Fortæl om en situation i dit liv, hvor gruppens værdi har været særlig vigtig for dig.
- Hvad har det lært dig om denne værdi?
- Hvorfor har du specielt valgt denne værdigruppe?
- Hvad kunne du tænke dig, der kommer ud af dette arbejde?



Grupperne mødes og fortæller på skift, hvad de kunne ønske sig, der kommer ud af værdigruppernes arbejde.

Øvelse 2

- Lav en beskrivelse af værdien. Beskrivelsen skal laves på en måde, så en nyansat kan forstå den. Beskrivelsen kan bestå af en overordnet forklaring og eksempler på hvor, hvornår og hvordan værdien er afspejlet i hverdagen på Jonstrupvang. Værdien, og en beskrivelse af hvilken adfærd det vil kræve af den enkelte medarbejder at leve op til værdien, skal skrives ind i et skema. (De udfyldte skemaer kan ses på www.jonstrupvang.dk)
- Gruppen skal arbejde med et eller flere emner, der understøtter værdier. Gruppen skal forholde sig til noget, der konkret sker eller som kan opstå på Jonstrupvang, der har forbindelse til værdien.
- Igangsættelse af noget, der afspejler værdien på Jonstrupvang. Der skal skabes en udadvendt aktivitet og det skal undersøges, hvordan I får bred tilbagemelding på aktiviteten fra Jonstrupvang.

FASE 2

Værdierne implementeres

I marts 2002 får daværende souschef og projektleder Kim Frederiksen sparring på værdiprocessen af konsulenter fra Udviklingscentret i Københavns Amt. Denne sparring blev indledningen til et længere samarbejde.

Det blev hurtigt klart, at der var behov for at arbejde mere med at få implementeret værdierne på Jonstrupvang.

Planlægningsprocessen løb hen over sommeren. Her blev formålet for det samlede forløb beskrevet:

- Alle ansatte på Jonstrupvang skal opnå forståelse for, hvad værdierne betyder for den enkeltes måde at arbejde på og skal øve sig i at praktisere den ønskede adfærd.
- Alle ansatte på Jonstrupvang skal kunne se værdierne i praksis og på en kritisk og konstruktiv måde formå at reflektere over ønsket og uønsket adfærd med handling til følge.

I september blev der imidlertid indført en ny struktur i organisationen. Den nye struktur betød, at afdelinger blev lagt sammen og der blev indført et nyt gruppelederniveau. Derfor blev værdiprocessen revurderet og et forløb med nye elementer sat i gang.

Fokus på ledelse

For at sikre at værdierne lever efter hensigten i organisationen, er ledelsens rolle vigtig, både som rollemodel og som korrigerende faktor. Det handler både om de opgaver der løses i den enkelte enhed og på tværs. For at sikre en høj grad af ledelsesmæssig overensstemmelse i organisationen, blev teamtanken født og ledelsen

arbejdede med at konstituere sig, så alle kunne udøve værdiledelse i organisationen uanset opgave og position.

I oktober blev forstanderens og afdelingsledernes behov for ledelsesudvikling i forhold til den nye organisering og til implementering af værdierne afdækket. Alle blev MBTI-testet og på baggrund af samtaler med den enkelte blev gruppens samlede kompetencer drøftet ved hjælp af teamkompasset. Herefter blev kompetenceudviklingsforløbet for forstander og afdelingsledelsen sat i gang.

I december blev de nye gruppelederes behov afdækket i forhold til den nye organisering. En parallel proces til afdelingsledelsen, hvor kompetenceudviklingsforløbet til gruppelederniveauet dog blev mere praksisrettet.

Lederudviklingsforløbene blev opdelt i to moduler og formålene var at:

- Skabe sprog og begreber for ledelse i organisationen
- Skabe en fælles forståelse af lederrollen
- Arbejde mod en fælles teamlederidentitet
- Implementere teamtanken og anvende dette i forhold til værdiarbejdet
- Fokuserer på den nye rolle som teamleder, der kan medføre behov for ny kommunikation
- Reflektere over gruppens samarbejde og opgaveløsning

Modul 1

Modul 1 for både afdelingsledere/forstander og for gruppeledere foregik som et to-dages internat i begyndelse af 2003. Her blev der arbejdet på at klargøre proces og kriterier for værdiimplementeringsforløbet. Begge grupper blev teambuildet og der blev arbejdet med gruppernes identitet og forståelse af værdiledelse i praksis. Grupperne arbejdede med de samme temaer, se nedenfor, dog var der med gruppelederne et større fokus på selve ledelsesrollen:

- Værdibaseret ledelse i Novo
- Ledelse og forandring: Globalt og lokalt
- Hvad er ledelse?
- Ledelse fordrer forskelligt fokus, alt efter niveauet i organisationen
- Situationsbestemt ledelse
- Organisation som et system
- Organisation som kultur og kommunikationsbærer
- Kommunikationsformer på Jonstrupvang nu og i fremtiden
- Teamledelse – hvordan?
- Teamledelse i praksis – ”her og nu” øvelser!

Modul 2

Det blev tydeligt under modul 1, at der var behov for at styrke ledelseskommunikationskompetencerne. Evnen til at skabe refleksion og dialog i organisationen skulle også styrkes, så lederne fik kompetencer til at udvikle og korrigere praksis i forhold til værdierne.

Modul 2 for både afdelingsledere/forstander og for gruppeledere bestod af i alt fem dages undervisning, som blev holdt i perioden marts til august 2003. Der blev arbejdet med følgende temaer:

- Kommunikation som ledelsesstil
- Konfliktløsning
- Mediation
- Den svære samtale
- Introduktion af coaching samt reflekterende team

Derudover trænede begge grupper kollegial coaching hver 14. dag i halvanden måned sammen med en konsulent fra Udviklingscentret. Formålet var at styrke spørgeteknikker og sætte reflekterende processer i gang.

Kompetenceudvikling for alle medarbejdere

Over sommeren 2003 blev samarbejdet med styregruppen genoptaget og efterårets kompetenceudviklingsforløb for den samlede medarbejdergruppe planlægges.

Som led i forberedelsen blev det besluttet, at alle medarbejdere skulle have en bedre forståelse for koblingen mellem værdier i teori og praksis. Ud fra en anerkendende tilgang til deres arbejde skulle afdelingsledere og gruppeledere i samarbejde med medarbejderne afklare, hvilke værdier der primært var i spil i dagligdagen. Alle afdelinger og grupper skulle finde frem til to eksempler på værdier, som var i spil i egen gruppe, og en værdi, som var på spil i det tværfaglige samarbejde.

I september 2003 indledtes kompetenceforløbet med et tre timers startskud for alle ansatte på Jonstrupvang. Til startskuddet blev følgende formål præsenteret af UC-konsulenterne:

- At alle ansatte på Jonstrupvang får en fælles forståelse for og indsigt i, hvordan værdier tænkes ind i det daglige arbejde.
- At alle ansatte får et fælles sprog for og metoder til at arbejde med implementeringen af de vedtagne værdier på Jonstrupvang.

Derudover blev følgende præsenteret for medarbejderne:

- Historisk rids – hvad er der sket siden I sidst slap værdiprocessen?
- Lederudviklingsprogrammets formål
- Koblingen mellem lederudviklingsforløbet, værdiprocessen og det kompetenceudviklingsforløb alle nu skal igennem
- Resultatet af afdelingernes tilbagemeldinger på hvilke værdier organisationen har mest fokus på nu og hvilke tværfaglige værdier der er i spil?
- Præsentation af program for efterårets undervisningsforløb

Selve undervisningsforløbet

Over en fem-måneders periode fra oktober og frem får den samlede medarbejdergruppe 3 × 3 timers undervisning i kommunikation og konfliktløsning. Undervisningen var både for medarbejdere og ledere, og grupper og afdelinger var slået sammen.

Et overordnet tema for undervisningen var at skabe sammenhæng mellem værdi

og adfærd. Der var fokus på, at medarbejderne, ud fra en systemisk tilgang, fik forståelse for kommunikation som en proces, hvor den enkelte må tænke sig selv ind som en del af de kommunikative processer på Jonstrupvang. Gennem arbejdet med konfliktforståelse og modstand mod forandringer fik de ansatte en forståelse for, at der i værdiarbejde altid er dilemmaer og konflikter som skal håndteres.

Handleplanen som redskab, blev præsenteret for medarbejderne, og de enkelte grupper øvede sig i at bruge redskabet med henblik på at sætte de besluttede værdier i spil.

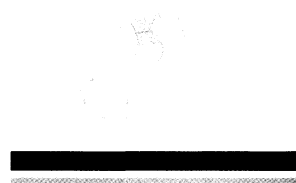
Sideløbende med undervisningen fik afdelingsledere og gruppeledere coaching af konsulenter fra Udviklingscenteret.

I januar 2004 afsluttes undervisningen for den samlede medarbejdergruppe.

Hen over foråret arbejdede afdelinger og grupper selv videre med handleplanerne.

Evaluering og afsluttende kompetenceudvikling

I maj 2004 besluttede styregruppen for værdiprojektet at lave en egentlig evaluering af forløbet. Alle medarbejdere skulle udfylde et spørgeskema med deres vurdering af det første kompetenceudviklingsforløb for samtlige medarbejdere, brugen af handleplaner og hvad medarbejderen og grupperne havde brug for fremadrettet. Evalueringen viste, at medarbejderne fandt undervisningen relevant og givende, men også at det var svært for grupper og afdelinger at arbejde alene med handleplanerne i praksis uden konsulenterne.



Det besluttede styregruppen at gøre noget ved. Kompetenceudviklingsforløbet skulle fortsætte – nu gruppe- og afdelingsvis. På den måde fik de enkelte grupper og afdelinger mulighed for at øge fokus på egne problemstillinger fra praksis uden at skulle forholde sig til de andre grupper og afdelingers oplevelser og udfordringer.

Forløbet blev tilrettelagt, så grupperne skulle overtage hinandens daglige arbejde, så de skiftevis kunne gå fra til undervisning. En sidegevinst blev, at grupperne ved at arbejde med nye områder og nye beboere fik større indsigt i hinandens fagområder og tilknyttede problemstillinger. Det var med til at øge respekten og forståelsen for hinandens arbejdsopgaver og daglige udfordringer.

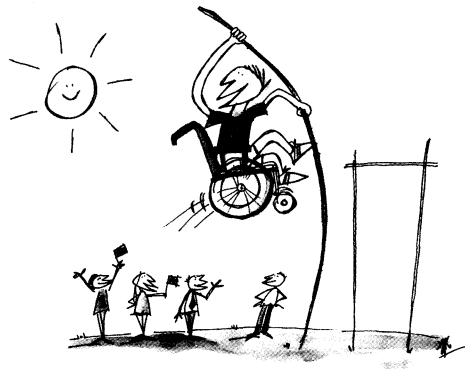
I september 2004 var der opstart af denne del af kompetenceudviklingsforløbet for alle afdelinger og grupper. Skuespiller Torben Jensmark satte scenen for det videre værdiarbejde ved at synliggøre ”kikset” kommunikation og samarbejde. En pointe var endvidere at vise sammenhængen mellem værdier, adfærd og image.

Efterfølgende blev grupper og afdelinger informeret om indholdet og det videre forløb af denne del af kompetenceudviklingsprogrammet. De fik blandt andet at vide, at de skulle arbejde med en analysemodel og en forbedret handleplan, hvor der blev taget udgangspunkt i brugen af reflekterende team.

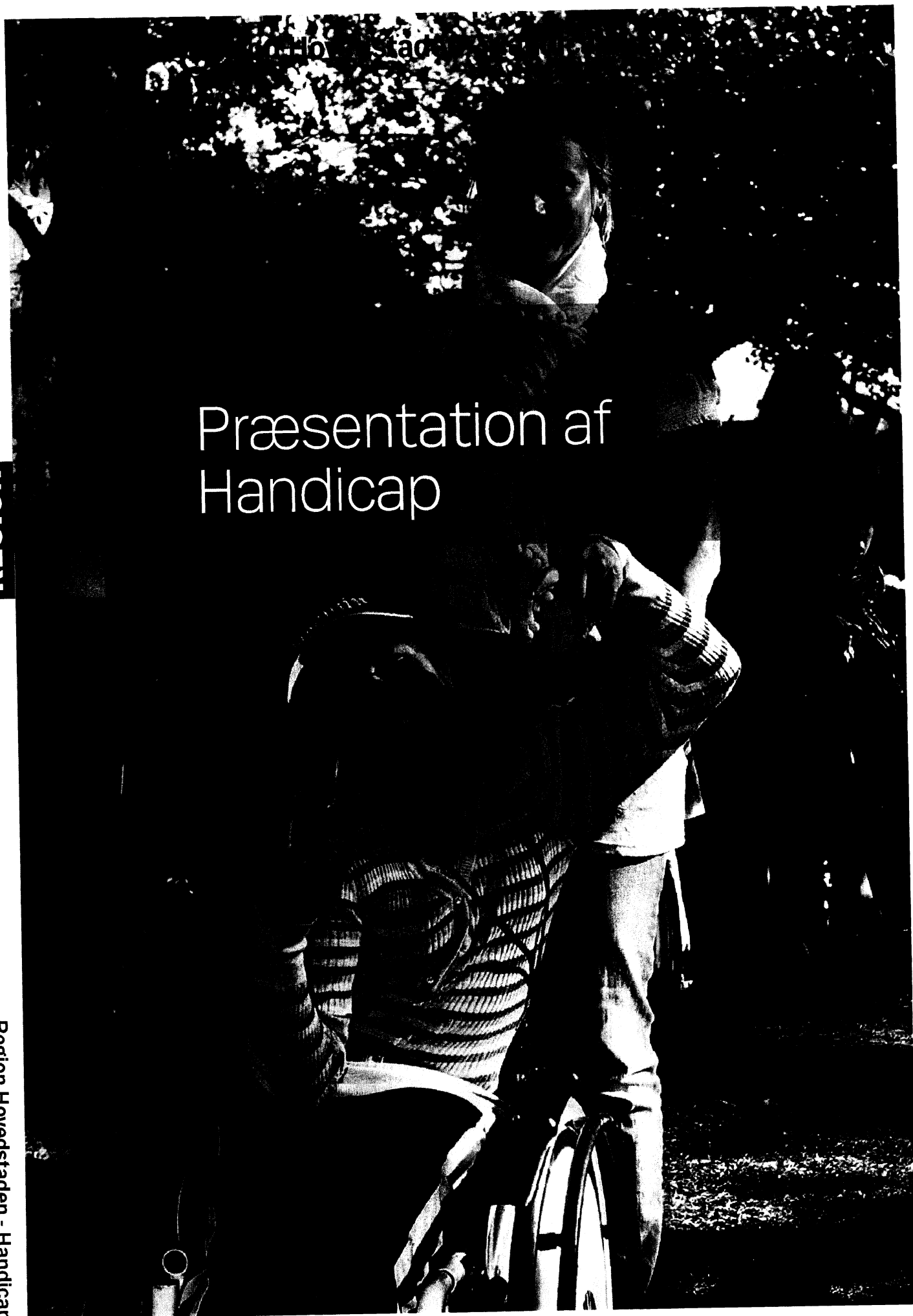
Formålet var, at medarbejdere med udgangspunkt i arbejdsopgaven skulle finde frem til, hvordan enkeltpersoner og grupper bliver bedre til bevidst at forholde sig til værdierne. De skulle finde frem til områder, de ønskede at udvikle og forfine ved hjælp af analyse og refleksion med henblik på at dyrke kreativitet og motivation.

Undervisningsforløbet var 4 × 3 timer, og det var tilrettelagt, så deltagerne arbejdede alene uden konsulent med henblik på at afprøve analyse- og handleredskab i praksis. Med udgangspunkt i svære praksissituationer fra hverdagen arbejdede den enkelte medarbejder med egne kompetencer og handlemuligheder.

Medarbejdergrupperne gennemførte undervisningen fra oktober 2004 til april 2005.



Præsentation af Handicap



Region Hovedstaden – Handicap

”Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre uden, at han holder noget af dets liv i sin hånd. Det kan være meget lidt, en forbigående stemning, en oplagthed man får til at visne, eller som man vækker, en lede man uddyber eller hæver. Men det kan også være så forfærdende meget, at det simpelthen står til den enkelte, om den andens liv lykkes eller ej”

Citatet er af K.E. Løgstrup og illustrerer vores grundholdning til det arbejde vi udfører.



I Region Hovedstaden-Handicap driver og leverer vi sociale tilbud og ydelser i konkurrence med andre private og offentlige udbydere. Hvert år indgår Region Hovedstaden Rammeaftale med de 29 kommuner. Her aftales hvilke ydelser og serviceniveau de enkelte af regionens tilbud skal levere, og taksterne fastlægges. Det brede felt vi dækker på det specialiserede socialområde, og det tværfaglige samarbejde der er opbygget gennem årene, giver os en særlig fordel i forhold til specialisering og faglig dybde. Vi har fx opnået rigtig gode resultater med at drive særforanstaltninger. Det er eksempelvis brugere, der pga. voldsom udadreagerende eller selvskadende adfærd er startet i et enkeltmandsprojekt og hvor en kvalificeret, socialpædagogisk indsats har betydet, at de på et tidspunkt har kunnet flytte til et af Handicaps almindelige botilbud.

Udviklings- og kvalitetsprojekter

Vores kunder er både brugerne af tilbuddene og de kommuner, der visiterer til dem, og de skal opleve, at der er en høj og synlig kvalitet i Handicap's ydelser.

Vi skal ikke alene levere den efterspurgt kvalitet, men også kunne dokumentere, at det sker. En stor del af kvalitetsudviklingen foregår ved, at vi laver standarder og vejledninger for god kvalitet og kontinuerligt evaluerer og målretter indsatsen.

Medicinhåndtering

Et af de områder, hvor vi har opnået gode resultater med at arbejde med standarder og vejledninger, er i forbindelse med medicinhåndtering. Udover at indføre procedurer for registrering, dokumentation og refleksion er det i dag et krav, at alle medarbejdere, der har med medicin at gøre, skal have en uddannelse, der kvalificerer dem til deres ansvarsområde.

Maria, der arbejder som Sosu assistent på et af Handicaps botilbud, er en af de medarbejdere, der kan se en direkte effekt af kvalitetsarbejdet med

medicinhåndtering.

- Det øgede fokus har betydet, at vi alle, både pædagoger og sosu'er er blevet meget mere opmærksomme på, hvor vigtigt det er for vores beboeres trivsel, at medicineringen fungerer optimalt. Der er blevet en større ansvarlighed, og det er ikke længere er nogen skam at melde utilsigtede hændelser, fordi vi kan se, at vi kan lære af dem. Når flere er opmærksomme og ansvarlige, sker der også færre fejl. Kravet om uddannelse af alle, der har med medicin at gøre, betyder desuden, at vi er flere fagligheder omkring arbejdet. Det giver gode faglige snakke, det gør det mindre sårbart, fordi flere nu kan håndtere medicin, og det øger ikke mindst vores bevidsthed om, hvordan man gør det bedste for vores beboere både pædagogisk og sundhedsfagligt.

Vold og magtanvendelse

Et andet eksempel på kvalitetsarbejdet er Handicaps projektledelse af- og deltagelse i det tværregionale projekt "Utilsigtede hændelser".

I projektet blev der udviklet og indført fælles standarder, vejledninger og registreringsskemaer for episoder med vold, magtanvendelser og fejl ifm medicinhåndtering. Skemaerne blev brugt som udgangspunkt for refleksion og analyse både på de enkelte tilbud og i det fælles tværregionale forum.



Katrine er 21 år og bor på et botilbud for svært udviklingshæmmede. Hun har diagnoserne infantil autisme, ADHD, OCD og Turette Syndrom. Hendes udviklingsalder ligger omkring 2-3 år. Katrine kan ikke overskue sin hverdag og har brug for struktur i hverdagen ned til mindste detalje. Katrine har en udadreagerende og selvskadende adfærd, hun kan være både provokerende og truende overfor personalet. Der er mange indberetninger om magtanvendelse på Katrine. En medarbejder fortæller ved evalueringen:

- Vi har haft større fokus på magtanvendelser. Skemaerne har været med til at tydeliggøre et mønster – fx har vi kunnet kæde mange af magtanvendelserne sammen med bestemte tidspunkter på dagen. Det betyder, at vi har kunnet ændre nogle rutiner omkring Katrine og dermed få færre magtanvendelser. Voldens karakter og varighed er også faldet markant. Katrine er i øvrigt også begyndt at bruge sit sprog mere, end hun gjorde før!

ICF

Handicap har desuden været projektleder på projekt ICF, der er et system til at identificere og beskrive funktionsnedsættelser.

En medarbejder fortæller hvordan de har brugt ICF til at beskrive indsatsen i forhold til deres beboere, der omfatter børn og unge med varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne.

- Med ICF har vi fået et konkret værktøj hvor vi kan kortlægge barnets og den unges ressourcer og begrænsninger og på den baggrund få en dialog, både socialpædagogisk og i forhold til pårørende, om hvor og hvordan vi skal sætte ind med en indsats, der støtter og udvikler den enkelte. Med ICF får vi helt billede af barnet. Som et puslespil der er samlet, og hvor alle brikkerne er barnets kompetencer.

IT-understøttelse

IT understøttelse er en væsentlig forudsætning for at den administrative infrastruktur fungerer, både i den daglige drift og i forhold til de igangværende projekter. Social-IT, der er en del af Region Hovedstaden - Handicap, servicerer administrationen og de enkelte sociale dag- og døgntilbud i Handicap og Socialpsykiatrien. Et område der er særligt fokus på, er IT-understøttelse til pædagogiske formål, og der tilbydes derfor vejledning og hjælp til IT rettet mod brugerne på de sociale dag- og døgntilbud.



Der er mange eksempler på at IT direkte kan støtte og gavne brugerne. Fx på IT cafeer, som flere af Handicaps sociale tilbud har etableret. Her kan brugerne, støttet af medarbejdere, spille spil, surfe på internettet, høre musik og se/høre deres egne digitale livshistorier mm. Brugernes forudsætninger for at kunne benytte isenkrammet er selvfølgelig forskellige, men det tages der højde for. Nogle brugere benytter en såkaldt "touchscreen" hvor de ved at trykke på symboler direkte på skærmen kan spille spil. Andre anvender store, farvede knapper, som får ting til at ske på skærmen. Flere beboere har fået lavet elektroniske livshistorier, som de kan "bladre" i, og hvor der er lagt billeder ind af familiemedlemmer, kæledyr og aktiviteter, samt musik og stemmer der forklarer og fortæller. Pia, der er pædagog på et botilbud, oplever, at IT understøtter arbejdet med at finde og fremme brugernes kompetencer. En anden sidegevinst er den sociale, fordi brugerne på tværs af boligerne mødes i IT caféen og hygger sig med hinanden.

- Et eksempel på en af vores beboere, der har meget glæde af vores IT café er Finn. Han har en glødende interesse for tog, og er begejstret for at han på YouTube, sammen med en medarbejder, kan finde små filmsekvenser med tog i alle afskygninger. Han kan bruge lang tid på at finde skinnebusser - og fortælle om forskellen på diesel- og eldrevne tog, og om finesserne ved forskellige typer af jernbaneoverskæringer.



Handicap

Region Hovedstaden – Handicap
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød
Tlf. 48 20 50 00
handicap@regh.dk
www.handicap-regionh.dk