

»Ældrepedagogik er hverken en dosmerseddel eller en værktøjskasse. Ældrepedagogik er refleksion og evnen til i samarbejde med den enkelte ældre at skabe livskvalitet. Ældrepedagogik handler om at gennemføre en generel opkvalificering i forhold til holdninger, etik, åbenhed og kreativitet i arbejdet med ældre mennesker.« siger Peter Graulund, der er underviser ved Kursus- og udviklingsafdelingen på Social- og Sundhedsskolen i Skive.



Åndeligt døde kan vækkes!

Social- og Sundhedsskolen i Skive har taget teten inden for ældrepedagogiske uddannelsestilbud til basispersonalet i ældreplejen

Af: Irene Brandt

»Da jeg selv var leder på et plejehjem, så jeg mange eksempler på, hvordan vi som personale kan berige de ældres liv, når vi reflekterer over deres situation og tager udgangspunkt i den enkelte beboers egne behov,« fortæller Peter Graulund, der i dag er konsulent og underviser i Kursus- og udviklingsafdelingen på Social- og Sundhedsskolen i Skive.

»På plejehjemmet boede blandt andet en ældre kvinde, som var flyttet ind med en halv-sidig lammelse og udsigt til at sidde i kørestol i resten af sit liv; men hun var meget motiveret, og takket være intensiv træning klarede hun selv at gå på toiletet efter seks måneder, og hun kunne selv gå ved hjælp af et

Alle plejehjem bør have en hund

»Et plejehjem havde fået en hund. Efter 11/2 måned begyndte en beboer, der ikke havde haft noget sprog eller kommunikationsmuligheder i seks år, at tale i helsætninger til hunden. Kommunikationen med personalet foregår kun i enstavelsesord. Jeg finder eksemplet umådeligt interessant!«

PETER GRAULUND

gangstativ. Så var det vi fandt på at købe en el-scooter til plejehjemmet, og hun fik mulighed for selv at køre på indkøb. Hun kom bagefter ind til mig og sagde: 'Peter, hvis du bare vidste, hvor dejligt det er at få sin frihed igen, hvor dejligt det er at komme ned i Brugsen og holde ved varerne, hvor dejligt det er selv at kunne betale ved kassen, og hvor dejligt det er at være uafhængig af andre!' En anden beboer havde siddet og lindet på gardinerne, så hun

kunne følge med i turen til Brugsen. Så jeg spurgte, om ikke også hun kunne tænke sig at prøve. 'Nej, det er ikke noget for mig,' svarede hun; men lige inden jeg igen var ude af døren, spurgte hun: 'Tror du, det går an, jeg prøver?' « Vi var ikke mere end tre meter væk fra plejehjemmets hoveddør, før hun spurgte, hvor speederen sad. Samme dage ringede hendes datter for at spørge, hvad vi dog havde gjort ved hendes mor. Hun havde nemlig lige talt

med hende i telefonen, og det var længe siden, moderen havde været så glad. 'Mor siger, hun har været ude og køre motorcykel!?' sagde datteren.«

Eksempler giver mening

Peter Graulund har mange eksempler, og han bruger dem flittigt - også i undervisningssituationer, for det er hans erfaring, at det er eksemplerne fra hverdagen, der giver ældrepedagogikken mening, når medarbejdere skal forstå den socialpædagogiske tilgang til arbejdet med ældre mennesker. På efteruddannelsesområdet startede Social- og Sundhedsskolen i Skive de første kurser i pædagogiske metoder sidste år. I løbet af 2008 vil yderligere 1000 medarbejdere fra ældre-

Fortsættes side 10

Åndeligt døde ...

Fortsat fra side 9

sektoren deltage i forløbet, der er tilrettelagt procesorienteret med fokus på hele personalegruppen og på socialpædagogiske tiltag i hverdagen. Deltagerne får således rig mulighed for at arbejde med egne holdninger og den enkeltes evner til at se nye muligheder og vinkler.

»Det er ikke altid, plejepersonalet skal tage et nej for et nej. Hvis du har spurgt en beboer, om hun vil hjælpe med at skrælle kartoflerne, kan det godt være, hun svarer, 'at hun har skræillet de kartofler, hun skal skrælle i det her liv.' Svaret kan være ærligt. Hun kan måske slet ikke lide at skrælle kartofler; men det kan også være, at svaret dækker over, at hun skammer sig over, at hun har glemt, hvordan man gør. Min erfaring er, at især mange kvinder på plejehjemmene meget gerne vil deltage i køkkenet. Her er de på hjemmebane, og de kan bidrage og gøre nytte. Samtidig er der mange gode muligheder for, at vedligeholde og styrke den enkeltes ressourcer gennem husligt arbejde,« siger Peter Graulund.

Rigide tilsyn

Snakken om husligt arbejde har flere dimensioner, når det er Peter Graulund, man taler med. Lige så stor tilhænger han er af pædagogiske metoder i ældreplejen, lige så vred er han over, at embedslæger og levnedsmiddelkontrol hele tiden begrænser udfoldelsesmulighederne på plejehjem og i leve-bo-miljøer gennem rigide rammer for tilsynet.

»Den anden dag fortalte en plejehjemsleder mig, at han havde haft besøg af en embedslæge, der i løbet af tilsynet konsekvent omtalte beboerne som patienter. De er så dybt forankret i hospitalsverdenen,

Problem med rod i 70'erne

»Problemerne på ældreområdet har i mange tilfælde rod i 70'erne, hvor man byggede disse meget store plejehjem baseret på traditioner hentet i sygehusverdenen. Der var både oversygeplejersker, stuegang, medicinomdeling og temperaturmålinger. Mange steder hænger man stadig fast ved dele af denne model.«

PETER GRAULUND

Besparelser bremser udviklingen

»Eldresektoren har et stort problem. På den ene side mangler sektoren medarbejdere. På den anden side rammes sektoren af den ene besparelse efter den anden, som alle fører til, at medarbejderne forlader området. Medarbejderne vil nemlig gerne udvikle sig; men deres ønsker bremses hele tiden af besparelserne.«

PETER GRAULUND

Anbefal socialpædagogiske metoder

»Styrelsen for Social Service anbefaler allerede i dag at man bruger socialpædagogiske metoder i boliger for mennesker med demens. Disse anbefalinger bør udvides til også at gælde for alle ældre, der har behov for omsorg og pleje. (Det skal jeg altså huske at sige til Velfærdsminister Karen Jespersen!)«

PETER GRAULUND

'Bekymrede' læger

»På det plejehjem, som deltog i vores første kursus om den pædagogiske metode, faldt antallet af lægekald så drastisk, at de praktiserende læger kontaktede plejehjemmet for at høre, hvad der var sket!«

PETER GRAULUND

Det kan gøre ondt

»Det er ikke nogen nem opgave at bryde med mange års traditionel tænkning og rutiner. Det kan gøre ondt på de medarbejdere, som skal finde sig til rette i en ny og anderledes kultur.«

PETER GRAULUND

Efteruddannelse i de pædagogiske metoder på Social- og sundhedsskolen i Skive

- er et nyt og spændende tiltag, hvor medarbejderne får mulighed for indsigt i ældreplejepædagogik og at anvende denne reflekterende tilgang i omsorg og pleje. Her er der mulighed for, at konsulenten både er underviser og kan tage del i den implementerende del i hverdagen.
- er at arbejde med processer på forskellige måder, som skaber et anerkendende rum. Det giver mulighed for udvikling. I denne måde at arbejde på sker implementeringen løbende, og alle tager aktivt del i forløbet

at de slet ikke har øje for, at der bør være forskel på sygehuse og plejehjem. Tilsvarende har levnedsmiddelkontrollen sat en stopper for, at beboerne i leve-bo-miljøerne kan tage aktivt del i madlavningen,« siger Peter Graulund med slet skjult ærgrelse og fortsætter:

»Beboerne på plejehjemmene, i leve-bo-miljøerne og de ældre i eget hjem, der får maden leveret, mister oplevelsen af, hvilke råvarer, der er i den mad de spiser. De får suppe; men de opdager ikke, om de spiser løgsuppe eller kærnemælkssuppe!«. Den sanselige oplevelse og duften af maden har så stor betydning for ældres livskvalitet og må ikke sættes over styr. I mange tilfælde er der ikke andet end måltiderne at se frem til.

Forstår ikke politikerne

Qua egne erfaringer og qua de resultater, personalet har opnået, når de har arbejdet med de pædagogiske metoder et stykke tid, ved Peter Graulund, at der i den reflekterende tilgang til borgerne ikke alene ligger en hel masse livskvalitet gemt. På sigt vil der også komme til at ligge rigtig mange sparede kroner i disse tiltag, fordi de ældre får støtte til at genvinde tabte færdigheder.

»Vi producerer i dag en helt masse svage ældre, der er dybt afhængige af hjælp fra andre, fordi vi ikke gør nok for at hjælpe de ældre til at genvinde tabte færdigheder. Man accepterer ukritisk, at alderdom er afvikling og glemmer helt, at vores hjerner aldrig holder op med at udvikle sig. Det er ikke alt socialpædagogisk arbejde, der lykkes; men så har man i det mindste gjort forsøget« siger Peter Graulund og fortsætter:

»Jeg har meget svært ved at forstå, at politikerne ikke selv kan se, at vi ved at styrke de ældres ressourcer, gør dem i stand til at klare sig selv.«

Peter Graulund konstaterer, at personalet og ledelserne på

de skærmede enheder og i demsafsnittene oftere tager pædagogiske metoder i brug end deres kollegaer, der arbejder på traditionelle plejehjem. Skønt pædagogiske metoder er relevante og gode i forhold til alle ældre mennesker.

»Jeg er stødt på en beboer, der tilbragte hele dagen i den samme stol. Vedkommende spiste også alle sine måltider i stolen, for det var for besværligt at følge beboeren hen i spisestuen. Beboeren fik afføringsmidler på klokkeslæt. Så toiletbesøgene lå på tidspunkter, hvor personalet havde bedst tid til at hjælpe. Dette menneske var åndeligt dødt som følge af den behandling, det var udsat for; men selv åndeligt døde kan vækkes, hvis blot de møder medarbejdere, der er reflekterende og indstillet på at finde den ældres ressourcer og indre motivation,« siger Peter Graulund.

Dokumentation

Peter Graulund er ikke et sekund i tvivl om, at de pædagogiske metoder, han underviser i, giver gode resultater i ældresektoren. Næste trin er at dokumentere, at det passer.

»I øjeblikket arbejder vi med at finde metoder og samarbejdspartnere, der kan afhjælpe manglen på dokumentation af virkningerne af den pædagogiske indsats,« fortæller Peter Graulund. Derudover er der en hjemmeside på vej med fokus på social- og ældrepedagogik som metode i ældresektoren.

»I og med, at vi er den første sosu-skole, der for alvor er begyndt på at integrere ældrepedagogikken og socialpædagogikken, har vi også erfaret, at der mangler undervisningsmateriale til denne målgruppe,« siger Peter Graulund - som derfor også er i gang med at udarbejde anvendeligt materiale, der gerne skulle ende med at blive til den manglende lærebog. Peter Graulund.

Fokus på seniormedarbejderne i ældreplejen i Faxe Kommune

Faxe Kommune har i 2007 arbejdet med at gøre ældreplejen til en mere attraktiv arbejdsplads for seniormedarbejderne. Erfaringerne fra projektet er udgivet i en publikation, *Gør din tid som seniormedarbejder i ældreplejen i Faxe Kommune til en god tid*, som fortæller om resultaterne.

Seniormedarbejderne blev klædt på med interviews, netværksgrupper og personlige samtaler, for at gøre deres seniortid til en god tid. 77% af deltagerne mener at projektet gav nye muligheder i forhold til at blive lidt længere i jobbet, end først planlagt - dog under forudsætning af, at projektets resultater bruges, i større eller mindre grad. 35 medarbejdere over

50 år og på tværs af ældreplejens faggrupper deltog.

Personlig vejledning og coaching-samtaler af ca. en times varighed var en del af tilbudene til deltagerne i projektet. De fleste har oplevet samtalerne som gode eller rigtig gode, og mange (90%) mener, at et tilbud om personlige samtaler vil være et relevant fremtidigt gode både for dem selv og kollegerne.

Udviklingen af seniormedarbejdernes behov og ønsker blev støttet økonomisk af KL og FOA.

Gør din tid som seniormedarbejder i ældreplejen i Faxe Kommune til en god tid kan downloades fra www.personaleweb.dk/4Z4551712.

En god arbejdsplads kræver god ledelse

»Mariagerfjord Kommune skal blive ved med at være en god arbejdsplads. Og en god arbejdsplads kræver en ledelse der hele tiden udvikler sig og bliver bedre og bedre.«

Disse ord indleder den folder alle ansatte ved Mariagerfjord Kommune har modtaget sammen med deres lønseddel ved årsskiftet. Folderen er Mariagerfjord Kommunes ledelsesgrundlag og indeholder udover de indledende ord, en række adfærd og værdier som kommunens ledere skal bruge i deres daglige arbejde. Det er bygget op omkring fire centrale adfærd, nemlig 'troværdig', 'dynamisk', 'professionel' og 'positiv'.

»Mange vil sikkert sige at, selvfølgelig skal en leder være både professionel og positiv, og alle de andre pæne ord«, siger borgmester H. C. Maarup, - og det har de naturligvis ret i. Men vores ledelsesgrundlag går netop også skridtet videre, og sætter fokus på hvilke handlinger der er med til at understøtte de pæne ord og kan på den måde være med til at sikre at ordene bliver omsat til praksis.

Handling bag ordene

Nogle af de konkrete handlinger der nævnes i Mariagerfjord Kommunes ledelsesgrundlag er fx at inddrage medarbejdernes faglige kompetence i tilrettelæggelsen af arbejdet og at sætte fokus på information til medarbejderne om de beslutninger der tages i ledelsesarbejdet.

Åbenhed over for kritik og bevidsthed om at forskelligheder blandt medarbejderne er med til at skabe dynamik og udvikling, er også nogle af de krav der med ledelsesgrundlaget er formuleret til kommunens chefer og ledere.

Det forpligter!

Der er en grund til at kommunen har valgt at sende ledelsesgrundlaget, ikke blot til lederne, men også til samtlige ansatte.

»Vi har et oprigtigt ønske om at de værdier vi har fundet frem til, bliver en del af dagligdagen på vores arbejdsplads,« siger kommunaldirektør Bo Nielsen. - Ledelsesgrundlaget er en slags manual for os ledere, et sæt minimumskrav som vores medarbejdere kan hænge os op på. Vi opfordrer medarbejderne til at tage en snak med deres leder, hvis de ikke synes at han eller hun lever op til de retningslinjer vi har stukket ud for god ledelse.

»Og i første omgang er det naturligvis meningen at ledelsesgrundlaget skal bruges som oplæg for en god snak rundt omkring i afdelinger og institutioner om hvordan man lokalt vil bruge ledelsesværdierne i dagligdagen,« slutter kommunaldirektøren.

Bredt samarbejde

Ledelsesgrundlaget er blevet til i løbet af det sidste halv års tid i et samarbejde mellem direktionen, chefgruppen og Hovedudvalget. Hovedudvalget er det organ der repræsenterer medarbejdernes interesser og synspunkter i forhold til ledelsen. På den måde kan det sikres at den gode ledelse udvikles som et samspil mellem chefer og medarbejdere.