

## Konstruktiv forandring

Som fagperson møder man ind imellem *overbevisninger* om de mennesker, som man skal støtte til udvikling. Italesættelser eller beskrivelser af andre mennesker, som fremstår definerende i forhold til vedkommende. Det kommer ofte til udtryk som "han/hun/de **er**- overbevisninger" og kan fx lyde: "Han **er** altid på tværs", "Hun **er** drama-queen" og "De unger **er** simpelthen så forkælede". Overbevisningerne kan man støde på hos sig selv eller hos kollegaer, og der er fare for, at de kan fastlåse fagpersonerne i en bestemt forforståelse, som gør det svært at få øje på udviklingsveje for fokuspersonen eller målgruppen.

Faktisk kan en meget fastlåst overbevisning til tider betyde, at man kun kan se det, der passer med den tanke/det mindset, man allerede har. Hvis eleven **er** forkælet, og jeg finder dette forstyrrende eller negativt, ja så vil jeg i særlig grad lægge mærke til den "forkælede adfærd". Og skulle der være sammenhænge, hvor eleven gør noget andet, så vil jeg måske endda forsøge at forstå det ind i forkælelses-tankegangen: "Han hjælper sikkert kun i dag, fordi han vil opnå noget med det". Hvis jeg dermed kommer til at møde eleven med en vis skepsis, så er det ikke sikkert, at han er hjælpsom ret mange dage i træk. Min overbevisning får dermed i værste fald en negativ selvforstærkende effekt.

Når en sådan overbevisning bliver fastlåsende, er det fordi man som fagperson holder op med at være nysgerrig og undersøgende – man har jo allerede forklaringen (overbevisningen) på, hvorfor han gør, som han gør, og man risikerer derfor at koble sig selv af selve udviklingsopgaven. Når han ER på tværs, så vil han jo altid brokke sig – og så kan jeg lige så godt lade være med at sætte alt for meget i gang, eller at gøre mig umage med min indsats overfor ham. Men hvad nu, hvis dét at være på tværs er en mestringsstrategi, som hænger sammen med, at han har brug for visuelle støttesystemer i forbindelse med sit dagsprogram? Den udviklingsvej kan man komme til at overse, hvis man i en kollegagrube støtter hinandens forståelse om, at "han er altid på tværs". Man har derimod brug for at stille sig selv og kollegaerne spørgsmålene: "Hvad er det, han gør, og hvordan kan det forstås?" ud fra en anerkendende forståelsesramme. Og endvidere; "Hvad kan det tyde på, at han/vi har brug for at lære?" Herved kan vi nemlig igen blive handlekompetente som fagpersoner – ved at fokusere på spørgsmålet "Hvordan kan jeg/vi bidrage til, at han lærer sig det?"

Konstruktiv forandring er således et redskab, som kan *dreje vores opmærksomhed* hen på hvilke handlemuligheder, der er til stede for fagpersonerne, i forhold til at støtte fokuspersonen i udvikling og trivsel. Lige som det kan være relevant i forhold til at få øjnene op for potentialer og muligheder i et samarbejde med fx et forældrepar eller en samarbejdspartner.

En central pointe ved skemaet er, at vi som mennesker ikke kan defineres alene ud fra vores adfærd. Og ligeledes at vores adfærd altid skal forstås ind i en kontekst – vi agerer ud fra de systemer, rammer og relationer, som vi befinder os i. Derfor skal skemaet bruges til at understøtte nysgerrigheden, motivationen og den faglige ansvarlighed, som grundlæggende ligger i os alle – men som til tider har vanskelige betingelser.

## Hvordan gør man?

Man udfylder Konstruktiv forandring, ved at udfylde kolonnerne fra venstre mod højre, alt imens man svarer på de spørgsmål, der står øverst i hver kolonne. Hvert spørgsmål er en invitation til nøje overvejelse, og redskabet er således i høj grad et refleksionsværktøj, der fordrer fagpersonernes fordybelse.

Man starter med at beskrive benævnelsen, altså **'Problemet: Dét, han/hun "ER"**. Her ville man fx skrive, at "han er på tværs" eller "han er umulig at få til at samarbejde". Det er okay at skrive den uhensigtsmæssige overbevisning, som vi kommer til at blive fastlåst i – fordi vi også i skemaet tager ansvaret for at komme på banen igen med nye ideer til handlemuligheder.

Den næste boks omhandler, **Hvad han/hun konkret GØR**, og her er det vigtigt, at man beskriver konkrete handlinger, som fx "han siger nej, eller bliver siddende på sin stol, eller han trækker tiden, når han skal fra én aktivitet til den næste i løbet af dagen". Objektiviteten er afgørende i denne boks.

Det tredje spørgsmål hedder: **'Færdigheder, der skal LÆRES?'** og er en invitation til os som fagpersoner, om at gå i tænkeboks – hvad kunne det tyde på, at han eller vi har brug for at lære? Svaret er jo formentlig ikke, at han skal lære at rejse sig på kommando, men nærmere at han fx skal lære, at den næste aktivitet er attraktiv, kan overkommes, og at der er støtte at hente, hvis han får brug for det.

Ofte vil det være fagfolk som har brug for at lære noget, i forhold til borgerens grundvilkår og generelle problemstillinger, derfor er vi som fagfolk nødt til at se indad og kigge på vores praksis sammen med borgeren.

I den sidste kolonne skal du overveje, hvordan **DU kan bidrage til at færdigheden bliver lært?** Det handler her om vores handlekompetence. Her kan det fx være, at vi vil ændre måden, hvorpå vi møder fokuspersonen, idet vi skruer op for ros og opmuntring. Eller at vi vil nedjustere kravene, så dagens aktiviteter bliver mere successikre. Måske vil vi gøre mere ud af de visuelle programmer for dagen, eller vi vil lægge flere kontakter ind i løbet af formiddagen, hvor vi giver ham feedback på, at alt går fint. I denne kolonne kan det også overvejes, om det er relevant, at vi tager kontakt til andre fagpersoner, hvis vi vurderer, at det kan bidrage. Ofte er den 4. kolonne en god blanding af forskellige ideer til tiltag, der tilsammen kan give nye muligheder i samarbejdet med fokuspersonen. Man kan med fordel arbejde videre med ideerne i en Procesmodel eller en Måltrappe, så man får prioriteret, systematiseret og måske endda konkretiseret indsatsen.

Navn & dato:

Anna, april 2022

# Konstruktiv forandring

Udfyldt af:

Personalet på bostedet

<b>Problemet: Det, han/hun "ER"</b>	<b>Hvad er det konkret, han/hun GØR?</b>	<b>Færdigheder der skal LÆRES?</b>	<b>Hvordan kan DU bidrage til at færdigheden bliver lært?</b>
<p>"Hun er drama-queen"</p>	<p>Hun taler meget højt i fællesrummet og ved spisning</p> <p>Hvis noget går hende imod, så fortæller hun det til alle, som er på arbejde den dag</p> <p>Hun græder højtlydt, mens hun fortæller om, hvor træls det er at være hende</p> <p>Alle skal høre, om alt hvad hun har oplevet. Og hvis andre taler, så taler hun bare endnu højere</p>	<p>At tale med et lydniveau som er tilpasset situationen</p> <p>At læsse af og ventilere til én udvalgt, så det ikke kommer til at fylde for meget for hende selv og andre omkring hende</p> <p>Emotionsregulering generelt. I samspil med andre og på sigt ved selvberoligelse.</p>	<p>Rose hende i de situationer, hvor hun taler med stemmeleje, som passer til situationen</p> <p>Lave aftaler med hende om fast "læsse af" tid, fx to gange dagligt. Sætte det i dagsprogram, så hun er tryk ved, at det bliver til noget.</p> <p>Afdække hendes emotionelle funktionsniveau. Og med afsæt i denne viden skal vi arbejde med følelser sammen med hende, for eksempel ud fra små rollespil og videoklip, så det bliver levende og interessant for hende</p>