



Forebyggelse af magtanvendelse på botilbud for mennesker med udviklingshæmning

Udvalgte resultater fra evaluering af LA2u og
inspiration til implementering af metoden

Indhold

3 Introduktion

7 TEMA 1 Borgernes og medarbejdernes trivsel

11 TEMA 2 Implementering af LA2u

14 TEMA 3 Forudsætninger for en succesfuld implementering

Udgivelsens formål

Dette hæfte opsummerer de vigtigste resultater fra slutevalueringen af projektet 'Forebyggelse af magtanvendelser på botilbud for mennesker med udviklingshæmning', hvor otte botilbud har implementeret metoden Low Arousal 2 – understøttet (LA2u). Fokus er på, hvilken betydning arbejdet med metoden har haft for både botilbuddenes

borgere, de fagprofessionelle og for de involverede kommuner. Derudover fremhæves de væsentlige forudsætninger for en vellykket implementering af metoden. Hæftet henvender sig til kommunale ledere og beslutningstagere på handicapområdet samt til ledere og medarbejdere på botilbud.



Evalueringsgrundlag

Som led i udviklings- og investeringsprogrammet på voksenområdet for 2021-2024 blev der afsat midler til afprøvning af projektet 'Forebyggelse af magtanvendelse på botilbud for mennesker med udviklingshæmning'. Fem danske kommuner – Struer, Aarhus, Viborg, Lolland og Køge – har i perioden 2022-2024 implementeret og afprøvet metoden LA2u på otte botilbud.

VIVEs evaluering af implementeringen af LA2u bygger på:

- Survey-data med medarbejderne på de otte botilbud om selvvurderet implementeringsgrad af kerneelementer, vurdering af det psykosociale arbejdsmiljø mv. (februar 2022 – juni 2024; svarprocent: 71,4 procent).
- Survey-data om adfærd og trivsel hos borgerne på de otte botilbud (februar 2022 – juni 2024; svarprocent: 84,5 procent).
- Årlige registreringer af magtanvendelser, voldsomme episoder, sygefravær og personaleomsætning (2020-2023).
- To besøg på hvert botilbud (marts 2022 og juni 2024) og i alt 137 kvalitative interviews – personligt eller over telefon/Zoom.
- Data om udgifter forbundet med implementeringen fra alle otte botilbud.

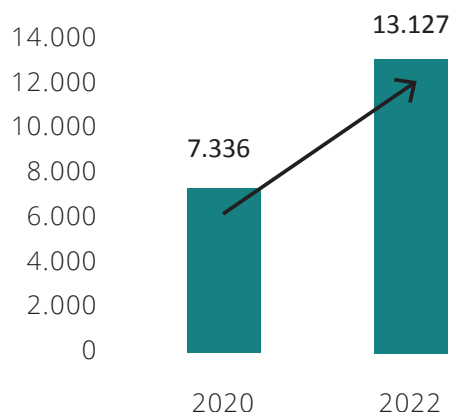
Introduktion

Antallet af voldsomme episoder og magtanvendelser på botilbud er steget i de senere år. Det er en væsentlig udfordring for både borgere og fagprofessionelle. I forbindelse hermed oplever den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation VISO et stigende behov for rådgivningsforløb til fagprofessionelle, der arbejder med voksne med udviklingshæmning og udadreagerende adfærd.

Det er dokumenteret, at fagprofessionelle på botilbud utilsigtet kan være med til at optrappe eller fremprovokere konflikter gennem den måde, de kommunikerer og agerer på. Tilsvarende peger national og international forskning på, at det kan nedbringe forekomsten af voldsomme episoder og magtanvendelser, hvis man skifter fokus fra restriktive sanktioner og magtanvendelser til forebyggelse og konflikthåndtering.

Tilgangen til borgere med udviklingshæmning har primært haft fokus på borgerens mestrings- og funktionsevne ud fra et fagligt udefra-perspektiv og har kun i mindre grad inddraget borgerens eget indefra-perspektiv. Forskningen dokumenterer en sammenhæng mellem høj grad af borgerinvolvering og reduceret brug af magtanvendelse. LA2u baserer sig på denne forskning.

Indberettede magtanvendelser på handicapområdet – hele Danmark



Pr. 1. januar 2020 trådte nye regler i kraft om magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten i serviceloven. På nationalt plan har de nye regler medvirket til en generel stigning i antallet af indberettede magtanvendelser.

Kilde: Rambøll, 2023. Evaluering: De reviderede magtanvendelsesregler.

Om slutevalueringen

I efteråret 2024 har VIVE på vegne af Social- og Boligstyrelsen udarbejdet rapporten 'Forebyggelse af magtanvendelser på botilbud – Evaluering af implementering af metoden LA2u på botilbud for mennesker med udviklingshæmning'. Metoden LA2u har været afprøvet på otte botilbud i fem kommuner. Evalueringens formål er at belyse, hvorvidt metoden kan nedbringe magtanvendelser, skabe bedre trivsel for borgere og fagprofessionelle og styrke botilbuddenes faglighed. I slutevalueringen har vi også udarbejdet en omkostningsvurdering. I beregningen af implementeringsomkost-

ningerne indgår dels botilbuddenes reelle udgifter i forhold til den toårige implementeringsperiode og dels de udgifter, man forventer, det vil koste at have LA2u i drift de fem efterfølgende år.

I det følgende beskriver vi metoden LA2u og de resultater, som de otte botilbud har opnået. Vi illustrerer også, hvordan LA2u kan implementeres i arbejdet på botilbud med vægt på, hvilke komponenter og forudsætninger, der understøtter en vellykket implementering.

Resultater fra afprøvning af LA2u

Evalueringen af implementeringen af LA2u på de otte botilbud viser en række resultater, hvoraf de vigtigste er fremhævet nedenfor.

● Metoden nedbringer magtanvendelser og udadreagerende adfærd

LA2u nedbringer antallet af magtanvendelser og andele af borgere, som har udadreagerende adfærd. Der er også tegn på, at metoden kan mindske borgeres selvskade.

● Metoden er velegnet i arbejdet med en bred målgruppe

LA2u opleves som velegnet, uanset om borgere for eksempel har begrænset eller intet verbalt sprog, og uanset om borgerne har meget eller lidt udadreagerende adfærd.

● Metoden forbedrer arbejdsmiljøet

LA2u har samlet set forbedret arbejdsmiljøet på de otte botilbud. Forbedringerne er særligt markante på botilbud, der startede ud med betragtelige udfordringer i medarbejdernes trivsel og faglighed. Tilsvarende forbedringer ses dog ikke ved implementering på allerede velfungerende botilbud, hvor der var høj faglighed og et godt arbejdsmiljø inden projektstart.

● Metoden skaber positiv trivsel hos borgere og medarbejdere

LA2u tager afsæt i at forbedre borgernes trivsel, hvilket har en klar afsmittende effekt på medarbejdernes trivsel.

● Metoden styrker botilbuddenes faglighed og læringskultur

LA2u opleves som en styrkelse af botilbuddenes faglighed og læringskultur, og mange forskellige tilbud oplever metoden virkningsfuld, fordi den kan tilpasses lokalt.

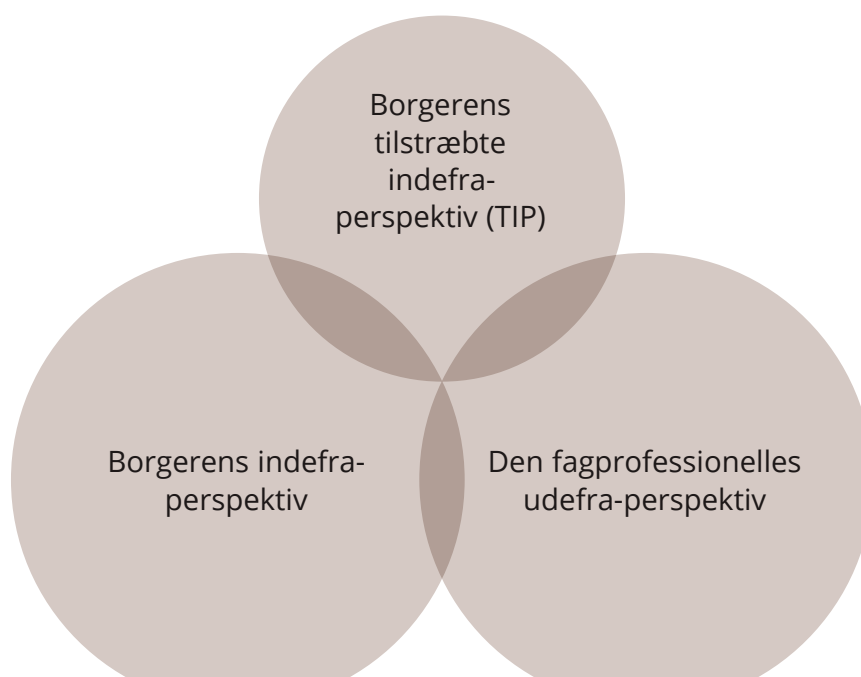
● Metoden udbredes i kommunerne

Ved afslutningen af afprøvningsperioden har alle fem deltagende kommuner selvstændigt igangsat implementeringen og udbredelsen af LA2u på flere kommunale botilbud. Flere af kommunerne har LA2u som en del af deres strategi på socialområdet.

Metoden LA2u

LA2u er en metode, hvor borgere og fagprofessionelle samarbejder om at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd samt reflektere over voldsomme episoder. Metoden LA2u er tilpasset til borgere med udviklingshæmning, hvor der er behov for mere visuelle understøttende redskaber og en anden måde at arbejde med inddragelse af borgerens indefra-perspektiv på.

Metoden bygger på principper fra Low Arousal, rogivende pædagogik og en recovery-orienteret tilgang, hvor borgerens oplevelser af trivsel og tryghed samt deres håb, ønsker og drømme er i fokus. Derudover trækker LA2u på elementer fra metoderne 'Åben Dialog' og 'Feedback Informed Treatment' (FIT), som begge giver værktøjer til aktiv borgerinddragelse.



Et fælles fokus på at undersøge, inddrage og italesætte borgerens indefra-perspektiv med håb, ønsker, drømme m.m.

Indefra-perspektivet er et afsæt for og en kvalificering af den socialfaglige indsats, der skal understøtte borgerens trivsel.

En understøttelse af videreudvikling af et botilbuds fælles faglige tilgange og fælles faglige fundament.

Arbejde ud fra forskellige planer

Med LA2u arbejder man med tre planer – Trivselsplan, Tryghedsplan og Læringsplan. Planerne skaber rammer for samtaler om trivsel, tryghed og voldsomme episoder. Det systematiske arbejde med planerne giver mulighed for at kortlægge, forebygge, håndtere og lære af såvel positive erfaringer som af voldsomme episoder – både ud fra et borgerperspektiv og et fagprofessionelt perspektiv. Dette understøttes af, at LA2u er et refleksions- og samtaleværktøj til at skabe et nuanceret samarbejde mellem borgere og fagprofessionelle.

Fokus på flere perspektiver

I LA2u arbejder man ud fra forskellige perspektiver. Brugen af de forskellige perspektiver understøtter både samarbejdet med og samarbejdet om borgeren.

Borgerens indefra-perspektiv

Et fælles mål i samarbejdet mellem den fagprofessionelle og borgeren er at få afdækket og inddraget borgerens indefra-perspektiv. Indefra-perspektivet fokuserer på borgerens egen oplevelse af trivsel, ressourcer, sociale netværk, mestringsstrategier, belastninger samt personlige håb, ønsker og drømme.

Det tilstræbte indefra-perspektiv

For borgere med begrænset eller intet verbalt sprog eller begrænset sprogforståelse introduceres i LA2u et 'tilstræbt indefra-perspektiv' (TIP). TIP som redskab understøtter fagprofessionelle til at undersøge og udforske borgerens oplevelser af egen trivsel gennem iagttagelser og samspil. De fagprofessionelle deler deres iagttagelser og samspilserfaringer i fælles systematiske refleksioner og dialog, og ad den vej arbejdes der med at udfolde et tilstræbt indefra-perspektiv for den enkelte borger ud fra flere perspektiver.

Den fagprofessionelles udefra-perspektiv

I LA2u arbejder de fagprofessionelle også med et udefra-perspektiv, som understøtter en fælles tilgang. Udefra-perspektivet tager afsæt i de fagprofessionelles viden og erfaringer med den konkrete borger. Det kvalificerer den fælles tilgang og dermed den socialfaglige indsats i forhold til at fremme borgerens trivsel og livskvalitet.

På de otte botilbud har en central del af LA2u-arbejdet bestået i, at medarbejderne dagligt har vurderet alle borgernes trivsel ved hjælp af farvekoder og tilrettelagt dagens arbejde derefter. I arbejdet med borgerne har man brugt store LA2u-billedplancher som en tilgang til at lære mere om borgerens håb, ønsker og drømme. En del af LA2u-arbejdet har også været, at medarbejderne i fællesskab minutløst har gennemgået, undersøgt og nedskrevet alt om episoder, hvor en borger er kommet i affekt. Dette har bidraget til en kollektiv læring, der så vidt muligt kan forhindre, at noget lignende sker igen.



TEMA 1 – borgernes og medarbejdernes trivsel

// *Dengang [da medarbejderen startede på botilbuddet] fik jeg jo at vide, at man ikke skulle have øjenkontakt med Viggo. At man talte i et meget lavt stemmeleje [fordi han ellers kunne blive udadreagerende].*

Og han har jo ændret sig markant. Han er blevet meget, meget omsorgsfuld og kysser jo personalet og ær os på kinden.

Jeg kan også se det på Beatrice: I starten måtte man overhovedet ikke røre hende. Det var især forbudt at røre hendes hår. I dag kommer hun og giver krammere og rører os og sætter sig på skødet af os.

Det er jeg overbevist om, at LA2u har medvirket til, fordi man har fået en anden vinkel på vores borgere.

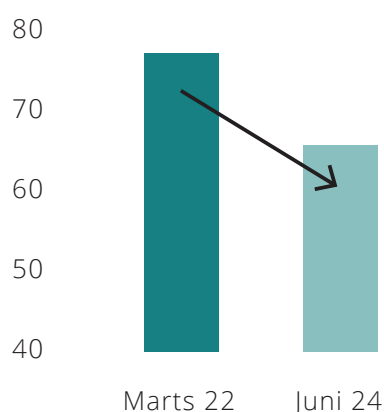
Medarbejder



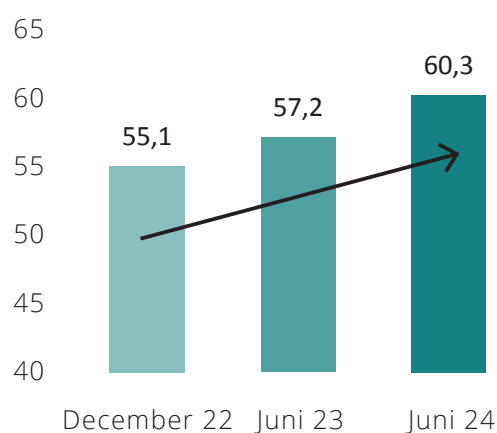
Positive virkninger for borgerne

Arbejdet med LA2u har haft klare positive virkninger for borgerne på de otte botilbud. De er blevet mindre udadreagerende, og deres trivsel er forbedret.

Andel borgere med udadreagerende adfærd



Forbedringer i borgernes WHO-5 score



Mindre udadreagerende adfærd

Medarbejderne har svaret på spørgeskemaer om hver enkelt borgers adfærd. Data viser, at sammenlignet med situationen før udviser klart færre borgere udadreagerende adfærd efter implementeringen af LA2u på de otte botilbud.

Øget borgertrivsel

Medarbejderne har flere gange i løbet af implementeringen af LA2u vurderet borgernes trivsel. Det er sket ved hjælp af et WHO-5-skema, som indeholder spørgsmål om en persons trivsel i forhold til for eksempel at have været glad, energisk og udhvilet inden for de seneste to uger. Disse data viser, at borgernes trivsel er blevet klart forbedret.

” Medarbejderne har været så uenige i: ”Hvad er det [borger] vil? Hvad er det, han prøver at sige?” Men bare det, at de har lavet planer ud fra hans tilstræbte indefra-perspektiv, så er de allerede tættere på at gøre noget ensrettet: ”Vi har fået en fælles holdning, fordi det er [borgers] holdning.” Man er blevet meget bedre til at imødekomme ham. Og han er slet ikke så højtråbende, som han har været tidligere.

Leder

Positive virkninger for medarbejderne

Der er sket markante forbedringer i medarbejdernes arbejdsmiljø på de otte botilbud, der har arbejdet med LA2u.

Øget engagement og jobtilfredshed

Medarbejdernes engagement på arbejdspladsen øges over tid. De svarer for eksempel i højere grad, at deres arbejdsplads er et godt sted at arbejde, og at de vil anbefale andre at søge en stilling, der hvor de selv arbejder. Den generelle jobtilfredshed forøges også klart.

Også relationen til nærmeste leder forbedres. Mange medarbejdere oplever i løbet af implementeringen af LA2u, at forholdet til lederen bliver mere præget af respekt og anerkendelse, ligesom de i stigende grad oplever, at lederen forstår det arbejde, som de udfører. Forbedringerne er markante, og botilbuddene udvikler sig, så de kommer til at ligge over gennemsnittet for jobtilfredshed blandt alle danske lønmodtagere.

Mindre stress og færre konflikter

Arbejdsmiljøet forbedres blandt andet, fordi medarbejderne bliver mindre stressede og oplever

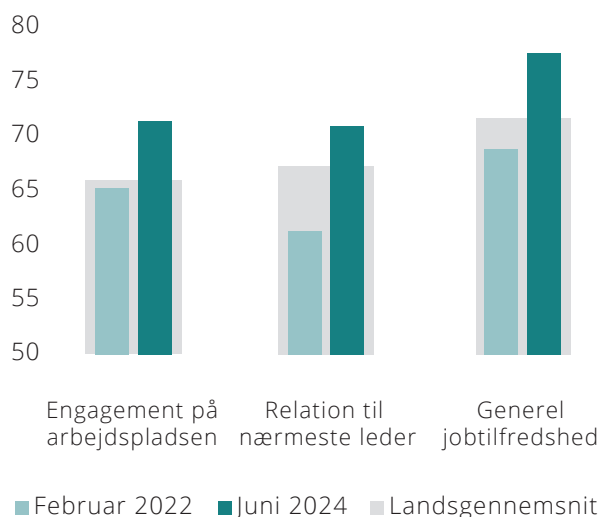
færre konflikter mellem privatliv og arbejdsliv. De oplever også færre rollekonflikter, fordi de i mindre grad oplever modstridende krav i arbejdet, og færre oplever, at de skal gøre ting, som de føler burde gøres anderledes.

Både medarbejdere og ledere fortæller, at implementeringen af LA2u har skabt positive forandringer. En sundhedsfagligt uddannet leder forklarer for eksempel, hvordan den nye metode har forbedret hendes kommunikation med det pædagogisk uddannede personale.

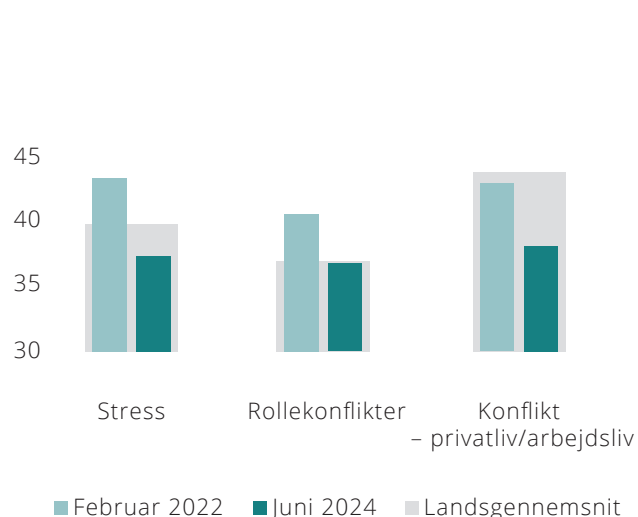
” Vi taler det samme sprog nu. Det er hurtigere at sige, hvis der er noget med borgerne. Noget, der måske før har taget timer for ligesom at blive enige og finde frem til en løsning, det tager ikke ret lang tid nu. Det har gjort en kæmpe forskel.

Leder

Forbedret arbejdsmiljø I

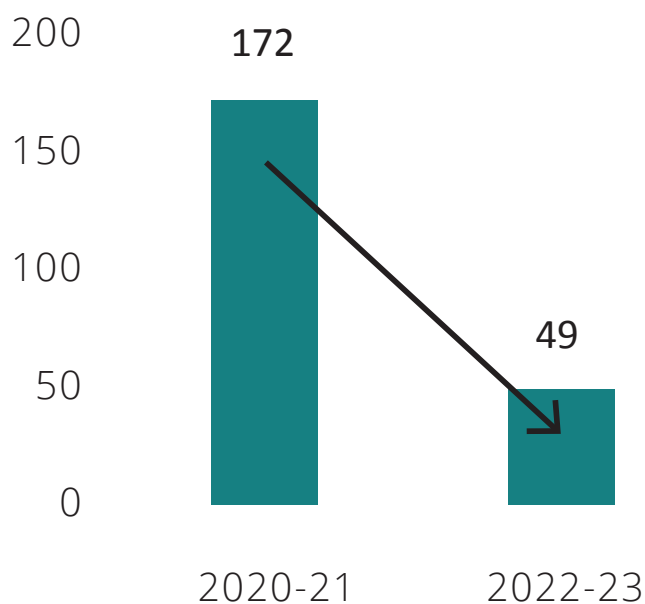


Forbedret arbejdsmiljø II



Fald i antallet af magtanvendelser

Årlige akutte magtanvendelser på de otte botilbud i alt



Resultaterne viser, at antallet af akutte magtanvendelser er faldet markant fra 172 i perioden før (2020-2021) til 49 under implementeringen af LA2u (2022-2023). Faldet er ikke drevet af en udskiftning blandt borgerne, men skyldes primært, at de samme borgere har mindre udadreagerende adfærd.



TEMA 2 - implementering af LA2u

// *Det [LA2u] har betydet er et fælles sprog. Et bedre samarbejde.*

Vi har ligesom noget fælles, vi kan kigge på og holde hinanden op på. Hvor før, der arbejdede vi måske i syv forskellige retninger. Det gør vi ikke længere.

Og det kan man mærke på borgerne og deres trivsel.

Medarbejder



Centrale komponenter i implementeringen

I afprøvningen af LA2u på de otte botilbud indgik flere centrale komponenter, der gjorde det muligt at implementere metoden på botilbud for mennesker med udviklingshæmning. Her er seks komponenter, der har vist sig at være særlig vigtige for en vellykket implementering af LA2u.

1 Kompetenceudvikling for alle medarbejdere

- styrker den fælles faglige tilgang
- danner grundlag for et fælles mindset og sprog
- sikrer introduktion af redskaber og planer til alle.

2 Lokale implementeringsteams ved faglige fyrtårne

- understøtter LA2u som faglig retning og mindset i hverdagen
- planlægger, igangsætter og evaluerer relevante aktiviteter
- hjælper og sparrer med kollegaer i arbejdet med LA2u.

3 Stærk ledelsesopbakning

- sikrer, at LA2u er fælles faglig tilgang og mindset
- skaber rum til faglig og systematisk refleksion
- sikrer styring af implementeringsprocessen
- forsikrer medarbejderne om, at arbejdet med metoden er kommet for at blive.

4 Lokale aktiviteter i implementeringen

- udvikler og evaluerer løbende implementeringsaktiviteterne
- giver mulighed for at afprøve og tilpasse LA2u-redskaber og nye arbejdsgange i en lokal tilpasning af LA2u.

5 Faglig sparring og netværk

- understøtter vidensdeling og inspiration til løbende lokal udvikling
- giver hjælp til at løse konkrete udfordringer i omsætningen af LA2u til praksis ved ekstern ekspertise.

6 Særlig kvalificering af udvalgte medarbejdere

- sikrer faglige kvalifikationer til fastholdelse af LA2u
- styrker formidlingskompetencer til for eksempel at undervise nye medarbejdere og understøtte faglige samtaler i hverdagen
- skaber mulighed for udbredelse af LA2u til andre botilbud.

Forandringer i praksis

I løbet af arbejdet med LA2u har medarbejderne oplevet, at deres generelle arbejdsmæssige kompetencer er blevet forbedret. Det gør, at de er blevet bedre til at tilbyde passende støtte til borgernes trivsel, sårbare trivsel samt mistrivsel, og at de er blevet bedre til at samarbejde med kollegerne om borgerne.

Et godt arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for faglighed

En høj grad af psykologisk tryghed har vist sig at være en vigtig komponent i et godt fagligt miljø. Det skyldes, at alle medarbejders perspektiver og observationer er vigtige at få med i de faglige refleksioner, særligt når der arbejdes med det tilstræbte indefra-perspektiv i LA2u. En sådan åbenhed forudsætter, at medarbejderne er trygge ved hinanden. Nogle botilbud startede derfor med at forbedre den psykologiske tryghed og dermed styrke medarbejdernes faglighed i forhold til at reflektere med hinanden. Når der var opnået et tryggere kollegialt fællesskab, blev botilbuddene bedre i stand til at arbejde ud fra borgernes perspektiv.

Nye mødestrukturer og LA2u på dagsordenen understøtter kontinuitet

Botilbuddene har tilpasset mødestrukturer og justeret dagsordener for overlap, teammøder og personalemøder for at implementere LA2u i praksis. Det har resulteret i systematiske mødestrukturer, der understøtter et kontinuerligt arbejde med planerne. Dagsordner ved overlap og på teammøder tager nu i højere grad afsæt i den spørgende tilgang ved LA2u. Det understøtter, at der arbejdes med at få flere perspektiver i spil – ikke mindst borgerens perspektiv – som en del af den daglige fælles faglige refleksion.

Visuelle trivselstavler sikrer fokus på borgerens trivsel

Til at understøtte et fokus på den enkelte borgers trivsel har alle botilbud udviklet en form for trivselstavler som en del af deres lokale tilpasningsarbejde. Konkret er tavlerne enten magnettavler eller elektroniske tavler, der er koblet til et dokumentationssystem. Medarbejderne samles om tavlerne og vurderer den enkelte borgers trivsel. Det sker for eksempel ved overlap og foregår ud fra kategorierne; 'i trivsel' (grøn), 'i sårbar trivsel' (lys grå) og 'i mistrivsel' (mørk grå). Hvis medarbejderne er uenige om vurderingen af en borgers trivsel, giver det anledning til faglige diskussioner for at nå til enighed om en fælles vurdering. I disse diskussioner anvender man borgerens planer, som indeholder hhv. trivsels- og sårbarhedstegn.

Daglig dokumentation anvendes til datadrevet praksis

Botilbud, der anvender elektroniske tavleløsninger, har adgang til overblik over borgernes scoringer over en længere tidsperiode. Det giver ny viden, der kan forbedre den faglige indsats. Nogle borgere har for eksempel en lang latenstid i forhold til deres reaktioner, og data over uger og måneder kan vise mønstre, som medarbejderne ikke tidligere har haft øje for. Denne information kan for eksempel bruges til at tilpasse den pædagogiske tilgang til færre krav og mere omsorg i de perioder, hvor borgerne er ekstra sårbare.

// *Tavlen er cirka det første, jeg overhovedet kigger på, når jeg kommer ind, inden jeg smider jakken: "Hvad har der været på spil i dag?"*

Medarbejder

TEMA 3 – forudsætninger for en succesfuld implementering

// *Når min kollega siger, at det her virker for hende, så kan det jo også være, at det virker for mig. Det har åbnet en masse muligheder og tilgange for mig, som jeg måske ikke ville have set.*

Medarbejder



Forudsætninger for implementering

Erfaringerne fra de otte botilbud viser, at der er nogle forudsætninger, som er vigtige at overveje, når man ønsker at implementere LA2u.

Opstartsfasen

I denne fase handler det om at sikre et solidt grundlag for at implementere LA2u og at gøre metoden til en del af hverdagspraksis.

Et fælles fagligt fundament som afsæt for en vellykket implementering

Det er vigtigt, at man fra start har gjort sig tanker om, hvordan man vil tilrettelægge kompetenceudviklingen i organisationen. Et fælles fagligt fundament styrker en vellykket implementering, da det giver en fælles tilgang og et fælles sprog fra start.

- Prioritér gerne, at alle faste medarbejdere og ledere kommer på uddannelse i LA2u.
- Overvej, om faste nattevagter og vikarer skal uddannes eller introduceres til LA2u på anden vis.
- Overvej, om der kan være samarbejder på tværs af botilbud eller afdelinger, så man kan dele sig op på et uddannelsesforløb.

Et team af faglige fyrtårne til at drive den lokale implementeringsproces

At etablere et relevant og fagligt team kan spille en vigtig rolle i den lokale implementering. Det giver mulighed for at skabe kontinuitet og overblik i processen og for at få flere perspektiver i spil.

- Vælg et team af medarbejdere og eventuelt ledere, der besidder en bred vifte af kompetencer og funktioner.
- Overvej størrelsen af teamet, så det ikke bliver for sårbart, og så alle afdelinger er repræsenteret.

Trygge rammer understøtter implementering

Trygge rammer og relevante mødefora er afgørende for en god implementering. Her bliver det vigtigt at undersøge, hvordan man kan skabe rum til nye måder at samarbejde kollegaer imellem.

- Understøt, at der er tilstrækkeligt med psykologisk tryghed i personalegruppen til, at alle medarbejdere tør dele deres observationer og overvejelser i fælles refleksioner.
- Tilpas mødestrukturer og arbejdsgange undervejs i arbejdet med LA2u, således at der skabes rum til de fælles faglige refleksioner.



Implementeringsfasen

I denne fase handler det om at sikre fremdrift og fokus. Det handler også om at være bevidst om, at ting tager tid.

Synlig ledelse er central for implementering

En aktiv ledelse er central for en vellykket implementeringsproces. Ledelsen skal sætte en retning, holde fokus og kommunikere løbende om, hvor man er i implementeringen.

- Vær opmærksom på, hvor medarbejderne er i forhold til implementeringsprocessen, så alle er med.
- Hav en tæt dialog, eller deltag ofte i møder med teamet af faglige fyrtårne, så I sammen kan finde de gode løsninger.
- Italesæt gerne, når noget er svært – men også, når det går godt. Det giver en oplevelse af succes.

De faglige fyrtårne skal støttes i implementeringsarbejdet

Teamet har til opgave at igangsætte, evaluere og justere lokale aktiviteter løbende med henblik på, at LA2u bliver en del af hverdagspraksis.

- Vær opmærksom på at få afklaret teamets roller, opgaver og mandat.
- Understøt, at teamet har tilstrækkeligt med ressourcer, støtte og sparring i deres arbejde.
- Giv mulighed for at deltage i netværk, hvor man kan få inspiration og viden til egen implementering.

Undersøg, hvordan LA2u kan blive en del af organisationens fælles faglige fundament

Undervejs i implementeringsfasen er det godt at undersøge, hvordan LA2u konkret bliver til en del af det fælles faglige fundament. Det kan være i forhold til andre faglige tilgange og metoder, arbejdsgange og møder.

- Overvej, hvordan LA2u bliver en del af et fælles fagligt sprog for alle – både medarbejdere og vikarer.
- Afprøv, hvordan LA2u kan blive en del af botilbuddets arbejdsgange og forskellige mødefora.
- Understøt særligt et systematisk og kontinuerligt arbejde med borgernes planer samt borgernes indefra-perspektiv og tilstræbte indefra-perspektiv.

/// *Hun [den nye leder] er fast besluttet på LAU2. Hun er med til møderne og sidder og siger, at det er det her, vi skal, og er positiv over for det, og der bliver sat tid af til det i implementeringsteamet. Det er hun god til.*

Medarbejder



Forankringsfasen

I denne fase handler det om at sikre, at LA2u fastholdes og forankres som et fælles fagligt fundament og mindset. Metoden bliver således en central del af botilbuddets måde at arbejde på.

Forankring af LA2u i det eksisterende arbejde på botilbuddet

Der skal tages stilling til, hvordan LA2u skal spille sammen med eksisterende praksis, for eksempel andre faglige tilgange og metoder, mødefora og dokumentation.

- Understøt, at de justerede arbejdsgange og mødefora bliver forankret i hverdagspraksis ved for eksempel at have kendte strukturer og dagsordener.
- Bevar opmærksomheden på det fælles sprog – særligt i forhold til arbejdet med borgerens indefra-perspektiv og det tilstræbte indefra-perspektiv.
- Undersøg eventuelt, om der findes digitale løsninger, der passer til jeres behov, så LA2u kan bidrage til den eksisterende dokumentationsform.

Fastholdelse af LA2u som del af et fælles fagligt fundament

En del af forankringen af LA2u handler om at skabe et fælles fagligt fundament og mindset. Dette kan gøres på flere måder, men det er centralt, at det er en prioritering af LA2u som en faglighed.

- Prioritér, at udvalgte medarbejdere er fagligt klædt på til at kunne undervise, være daglige sparringspartnere eller på anden vis understøtte LA2u i den daglige praksis.
- Tilrettelæg et koncept for indføring i LA2u, således at der sikres et kontinuerligt fokus på det fælles faglige fundament. Det kan være undervisning, sidemandsoplæring eller introduktionsforløb.
- Skab rum til ekstern støtte ved for eksempel supervision, sparring eller netværk, hvor LA2u er afsættet.

” Vi snakker hele tiden trivsel. Vi kan se, at det gør vores arbejde bedre og nemmere (...) Vi så ikke det, der hed sårbar trivsel så godt dengang [før LA2u]. Vi er blevet mere opmærksomme på: ”Jamen har du det faktisk dårligt?” Men borgere har også udviklet sig: De sætter meget bedre ord på følelser.

Medarbejder



” Vi havde en dag, hvor der var en magtanvendelse. Bagefter gennemgik jeg tryghedsplanen med en vikar, som var med i magtanvendelsen (...) Han sagde selv, da han gik, at det gav virkelig god mening for ham: Lige pludselig fik han en masse redskaber – noget konkret.

Medarbejder

” Det har gjort en forskel systematisk at prøve at få borgere uden verbalt sprogs stemme frem.

Medarbejder

” Nogle af de borgere, vi har fokuseret allermest på i LA2u, deres risikovurderinger er styrtdykket. De kører jo ”grønt-gul” i stedet for ”gul-rød” hele tiden. [Medarbejderne] tager bare ejerskab nu, og de stepper op på en eller anden måde, som er virkelig, virkelig fin og også en lille smule rørende for mig at opleve.

Leder

” Vi kan kun udvikle os, hvis vi bliver ved med at fejle. Det er kun sådan, vi bliver skarpere og dygtigere. Vi skal ud og fejle.

Medarbejder

© VIVE, 2024

Tekst og redaktion: Anika Liversage og Thilde Baden Rasmussen

Layout: Hedda Bank

Grafik: VIVE

Finansiering: Social- og Boligstyrelsen

E-ISBN: 978-87-7582-401-4

Videnshæftet er blevet til på baggrund af midtvejsevalueringen og rapporten 'Forebyggelse af magtanvendelser på botilbud – Evaluering af implementering af metoden LA2u på botilbud for mennesker med udviklingshæmning'.

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Alle citater i videnshæftet er anonymiseret.

Rapporten kan downloades på www.vive.dk.

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

 Social- og
Boligstyrelsen

VIVE