



**Social- og
Boligstyrelsen**



Værktøjskassen

Dialog og refleksion om magtanvendelses-
reglerne og en forebyggende praksis på
voksenområdet

Viden til gavn

Publikationen er udgivet af:

Social- og Boligstyrelsen
Lerchesgade 35, 5
5000 Odense C
Tlf: 72 42 37 00
E-mail: info@sbst.dk
www.sbst.dk

Illustrationer: Margrethe Børsting/SimpleDraw
Layout: 4PLUS4
Udgivelsesår: 2026

Download på www.sbst.dk

Elektronisk udgivelse: ISBN 97887-85475-24-4

Indhold

Introduktion	4
 Paragrafquizen	6
 Det gode match.....	14
 Små trin, store indsigter	28
 Dialog & Byt.....	32
 Fra magt til mening	36
 Det er mig, der bestemmer her	40
 Magt & Monopolet.....	46
 Perspektiver mødes	64
 Prøv en handling	80

Introduktion

Denne værktøjskasse er for jer, der ønsker konkret inspiration og støtte i jeres arbejde med at forebygge, håndtere og lære af situationer med magtanvendelse.

Værktøjskassen henvender sig til ledere og fagpersoner, der arbejder med voksne med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne, og som er inden for målgruppen for magtanvendelsesreglerne i servicelovens kap. 24, 24a og 24b.

Værktøjskassen indeholder ni redskaber. I kan bruge dem i undervisning, på møder og i hverdagen, hvor de på forskellig vis understøtter faglig dialog, fælles refleksion og konkrete handlinger før, under og efter et indgreb.

Samtidig kan værktøjskassen kobles til etablering af en systematisk og forebyggende tilgang til arbejdet med at skabe trivsel og tryghed for både borgere og medarbejdere i hverdagen.

Værktøjskassen skal ikke gennemføres fra start til slut. Den er et fleksibelt udvalg af redskaber, som kan bringes i spil, når det giver mening i jeres praksis.

Redskaberne i værktøjskassen er udviklet med inspiration fra Social- og Boligstyrelsens rejsehold, der i 2022–25 har tilbudt rådgivningsforløb til forebyggelse af magtanvendelse. De er udviklet i samarbejde med PULS Læringscenter i Herning Kommune, som også har stået for afprøvning i egen praksis.

Forebyggelse, håndtering og læring

Værktøjskassen bygger på Social- og Boligstyrelsens forståelse af, at der er tre vigtige tilgange til at nedbringe magtanvendelse: forebyggelse, håndtering og læring.



Forebyggelse er udgangspunktet. Det indebærer, at ledere og medarbejdere systematisk og vedholdende arbejder for at styrke borgerens oplevelse af kontrol, selvbestemmelse og tryghed i hverdagen. En stærk forebyggende praksis forudsætter tydelig ledelse, faglig refleksion og en organisering, der understøtter indsatsen.

Håndtering træder kun i kraft i de situationer, hvor forebyggelse ikke har været tilstrækkelig. Her kan magtanvendelse være nødvendig, men det skal altid ske efter principperne om mindsteindgreb, proportionalitet og skånsomhed.

Læring er afgørende efter enhver magtanvendelse. Gennem registrering, dokumentation og fælles refleksion skabes grundlag for at udvikle praksis og styrke den fremadrettede forebyggelse.

Samlet set kan tilgangen forstås som en vægtning af tiden i praksis: ca. 95 % forebyggelse, 1–2 % håndtering og 3–4 % læring. Forudsætningen for at forebygge

magtanvendelse er en grundlæggende respekt for den enkeltes selvbestemmelse og værdighed. Det kræver konstant refleksion over omsorgen og en målrettet indsats for at begrænse magt gennem forebyggende metoder.

Redskaberne understøtter alle tre tilgange og skal være med til at skabe en bevægelse fra håndtering til læring og videre til styrket forebyggelse.

Hverdagsimplementering

Værktøjskassen bygger på en enkel tanke: *Forandring sker i hverdagen*.

Det handler om at tage små, konkrete skridt, som kan afprøves med det samme. Når I arbejder med redskaberne, er det vigtigt at omsætte refleksion til handling. Det kaldes en prøvehandling. Prøvehandlingerne åbner op for en nysgerrighed og faglige drøftelser, f.eks. i forhold til om alle muligheder nu virkelig også er afprøvet inden en magtanvendelse som den sidste udvej. Små justeringer i praksis kan gøre en stor forskel over tid.

Se redskabet *Prøv en handling* for en enkel metode til at afprøve nye greb til forebyggelse, håndtering og læring.

Ledelsens rolle

Redskaberne virker kun, hvis de bliver prioriteret og brugt.

Ledelsen har ansvar for:

- at sætte retning og tydeliggøre formålet
- at skabe tid og rum til dialog og refleksion
- at følge op på læring og aftaler
- at understøtte et fælles sprog om magt, etik og ansvar

Arbejdet med redskaberne kan samtidig styrke arbejdsmiljøet. Når svære situationer bliver talt igennem struktureret og fagligt, mindskes afmagt og usikkerhed. Den enkelte medarbejder står mindre alene, og den fælles dømmekraft styrkes.

Det er en ledelsesopgave at skabe en ramme, hvor tvivl og uenighed kan deles åbent. Det øger både kvaliteten i arbejdet og trygheden i teamet.

Læsevejledning

Redskaberne tager afsæt i servicelovens regler om magtanvendelse, herunder kapitel 24, 24 a og 24 b.

Lovgivningen er ikke ens for alle målgrupper. I nogle redskaber – f.eks. *Det gode match* og *Dialog & Byt* – vil enkelte elementer derfor være målgruppespecifikke.

Redskaberne i værktøjskassen stiller forskellige krav til tid, forberedelse og graden af fælles refleksion. Alle redskaberne har en markør, der afspejler det – fra lav til høj. Nogle er lette at gå til og kan bruges uden større forberedelse. Andre kræver mere tid, og at medarbejdere tør dele tvivl, uenighed og episoder, som kan være sårbare at tale om.

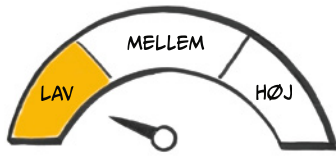
Brug markøren som hjælp til at vælge et redskab, der passer til jeres aktuelle ståsted.

En invitation

Værktøjskassen er ikke en manual.

Den er en invitation til at arbejde nysgerrigt, systematisk og fagligt med de situationer, hvor magt, omsorg og selvbestemmelse mødes.

God arbejdslyst.



PARAGRAFQUIZZEN

En enkel quiz, der styrker jeres fælles viden og sprog om reglerne om magtanvendelse

Er I nogle gange i tvivl om reglerne om magtanvendelse? Oplever I, at der er behov for at genopfriske jeres viden om centrale begreber inden for magtanvendelsesområdet? Opstår der tvivl om, hvornår et indgreb skal registreres?

Brug *Paragrafquizen*, når I vil genopfriske reglerne om magtanvendelse på en enkel og engagerende måde. Den kan bidrage med:

- Kendskab til centrale regler og begreber
- Fælles sprog om magt, samtykke og indberetning
- Faglig dialog om tvivl og gråzoner
- Overblik over forskellen på f.eks. akut og forhåndsgodkendt indgreb
- Opmærksomhed på dokumentation og læring

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges i undervisning, på møder eller i oplæring af nye kolleger.

Tid: 15–30 minutter

Deltagere: Fra 2 personer og opefter

Materialer: Printet quizark

En facilitator, der har kendskab til reglerne, styrer tiden og samler op.

Variation:

I grupper

Deltagerne besvarer quizen sammen og drøfter deres valg undervejs.

Før og efter undervisning

Deltagerne besvarer quizen før et undervisningsforløb og igen bagefter for at synliggøre deres læring.

Kort version

Udvælg 5–6 spørgsmål og brug dem som opstart af et møde.

Trin for trin

1

Forberedelse (5 min)

Print quizark til alle deltagere eller til hvert hold.

Beslut på forhånd:

- Besvares quizzen individuelt eller i grupper?
- Må deltagerne tale sammen undervejs eller først bagefter?
- Skal quizzen tages én gang eller to gange (f.eks. før og efter undervisning)

2

Nu skal der quizzes (10-15 min)

Sig kort: Hvert spørgsmål har ét korrekt svar og formålet er læring.

Deltagerne udfylder quizzen.

3

Gennemgang af svar (5-10 min)

Gennemgå svarene sammen og giv korte forklaringer, når det er nødvendigt.

Giv plads til korte stop, når der opstår tvivl eller forskellige forståelser.

Spørg f.eks.:

- *Hvilke spørgsmål var I mest i tvivl om?*
- *Hvad gjorde, at I valgte forskellige svar?*
- *Er der noget, der undrer jer, nu hvor I hører det korrekte svar?*

Hvis I tager quizzen to gange:

- *Var der noget, som I ændrede svar på anden gang og hvorfor?*

Tip: Brug facitlistens refleksionsspørgsmål til yderligere dialog.

4

Opsamling og næste skridt (5 min)

Drøft sammen om:

- *Er der noget, der skal undersøges nærmere?*
- *Er der noget, der skal ændres?*
- *Hvem gør hvad?*

Vurder sammen, om quizzen peger på behov for at justere f.eks. dokumentationspraksis, arbejdsgange eller lokale aftaler.

Hvis det er relevant:

Lav en prøvehandling, som kan hjælpe jer med at være nysgerrige og undersøgende på det, som I har fået øje på (Se redskabet *Prøv en handling*).

Facitliste med refleksionsspørgsmål

1. Hvad er udgangspunktet for magtanvendelse i serviceloven?

- A. Magtanvendelse må bruges, når personalet vurderer det nødvendigt
- B. Magtanvendelse må bruges for at sikre struktur i hverdagen
- C. **Magtanvendelse må kun bruges som sidste udvej**

Refleksion:

- Hvilke pædagogiske eller organisatoriske tiltag kan mindske behovet for magtanvendelse i jeres praksis, så magtanvendelse er sidste udvej?
- Hvordan sikrer I, at borgerens perspektiv og selvbestemmelse er tydeligt inddraget?

2. Hvad er centralt før brug af magtanvendelse?

- A. At borgeren er informeret
- B. **At alle pædagogiske tiltag er forsøgt**
- C. At der er to medarbejdere til stede

Refleksion:

- Hvordan dokumenterer I de pædagogiske tiltag, der er forsøgt?
- Hvordan sikrer I, at alle er orienteret omkring nuværende pædagogiske indsats hos den enkelte borger?

3. Hvem er målgruppen for reglerne om magtanvendelse i serviceloven?

- A. Alle borgere
- B. **Borgere med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne**
- C. Kun borgere med demens

Refleksion:

- Hvilke regler er særligt relevante for jeres målgruppe?
- Hvordan adskiller målgrupperne sig fra hinanden?
- Hvorfor er målgrupperne klart defineret?
- Hvordan vurderer I, om en borger er omfattet?

4. Hvornår må personalet foretage en akut magtanvendelse?

- A. Når borgeren ikke vil følge personalets anvisninger
- B. **Når der opstår en uforudset og alvorlig fare, som kræver øjeblikkelig handling**
- C. Når personalet vurderer, at borgeren har brug for ekstra støtte

Refleksion:

- Hvilke situationer kan udvikle sig, så akut magtanvendelse bliver nødvendig?
- Hvordan sikrer I, at indgrebet stopper?

Facitliste med refleksionsspørgsmål

5. Hvor hurtigt skal en akut magtanvendelse indberettes?

- A. Senest 24 timer efter hændelsen
- B. Senest 48 timer efter hændelsen
- C. **Senest 72 timer efter hændelsen**

Refleksion:

- Hvorfor er det vigtigt at overholde fristen i praksis?
- Er det tydeligt for jer, hvordan processen er i forhold til indberetninger og herunder hvem der gør hvad?

6. Hvem har ansvaret for at forebygge magtanvendelse?

- A. Kun ledelsen
- B. Kun medarbejderne
- C. **Hele organisationen i fællesskab**

Refleksion:

- Hvordan arbejder I tværfagligt med forebyggelse?
- Hvilken rolle spiller kultur og fælles faglighed i forebyggelsen?

7. Hvad betyder mindsteindgrebsprincippet i praksis?

- A. At personalet skal vælge den hurtigste løsning
- B. **At personalet skal vælge det mindst indgribende tiltag, der virker**
- C. At personalet aldrig må gribe ind fysisk

Refleksion:

- Hvordan vurderer I, hvad der er mindst indgribende?
- Hvilke andre principper er centrale?

8. Hvad indebærer fagprofessionelles omsorgspligt?

- A. **At medarbejdere skal sikre borgerens basale behov og forebygge skade**
- B. At medarbejdere skal sikre, at borgeren følger reglerne
- C. At medarbejdere må bruge magt for at skabe ro

Refleksion:

- Hvordan balancerer I omsorgspligt og selvbestemmelse i hverdagen?
- I hvilke situationer oplever I, at omsorgspligten udfordres?

Facitliste med refleksionsspørgsmål

9. Hvad kendetegner et indgreb, der er godkendt på forhånd?

- A. At personalet selv beslutter det fra dag til dag
- B. **At indgrebet er tidsbegrænset, myndighedsgodkendt og kun må bruges efter klare retningslinjer**
- C. At indgrebet kan bruges frit, når personalet vurderer det nødvendigt

Refleksion:

- Hvorfor er det vigtigt, at forhåndsgodkendte indgreb er tidsbegrænsede og specifikt beskrevet?
- Hvordan sikrer I, at personalet kender og følger retningslinjerne?
- Hvordan evaluerer I på, om indgrebet stadig er nødvendigt?

10. Må medarbejdere bruge nødværge efter straffeloven?

- A. **Ja, hvis der er akut fare for skade**
- B. Nej, aldrig
- C. Kun hvis lederen godkender det

Refleksion:

- Hvordan skelner I mellem nødværge og magtanvendelse efter serviceloven?
- Hvilke situationer har I oplevet, hvor nødværge blev relevant?

11. Hvornår skal en magtanvendelse indberettes?

- A. Kun hvis borgeren kommer fysisk til skade
- B. Kun hvis pårørende klager
- C. **Når der er foretaget magtanvendelse, både efter reglerne og uden lovhjemmel**

Refleksion:

- Er det tydeligt, hvordan processen er i forhold til indberetninger og herunder hvem der gør hvad?
- Hvorfor er det vigtigt, at indberetninger bliver sendt til kommunen og socialtilsynet?
- Er det tydeligt, hvad formålet er med at sende indberetningen til hhv. kommunen og socialtilsynet?

Facitliste med refleksionsspørgsmål

12. Hvad er formålet med indberetning af magtanvendelse?

- A. At placere skyld
- B. **At sikre læring, gennemsigtighed og retssikkerhed**
- C. At undgå kritik fra tilsynet

Refleksion:

- Hvordan arbejder I med indberetninger som læringsredskab?
- Hvordan sikrer I, at indberetninger ikke opleves som "fejlfinding"?
- Hvad har I tidligere lært af konkrete magtanvendelser?
- Hvordan inddrages borgerens perspektiv i læringen?
- Hvad kan forebyggelse betyde og hvordan kan det se ud i jeres hverdag?

13. Hvornår kan et samtykke fra en borger betragtes som gyldigt?

- A. Når borgeren ikke siger imod
- B. **Når borgeren forstår situationen, er informeret og frivilligt accepterer**
- C. Når pårørende giver tilladelse på borgerens vegne

Refleksion:

- Hvordan vurderer I, om en borger reelt forstår og accepterer en handling?
- Hvordan er I opmærksomme på borgere, som ikke kan udtrykke sig verbalt?
- Hvornår har I været i tvivl om et samtykke?
- Hvad gør I, når en borger skifter mellem at give og ikke give samtykke i løbet af en situation?

14. Hvad indebærer proportionalitetsprincippet i magtanvendelsesreglerne?

- A. At magtanvendelse skal være så effektiv som muligt i situationen
- B. **At magtanvendelse kun må anvendes, hvis indgrebet er nødvendigt og står i rimeligt forhold til det, der ønskes opnået**
- C. At magtanvendelse skal udføres på samme måde i alle lignende situationer

Refleksion:

- Hvordan vurderer I, om et indgreb er nødvendigt og står i rimeligt forhold til formålet?
- Kan I beskrive en situation, hvor I valgte en mindre indgribende løsning, fordi proportionalitetsprincippet gjorde jer opmærksomme på alternativer?

Facitliste med refleksionsspørgsmål

15. Hvornår må medarbejdere begrænse en borgers selvbestemmelse ud fra egne værdier?

- A. **Aldrig – medarbejderes egne værdier må ikke afgøre borgerens valg**
- B. Når medarbejderen vil beskytte borgeren mod usunde valg
- C. Når medarbejderen og pårørende er enige

Refleksion:

- Hvornår kan jeres egne værdier have betydning i arbejdet?
- Hvordan kan I udfordre hinanden på normer uden at skabe utryghed?
- Hvad gør I, når I er fagligt uenige om et valg?

16. Hvem må beslutte brug af stofseler?

- A. Personalet i akutte situationer
- B. **Kommunalbestyrelsen efter indstilling**
- C. Borgerens pårørende

Refleksion:

- Hvorfor kan der være et behov for at anvende stofseler el. lign. til fastspænding?
- Hvordan sikres borgerens inddragelse i forbindelse med brug af stofseler el. lign.?

17. Hvad betyder det, når en borger har et værgemål?

- A. Værgen bestemmer alt for borgeren
- B. **Værgen kan træffe beslutninger inden for værgemålets område**
- C. Borgeren mister retten til hverdagsbeslutninger

Refleksion:

- Hvornår har I oplevet, at værgemålets beføjelser er blevet misforstået i praksis?
- Hvordan balancerer I værgens rolle med borgerens ret til selvbestemmelse?

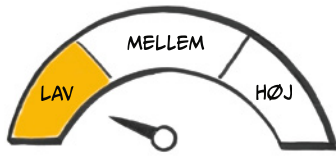
18. Hvad er et eksempel på en ulovlig magtanvendelse?

- A. At føre en borger væk fra en farlig situation
- B. **At låse en borger inde i sin bolig**
- C. At støtte en borger i at komme op at stå

Refleksion:

- Hvilke situationer kan risikere at udvikle sig til ulovlig magtanvendelse?
- Hvordan arbejder I med at skabe fælles faglig forståelse af gråzoner?

NR.	SPØRGSMÅL	A	B	C
1	Hvad er udgangspunktet for magtanvendelse i serviceloven?	Magtanvendelse må bruges, når personalet vurderer det nødvendigt	Magtanvendelse må bruges for at sikre struktur i hverdagen	Magtanvendelse må kun bruges som sidste udvej
2	Hvad er centralt før brug af magtanvendelse?	At borgeren er informeret	At alle pædagogiske tiltag er forsøgt	At der er to medarbejdere til stede
3	Hvem er målgruppen for reglerne om magtanvendelse i serviceloven?	Alle borgere	Borgere med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne	Kun borgere med demens
4	Hvornår må personalet foretage en akut magtanvendelse?	Når borgeren ikke vil følge personalets anvisninger	Når der opstår en uforudset og alvorlig fare, som kræver øjeblikkelig handling	Når personalet vurderer, at borgeren har brug for ekstra støtte
5	Hvor hurtigt skal en akut magtanvendelse indberettes?	Senest 24 timer efter hændelsen	Senest 48 timer efter hændelsen	Senest 72 timer efter hændelsen
6	Hvem har ansvaret for at forebygge magtanvendelse?	Kun ledelsen	Kun medarbejderne	Hele organisationen i fællesskab
7	Hvad betyder mindsteindgrebsprincippet i praksis?	At personalet skal vælge den hurtigste løsning	At personalet skal vælge det mindst indgribende tiltag, der virker	At personalet aldrig må gribe ind fysisk
8	Hvad indebærer fagprofessionelles omsorgspligt?	At medarbejdere skal sikre borgerens basale behov og forebygge skade	At medarbejdere skal sikre, at borgeren følger reglerne	At medarbejdere må bruge magt for at skabe ro
9	Hvad kendetegner et indgreb, der er godkendt på forhånd?	At personalet selv beslutter det fra dag til dag	At indgrebet er tidsbegrænset, myndighedsgodkendt og kun må bruges efter klare retningslinjer	At indgrebet kan bruges frit, når personalet vurderer det nødvendigt
10	Må medarbejdere bruge nødværge efter straffeloven?	Ja, hvis der er akut fare for skade	Nej, aldrig	Kun hvis lederen godkender det
11	Hvornår skal en magtanvendelse indberettes?	Kun hvis borgeren kommer fysisk til skade	Kun hvis pårørende klager	Når der er foretaget magtanvendelse, både efter reglerne og uden lovhjemmel
12	Hvad er formålet med indberetning af magtanvendelse?	At placere skyld	At sikre læring, gennemsigtighed og retssikkerhed	At undgå kritik fra tilsynet
13	Hvornår kan et samtykke fra en borger betragtes som gyldigt?	Når borgeren ikke siger imod	Når borgeren forstår situationen, er informeret og frivilligt accepterer	Når pårørende giver tilladelse på borgerens vegne
14	Hvad indebærer proportionalitetsprincippet i magtanvendelsesreglerne?	At magtanvendelse skal være så effektiv som muligt i situationen	At magtanvendelse kun må anvendes, hvis indgrebet er nødvendigt og står i rimeligt forhold til det, der ønskes opnået	At magtanvendelse skal udføres på samme måde i alle lignende situationer
15	Hvornår må medarbejdere begrænse en borgers selvbestemmelse ud fra egne værdier?	Aldrig — medarbejderes egne værdier må ikke afgøre borgerens valg	Når medarbejderen vil beskytte borgeren mod usunde valg	Når medarbejderen og pårørende er enige
16	Hvem må beslutte brug af stofseler?	Personalet i akutte situationer	Kommunalbestyrelsen efter indstilling	Borgerens pårørende
17	Hvad betyder det, når en borger har et værgemål?	Værgen bestemmer alt for borgeren	Værgen kan træffe beslutninger inden for værgemålets område	Borgeren mister retten til hverdagsbeslutninger
18	Hvad er et eksempel på en ulovlig magtanvendelse?	At føre en borger væk fra en farlig situation	At låse en borger inde i sin bolig	At støtte en borger i at komme op at stå



DET GODE MATCH

Et enkelt vendespil, der styrker jeres viden og fælles sprog om reglerne om magtanvendelse

Er I nogle gange i tvivl om magtanvendelsesreglerne? Hvad står der i de enkelte paragraffer, og hvad er der lovhjemmel til?

Brug *Det gode match* til at opnå kendskab til de enkelte paragraffer og deres indhold. Redskabet hjælper jer med at koble reglerne til konkrete situationer i hverdagen og få øje på, hvad der kendetegner de forskellige bestemmelser. Det kan også bidrage til:

- Fælles sprog om gråzoner og faglige vurderinger
- Opmærksomhed på målgrupper og forskelle i regelsættet

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges i undervisning, på møder eller i oplæring af nye kolleger.

Tid: 20-35 minutter

Deltagere: Fra 2 personer og opefter

Materialer: Printede vendespilsbrikker

En facilitator, der har kendskab til reglerne, styrer spillet og samler op.

Variation:

Begrænset antal match

Udvælg kun de paragraffer, der er mest relevante for jeres målgruppe.

I hold

Lad deltagerne arbejde i små hold og drøfte deres match undervejs.

Med praksiseksempler

Når deltagerne finder et match, skal de give et konkret eksempel fra hverdagen på paragrafens anvendelse eller pege på situationer, hvor de er i tvivl om dens anvendelse.

Trin for trin

1

Forberedelse (10 min)

Print og klip vendespilsbrikkerne ud på forhånd.

Udvælg de match (par), der skal indgå, og som passer til jeres målgruppe.

Reducer gerne antallet til de 5-8 match, som er mest relevante for deltagernes daglige praksis. Det kan f.eks. være:

- De akutte indgreb
- De regler, som I oftest anvender på tilbuddet, eller hvor der er størst tvivl om paragraffens betydning.
- Paragrafferne knyttet til én bestemt målgruppe (kap. 24, 24 a eller 24 b)

Del brikkerne i to bunker, hhv. paragrafbrikker og forklaringsbrikker.

Bland hver bunke for sig og læg dem med bagsiden opad.

2

Nu spiller vi (10-20 min)

Forklar kort reglerne: I skal finde de rigtige match mellem paragrafbrik og forklaringsbrik.

Deltagerne vender på skift to brikker:

- **Match:** Deltagerne beholder stikket og tager en ny tur.
- **Ikke match:** Brikkerne vendes tilbage og turen går videre.

Tip: Undervejs kan der suppleres med et enkelt refleksionsspørgsmål fra facitlisten, hvis I går i stå eller vil skabe mere dialog.

3

Opsamling og næste skridt (5 min)

Drøft sammen:

- *Er der noget, der skal undersøges nærmere?*
- *Er der noget, der skal ændres?*
- *Hvem gør hvad?*

Vurder om spillet peger på behov for at justere f.eks. arbejdsgange eller lokale aftaler.

Hvis det er relevant:

Lav en prøvehandling, der kan hjælpe jer med at være nysgerrige og undersøgende på det, som I har fået øje på (Se redskabet *Prøv en handling*).

Facitliste og refleksionsspørgsmål

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24	Husorden Kap. 24, § 123	Ledelsen kan, med inddragelse af borgere og pårørende, fastsætte en husorden. En husorden kan forebygge konflikter og være til gavn for fællesskabet, men den er kun vejledende og kan ikke danne grundlag for magtanvendelse. Det er ikke en magtanvendelse og skal derfor ikke indberettes.	▪ Er det aktuelt med en husorden hos os? ▪ Hvordan involverer vi borgerne i udarbejdelsen af en husorden? ▪ Hvordan sikrer vi, at borgerne forstår husorden? ▪ Hvornår kan en husorden komme i konflikt med borgerens selvbestemmelse og hvordan håndteres det i så fald?
Kapitel 24	Fysisk guidning og konfliktafværgelse Kap. 24, § 124 b	Personalet kan guide fysisk, så længe der ikke opleves modstand og personalets fysik ikke overgår borgerens, f.eks. ved let berøring, men ikke ved fastholdelse. Fysisk guidning er af hensyn til personen selv eller andre. Det er ikke en magtanvendelse og skal derfor ikke indberettes.	▪ Hvordan bruger vi fysisk guidning i hverdagen? ▪ Er det tydeligt for alle, hvor grænsen går mellem fysisk guidning og f.eks. fastholdelse? ▪ Hvordan reagerer vi, hvis borgeren pludseligt gør modstand under en fysisk guidning?
Kapitel 24	Afværgehjælp Kap. 24, § 124 c	Personalet må kortvarigt fastholde eller føre en borger væk for at afværg væsentlig ødelæggelse af indbo eller andre værdier. Hvad der er af værdi beror på en konkret vurdering, f.eks. betydelig økonomisk værdi eller affektionsværdi. Indgreb kan ske akut og skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om ødelæggelsen er "væsentlig" nok til at bruge afværgehjælp? ▪ Hvilke alternativer kan bruges, før vi griber fysisk ind? ▪ Hvordan vurderer vi, om der er tale om betydelig værdi? ▪ Hvilke hensyn er vigtige at have med i vores afvejning/vurdering? ▪ Er der forskel på, om det er borgerens egne ting, en anden borgers ting eller tilbuddets ting?

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24	Fastholdelse m.v. Kap. 24, § 124 d	Personalet må kortvarigt fastholde , tilbageholde eller føre en borger væk, hvis det er nødvendigt for at sikre andres tryghed, værdighed og sikkerhed, når personen udviser en adfærd, der er meget grænseoverskridende eller meget konfliktskabende over for de øvrige personer eller hvor adfærden er til fare for den pågældende selv, eller andre eller i situationer, hvor en person er gået ind i en bolig i et botilbud, uden at beboeren ønsker det. Indgreb kan ske akut og skal indberettes.	▪ Hvad ligger der i hhv. fastholde, tilbageholde og føre en borger? ▪ Hvordan vurderer vi, om en borger udviser "meget grænseoverskridende adfærd"? ▪ Hvordan sikrer vi, at fastholdelse bliver så kortvarig som muligt? ▪ Hvordan taler vi med borgeren om episoden bagefter? ▪ Paragraf dækker også over "at løsne en borgers greb i en anden person eller et dørhåndtag" – hvordan skal vi forstå det?
Kapitel 24	Særlige døråbnere Kap. 24, § 125	Det kan for en afgrænset periode tillades at opsætte særlige døråbnere , når der kan være risiko for, at en eller flere borgere udsætter sig selv eller andre for væsentlig personskade ved at forlade bo- eller dagtilbuddet. Det må ikke være aflåsning, men f.eks. dobbelt dørgreb der alene forsinker borgers frie færden. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om risikoen for personskade er stor nok til at bruge døråbner? ▪ Hvordan kan man arbejde med borgerens tryghed, når døren ikke kan åbnes frit? ▪ Hvilke pædagogiske tiltag kan mindske behovet for tekniske løsninger? ▪ Hvorfor er det et kriterie, at der skal opsættes en døralarm?
Kapitel 24	Anvendelse af stofseler Kap. 24, § 128	Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende stofseler el. lign. , når borgeren er i risiko for at falde, har en uhensigtsmæssig siddestilling og/eller har pludselige og ukontrollerbare bevægelser. Det kan også være en hjælp til at udføre en handling, som ellers ville være særdeles begrænset eller anstrengt. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes	▪ Hvordan sikrer vi, at stofseler el. lign. alene er en hjælp og ikke begrænser en borgers mobilitet? ▪ Hvad betyder det i praksis, at en fastspænding med selen hjælper borgeren til at gøre noget vedkommende eller ville være begrænset i?

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24	Situationsbestemt kamerakig Kap. 24, § 128 b, stk. 1	Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende situationsbestemt kamerakig hos en borger, når der er risiko for personskade. Der skal være forhold, der gør anvendelsen påkrævet for at afværge denne risiko. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Det Socialfaglige Nævn vedrørende Magtanvendelse over for Borgere med Handicap at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, hvornår der foreligger en "risiko for personskade", som gør kamerakig påkrævet i den aktuelle situation? ▪ Hvordan sikres det, at kamerakig kun bruges "situationsbestemt" og ikke som løbende overvågning?
Kapitel 24	Tryghedsskabende velfærdsteknologi Kap. 24, § 128 b, stk. 2	Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende anden tryghedsskabende velfærdsteknologi til en borger, når der er risiko for personskade og understøtte borgerens bevægelsesfrihed, omsorg, værdighed, tryghed og sikkerhed, f.eks. ved brug af GPS, når en borger gentagne gange forlader tilbuddet og risikerer at fare vild. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes	▪ Hvordan vurderer vi, om teknologien er "nødvendig for at afværge risiko for personskade"? ▪ Hvordan sikres det, at løsningen er den mindst indgribende? ▪ Hvorfor kræver det forhåndsgodkendelse at anvende velfærdsteknologi? ▪ Hvad ligger der i "at understøtte borgerens bevægelsesfrihed, omsorg, værdighed, tryghed og sikkerhed"? ▪ Hvordan adskiller denne paragraf sig fra "Tryghedsskabende velfærdsteknologi, Kap. 24 b, § 136 e"?
Kapitel 24	Låsning og sikring af yderdøre og vinduer Kap. 24, § 128 c	Det kan for en afgrænset periode tillades at låse eller på anden vis sikre yderdøre og vinduer i en borgers bolig for at afværge risiko for fare, f.eks. en borger, som går på tur om natten, som så skal passere fællesarealet og personalet dermed får bedre forudsætninger for at støtte borgerne. Der skal altid være mindst én uaflåst dør i borgerens egen bolig. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om borgeren er i risiko for at udsætte sig selv for fare? ▪ Hvordan sikrer vi, at borgers frihed begrænses mindst muligt? ▪ Hvordan arbejder vi med at skabe tryghed, når en dør er låst? ▪ Hvordan kan vi forstå "sikring" af yderdøre og vinduer, hvis det ikke er at låse?

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24	Låsning og sikring af døre til fælles opholdsrum Kap. 24, § 128 d	Det kan for en afgrænset periode tillades, at den nærmeste dør mellem en borgers bolig og ét eller flere bestemte fælles opholdsrum i et tilbud låses eller på anden vis sikres , når beboeren gentagne gange har udvist grænseoverskridende eller konfliktskabende adfærd over for de øvrige beboere. Derved kan vejen til f.eks. det fælles opholdsrum forlænges, så personalet får bedre forudsætninger for at støtte borgeren. Der skal altid være mindst én uaflåst dør mellem borgerens egen bolig og de omhandlende fælles opholdsrum Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om adfærden er "gentagen" og "grænseoverskridende" og "konfliktskabende"? ▪ Hvordan sikrer vi, at andre borgere ikke mister nødvendig adgang?
Kapitel 24	Låsning og sikring af døre til servicearealer og fælleskøkkener Kap. 24, § 128 e	Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende særlige døråbnere eller at låse eller på anden vis sikre døre til et serviceareal eller et fælleskøkken , når en borger gentagne gange har udsat sig selv eller andre for fare eller forårsaget væsentlig ødelæggelse af genstande i det pågældende serviceareal eller fælleskøkken. Det skal fortsat være muligt for borgeren at forlade tilbuddet eller bevæge sig frit i øvrige arealer. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om det er sket "gentagne gange"? ▪ Hvordan kan vi forstå "væsentlig ødelæggelse"? ▪ Hvordan skal vi forstå servicearealer? ▪ Hvordan sikrer vi, at borgerens bevægelsesfrihed ikke begrænses unødigt? ▪ Hvordan kan vi arbejde med borgerens forståelse af, hvorfor adgangen er blevet begrænset? ▪ Hvad skal vi være opmærksomme på, hvis døren til et fælleskøkken låses?

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24	Låsning og sikring af låger m.v. fra et bo- eller dagtilbuds udeareal Kap. 24, § 128 f	Det kan for en afgrænset periode tillades at at tillade at låse eller på anden vis sikre en eller flere låger m.v. fra tilbuds omgivende udeareal, når der er risiko for, at en person vil forlade udearealet og derved udsætte sig selv eller andre for fare. Det kan f.eks. være, når lågen vender mod en trafikeret vej, så borgeren må benytte en anden udgang og personalet dermed får bedre forudsætninger for at støtte borgeren. Der skal altid være mindst én uaflåst låge eller dør fra tilbuddets omgivende udeareal. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om borgeren er i fare ved at forlade udearealet? ▪ Hvordan sikrer vi, at mindst én låge er tilgængelig og tryk at bruge? ▪ Hvordan kan vi arbejde med borgerens behov for at gå ud?
Kapitel 24	Låsning og sikring af skabe og skuffer Kap. 24, § 128 g	Det kan for en afgrænset periode tillades at låse eller på anden måde sikre et eller flere skabe, skuffer m.v. i en beboers bolig i et tilbud, når borgeren gentagne gange har anvendt genstande i skabene eller skufferne m.v. til at påføre sig selv eller andre væsentlig personskade eller til at forårsage væsentlig tingsskade, f.eks. en borger der gentagende gange har skadet sig selv ved at indtage rengøringsmiddel. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Det Socialfaglige Nævn vedrørende Magtanvendelse over for Borgere med Handicap at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om borgeren "gentagne gange" bruger genstande farligt? ▪ Hvordan sikrer vi, at borgeren stadig har adgang til egne ting, når det er muligt? ▪ Hvordan kan vi arbejde med alternativer til låsning?
Kapitel 24	Adgang til en beboers bolig i et botilbud Kap. 24, § 128 h	Det kan for en afgrænset periode tillades, at en aflåst eller på anden måde sikret yderdør til en bolig i et botilbud må åbnes, når dette er absolut nødvendigt for at undgå en væsentlig og nærliggende risiko for, at beboeren forårsager væsentlig og alvorlig personskade på sig selv eller andre, eller en væsentlig sundhedsmæssig risiko for beboeren eller andre. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Det Socialfaglige Nævn vedrørende Magtanvendelse over for Borgere med Handicap at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om situationen er "absolut nødvendig"? ▪ Hvordan sikrer vi, at indgrebet bliver så skånsomt som muligt? ▪ Hvad kan "en væsentlig sundhedsmæssig risiko" dække over?

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24	Optagelse i særlige botilbud uden samtykke Kap. 24, § 129	Der kan tillades, at en borger, der modsætter sig flytning eller mangler evnen til at give informeret samtykke hertil, skal optages i et bestemt botilbud , når det er absolut påkrævet for bl.a. at få den nødvendige hjælp og borgeren udsætter sig selv for at lide væsentlig personskade. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Familieretshuset om at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om flytning er "absolut påkrævet"? ▪ Hvordan kan "mangler evnen til at give informeret samtykke" forstås? ▪ Hvordan sikrer vi, at borgerens perspektiv bliver hørt, selv uden samtykke? ▪ Hvordan arbejder vi med at skabe tryghed før, under og efter flytningen?
Kapitel 24	Optagelse i et bestemt botilbud uden samtykke ved væsentlig fare for andre eller særligt truende eller særligt chikanerende adfærd Kap. 24, § 129 a	Det kan tillades, at en borger, der modsætter sig flytning, eller som mangler evnen til at give informeret samtykke heri, i særlige tilfælde skal udskrives fra sit botilbud og optages i et bestemt botilbud efter servicelovens § 108. Det kan ske, når borgeren bl.a. er til væsentlig fare for eller udviser en særligt truende eller en særligt chikanerende adfærd over for øvrige beboere eller personale og et andet tilbud bedre kan imødekomme støttebehovet. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Familieretshuset om at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om borgernes adfærd udgør en "væsentlig fare" for andre – og hvilke observationer skal være til stede, før betingelsen er opfyldt? ▪ Hvordan vurderer vi, om borgeren udviser en adfærd, der er "særligt truende eller chikanerende"?
Kapitel 24 a	Kortvarig fastholdelse i personlig hygiejnesituationer Kap. 24 a, § 136 a	Personalet kan kortvarigt fastholde en borger i personlig hygiejnesituationer , når dette er nødvendigt for at sikre omsorg, sikkerhed eller værdighed, f.eks. ved bleskift eller tandbørstning. Fastholdelsen kan kun anvendes i bestemte hygiejnesituationer. Hvis der er anvendt kortvarig fastholdelse mere end én gang inden for 6 måneder, træffer kommunalbestyrelsen afgørelse. Indgreb skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om kortvarig fastholdelse er nødvendig for "at sikre borgerens omsorg, sikkerhed værdighed"? ▪ Hvilke pædagogiske indsatser bruger vi for at undgå fastholdelse? ▪ Hvordan sikrer vi, at fastholdelsen bliver så kort og skånsom som muligt? ▪ Hvad betyder det, at paragrafen både kan bruges akut og som en forhåndsgodkendt magtanvendelse? ▪ Hvordan adskiller denne paragraf sig fra "Kortvarig fastholdelse i personlig hygiejnesituationer, Kap. 24 b, § 136 c"?

	Match		Refleksionsspørgsmål
	Paragrafbrik	Forklaringsbrik	
Kapitel 24 b	Kortvarig fastholdelse i personlig hygiejnesituationer Kap. 24 b, § 136 c	Personalet må anvende kortvarig fastholdelse i personlig hygiejnesituationer , når det er nødvendigt for at sikre borgerens omsorg, sikkerhed og værdighed. Fastholdelsen kan anvendes i alle hygiejnesituationer. Indgreb kan ske akut og skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om kortvarig fastholdelse er nødvendig for "at sikre borgerens omsorg, sikkerhed værdighed"? ▪ Hvilke pædagogiske indsatser bruger vi for at undgå fastholdelse? ▪ Hvordan sikrer vi, at fastholdelsen bliver så kort og skånsom som muligt? ▪ Hvordan adskiller denne paragraf sig fra "Kortvarig fastholdelse i personlig hygiejnesituationer, Kap. 24 a, § 136 a"?
Kapitel 24 b	Tryghedsskabende velfærdsteknologi Kap. 24 b, § 136 e	Personalet kan bruge tryghedsskabende velfærdsteknologi for at sikre borgerens sikre borgerens omsorg, sikkerhed eller værdighed, f.eks. GPS, hvis en borger gentagne gange forlader tilbuddet og risikerer at fare vild. Hvis borgeren, dennes fremtidsfuldmægtige eller værge ikke modsætter sig det, skal der ikke ske registrering og indberetning. Er der modstand, kan kommunalbestyrelsen træffe afgørelse efter § 128 b, stk. 2, med indberetning.	▪ Hvordan vurderer vi, om teknologien bidrager til "at sikre borgerens omsorg, sikkerhed og tryghed"? ▪ Hvordan sikres det, at løsningen er den mindst indgribende? ▪ Hvorfor er det et kriterie, at en eventuel fremtidsfuldmægtig eller værge skal informeres om brugen af teknologien? ▪ Hvordan adskiller denne paragraf sig fra "Tryghedsskabende velfærdsteknologi, Kap. 24, § 128 b, stk. 2"?
Kapitel 24 b	Optagelse i særlige botilbud uden samtykke Kap. 24 b, § 136 f	Der kan tillades flytning uden samtykke for borgere, der ikke modsætter sig flytning, men som mangler evnen til at give informeret samtykke til en flytning. Det kan ske, så borgeren kan få den nødvendige hjælp og hvor det i det konkrete tilfælde er det mest hensigtsmæssigt for borgeren. Kommunalbestyrelsen kan træffe afgørelse, hvis en nær pårørende, værge eller fremtidsfuldmægtige er enige i beslutningen. Modsætter borgeren sig flytning, eller er værgen eller fremtidsfuldmægtigen ikke enige, skal kommunalbestyrelsen indstille til Familieretshuset at træffe afgørelsen. I det tilfælde gælder § 129. Indgrebet skal indberettes.	▪ Hvordan vurderer vi, om borgeren ikke kan give informeret samtykke? ▪ Hvordan samarbejder vi med værge/fremtidsfuldmægtig i processen?

HUSORDEN

KAP. 24, § 123

Ledelsen kan, med inddragelse af borgere og pårørende, fastsætte en **husorden**. En husorden kan forebygge konflikter og være til gavn for fællesskabet, men den er kun vejledende og kan ikke danne grundlag for magtanvendelse.

Det er ikke en magtanvendelse og skal derfor ikke indberettes.

AFVÆRGEHJÆLP

KAP. 24, § 124 C

Personalet må kortvarigt fastholde eller føre en borger væk for at **afværge** væsentlig ødelæggelse af indbo eller andre værdier. Hvad der er af værdi beror på en konkret vurdering, f.eks. betydelig økonomisk værdi eller affektionsværdi.

Indgreb kan ske akut og skal indberettes.

SÆRLIGE DØRÅBNERE

KAP. 24, § 125

Det kan for en afgrænset periode tillades at opsætte **særlige døråbnere**, når der kan være risiko for, at en eller flere borgere udsætter sig selv eller andre for væsentlig personskade ved at forlade bo- eller dagtilbuddet. Det må ikke være aflåsning, men f.eks. dobbelt dørgreb der alene forsinker borgers frie færden.

Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.

FYSISK GUIDNING OG KONFLIKT-AFVÆRGELSE

KAP. 24, § 124 B

Personalet kan **guide fysisk**, så længe der ikke opleves modstand og personalets fysik ikke overgår borgerens, f.eks. ved let berøring, men ikke ved fastholdelse. Fysisk guidning er af hensyn til personen selv eller andre.

Det er ikke en magtanvendelse og skal derfor ikke indberettes.

FASTHOLDELSE M.V.

KAP. 24, § 124 D

Personalet må kortvarigt **fastholde**, tilbageholde eller føre en borger væk, hvis det er nødvendigt for at sikre andres tryghed, værdighed og sikkerhed, når personen udviser en adfærd, der er meget grænseoverskridende eller meget konfliktskabende over for de øvrige personer eller hvor adfærden er til fare for den pågældende selv, eller andre eller i situationer, hvor en person er gået ind i en bolig i et botilbud, uden at beboeren ønsker det.

Indgreb kan ske akut og skal indberettes.

ANVENDELSE AF STOFSELER

KAP. 24, § 128

Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende **stofsele** **el. lign.**, når borgeren er i risiko for at falde, har en uhensigtsmæssig siddestilling og/eller har pludselige og ukontrollerbare bevægelser. Det kan også være en hjælp til at udføre en handling, som ellers ville være særdeles begrænset eller anstrengt.

Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes

SITUATIONSBESTEMT KAMERAKIG

KAP. 24, § 128 B,
STK. 1

Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende **situationsbestemt kamerakig** hos en borger, når der er risiko for personskade. Der skal være forhold, der gør anvendelsen påkrævet for at afværge denne risiko.

Kommunalbestyrelsen kan indstille til Det Socialfaglige Nævn vedrørende Magtanvendelse over for Borgere med Handicap at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.

LÅSNING OG SIKRING AF YDERDØRE OG VINDUER

KAP. 24, § 128 C

Det kan for en afgrænset periode tillades at **låse eller på anden vis sikre yderdøre og vinduer** i en borgers bolig for at afværge risiko for fare, f.eks. en borger, som går på tur om natten, som så skal passere fællesarealet og personalet dermed får bedre forudsætninger for at støtte borgerne. Der skal altid være mindst én uaflåst dør i borgerens egen bolig.

Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.

LÅSNING OG SIKRING AF DØRE TIL SERVICEAREALER OG FÆLLESKØKKENER

KAP. 24, § 128 E

Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende særlige døråbner eller at **låse eller på anden vis sikre døre til et serviceareal eller et fælleskøkken**, når borger gentagne gange har udsat sig selv eller andre for fare eller forårsaget væsentlig ødelæggelse af genstande i det pågældende serviceareal eller fælleskøkken. Det skal fortsat være muligt for borgeren at forlade tilbuddet eller bevæge sig frit i øvrige arealer.

Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.

TRYGHEDSSKABENDE VELFÆRDSTEKNOLOGI

KAP. 24, § 128 B,
STK. 2

Det kan for en afgrænset periode tillades at anvende anden **tryghedsskabende velfærdsteknologi** til en borger, når der er risiko for personskade og understøtte borgerens bevægelsesfrihed, omsorg, værdighed, tryghed og sikkerhed, f.eks. ved brug af GPS, når en borger gentagne gange forlader tilbuddet og risikerer at fare vild.

Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.

LÅSNING OG SIKRING AF DØRE TIL FÆLLES OPHOLDSRUM

KAP. 24, § 128 D

Det kan for en afgrænset periode tillades, at den **nærmeste dør mellem en borgers bolig og ét eller flere bestemte fælles opholdsrum i et tilbud låses eller på anden vis sikres**, når beboeren gentagne gange har udvist grænseoverskridende eller konfliktkabende adfærd over for de øvrige beboere. Derved kan vejen til f.eks. det fælles opholdsrum forlænges, så personalet får bedre forudsætninger for at støtte borgeren. Der skal altid være mindst én uaflåst dør mellem borgerens egen bolig og de omhandlende fælles opholdsrum. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.

Det kan for en afgrænset periode tillades at **låse eller på anden vis sikre en eller flere låger m.v. fra tilbuds omgivende udeareal**, når der er risiko for, at en person vil forlade udearealet og derved udsætte sig selv eller andre for fare. Det kan f.eks. være, når lågen vender mod en trafikeret vej, så borgeren må benytte en anden udgang og personalet dermed får bedre forudsætninger for at støtte borgeren. Der skal altid være mindst én uaflåst låge eller dør fra tilbuddets omgivende udeareal. Kommunalbestyrelsen træffer afgørelse. Indgreb skal indberettes.

LÅSNING OG SIKRING AF LÅGER M.V. FRA ET BO- ELLER DAG- TILBUDS UDEAREAL

KAP. 24, § 128 F

LÅSNING OG SIKRING AF SKABE OG SKUFFER

KAP. 24, § 128 G

OPTAGELSE I SÆRLIGE BOTILBUD UDEN SAMTYKKE

KAP. 24, § 129

KORTVARIG FASTHOLDELSE I PERSONLIG HYGIEJNESITUATIONER

KAP. 24 A, § 136 A

Det kan for en afgrænset periode tillades at låse eller på anden måde sikre et eller flere skabe, skuffer m.v. i en beboers bolig i et tilbud, når borgeren gentagne gange har anvendt genstande i skabene eller skufferne m.v. til at påføre sig selv eller andre væsentlig personskade eller til at forårsage væsentlig tingskade, f.eks. en borger der gentagne gange har skadet sig selv ved at indtage rengøringsmiddel. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Det Socialfaglige Nævn vedrørende Magtanvendelse over for Borgere med Handicap at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.

Der kan tillades, at en borger, der mod-sætter sig flytning eller mangler evnen til at give informeret samtykke hertil, skal optages i et bestemt botilbud, når det er absolut påkrævet for bl.a. få den nød-vendige hjælp og borgeren udsætter sig selv for at lide væsentlig personskade.

Kommunalbestyrelsen kan indstille til Familieretshuset om at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.

Personalet kan kortvarigt fastholde en borger i personlig hygiejnesituationer, når dette er nødvendigt for at sikre omsorg, sikkerhed eller værdighed, f.eks. ved bleskift eller tandbørstning. Fastholdelsen kan kun anvendes i bestemte hygiejnesituationer.

Hvis der er anvendt kortvarig fastholdelse mere end én gang inden for 6 måneder, træffer kommunalbestyrelsen afgørelse. Indgreb skal indberettes.

ADGANG TIL EN BEBOERS BOLIG I ET BOTILBUD

KAP. 24, § 128 H

OPTAGELSE I ET BESTEMT BOTILBUD UDEN SAMTYKKE VED VÆSENTLIG FARE FOR ANDRE ELLER SÆRLIGT TRUENDE ELLER SÆRLIGT CHI- KANERENDE ADFÆRD

KAP. 24, § 129 A

Det kan for en afgrænset periode tillades, at en aflåst eller på anden måde sikret yderdør til en bolig i et botilbud må åbnes, når dette er absolut nødvendigt for at undgå en væsentlig og nærliggende risiko for, at beboeren forårsager væsentlig og alvorlig personskade på sig selv eller andre, eller en væsentlig sundheds-mæssig risiko for beboeren eller andre. Kommunalbestyrelsen kan indstille til Det Socialfaglige Nævn vedrørende Magtanvendelse over for Borgere med Handicap at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.

Det kan tillades, at en borger, der mod-sætter sig flytning, eller som mangler evnen til at give informeret samtykke heri, i særlige tilfælde skal udskrives fra sit botilbud og optages i et bestemt botilbud efter servicelovens § 108. Det kan ske, når borgeren bl.a. er til væsentlig fare for eller udviser en særligt truende eller en særligt chikanerende adfærd over for øvrige beboere eller personale og et andet tilbud bedre kan imødekomme støttebe-hovet.

Kommunalbestyrelsen kan indstille til Familieretshuset om at træffe afgørelse. Indgreb skal indberettes.

Personalet kan bruge tryghedsskabende velfærdsteknologi for at sikre borgerens sikre borgerens omsorg, sikkerhed eller værdighed, f.eks. GPS, hvis en bor-ger gentagne gange forlader tilbuddet og risikerer at fare vild.

Hvis borgeren, dennes fremtidsfuld-mægtige eller værge ikke modsætter sig det, skal der ikke ske registrering og indberetning. Er der modstand, kan kom-munalbestyrelsen træffe afgørelse efter § 128 b, stk. 2, med indberetning.

**KORTVARIG
FASTHOLDELSE
I PERSONLIG
HYGIEJNESITUATIONER**

KAP. 24 B, § 136 C

Personalet må anvende **kortvarig fastholdelse i personlig hygiejne-situationer**, når det er nødvendigt for at sikre borgerens omsorg, sikkerhed og værdighed. Fastholdelsen kan anvendes i alle hygiejnesituationer.

Indgreb kan ske akut og skal indberettes.

**OPTAGELSE I
SÆRLIGE BOTILBUD
UDEN SAMTYKKE**

KAP. 24 B, § 136 F

Der kan tillades **flytning uden samtykke** for borgere, der ikke modsætter sig flytning, men som mangler evnen til at give informeret samtykke til en flytning. Det kan ske, så borgeren kan få den nødvendige hjælp og hvor det i det konkrete tilfælde er det mest hensigtsmæssigt for borgeren.

Kommunalbestyrelsen kan træffe afgørelse, hvis en nær pårørende, værge eller fremtidsfuldmægtige er enige i beslutningen.

Modsætter borgeren sig flytning, eller er værgen eller fremtidsfuldmægtigen ikke enige, skal kommunalbestyrelsen indstille til Familieretshuset at træffe afgørelsen. I det tilfælde gælder § 129. Indgrebet skal indberettes.



SMÅ TRIN, STORE INDSIGTER

Et enkelt samtaleredskab med fire trin til faglig refleksion i hverdagen

Står I i hverdagen med situationer, der vækker undren, tvivl eller faglig nysgerrighed, men som ikke nødvendigvis kalder på lange drøftelser eller særskilte møder? Har I brug for et enkelt greb til hurtigt at stoppe op og blive klogere sammen på det, I ser i praksis?

Brug *Små trin, store indsigter* som et kort samtaleredskab, der giver en fast, genkendelig ramme for fælles faglig refleksion i hverdagen. Redskabet kan bruges spontant mellem kolleger og hjælper med at styrke fælles læring, nysgerrighed på hinandens faglige valg og mulighed for små justeringer, der over tid bidrager til udvikling af praksis. Redskabet hjælper medarbejdere og ledere med at adskille observation, undren og vurdering og skabe en tryk dialog om gråzoner i praksis.

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges spontant i hverdagen eller mere struktureret på møder.

Tid: 5-10 minutter

Deltagere: 2 personer eller flere

Materialer: Plakat med de fire trin

Det er vigtigt at være opmærksom på, at en nysgerrighed på hinandens faglig valg kan opleves som kritik eller være belastende i arbejdsfællesskaber med konflikter, mistrivsel eller lav grad af psykologisk tryghed. I disse tilfælde anbefales det at anvende fiktive cases, starte med positive cases, bruge en tydelig facilitator samt følge op på, hvordan dialogen blev oplevet.

Variation:

Den positive fortælling

Start med en situation, hvor noget lykkedes godt og undersøg, hvad der gjorde forskellen.

Andre typer situationer

Brug redskabet bredt – ikke kun i relation til magtanvendelse, men f.eks. også ved forskelle i praksis eller mønstre i en borgers adfærd.

Egen refleksion

Gå trinene igennem alene som forberedelse til en efterfølgende samtale.

Trin for trin

1

Fælles introduktion til redskabet (10 min)

Præsenter redskabet og de fire trin med udgangspunkt i plakaten.

Gør det tydeligt, hvem man kan gå til, hvis der opstår spørgsmål eller tvivl.

Hæng plakaten op et sted, hvor den er synlig i hverdagen.

Afprøv redskabet én gang sammen, så alle har prøvet det, før det bruges i daglig praksis.

De fire trin:

1. SE – Hvad skete der i situationen?
Beskriv kort, hvad du så, hørte eller lagde mærke til – uden tolkning.
2. UNDERSØG – Hvad gjorde dig nysgerrig?
Sig, hvad du blev nysgerrig på og stil åbne spørgsmål.
3. FORSTÅ – Hvilke forklaringer kan der være?
Undersøg sammen mulige forklaringer og perspektiver – også borgerens.
4. UDVIKL – Hvad giver den fælles refleksion anledning til?
Saml op på, hvad I tager med jer, f.eks. en ny forståelse, en opmærksomhed eller en lille justering i praksis.

Tip: Brug hjælpesætningerne på plakaten og eksemplet, hvis I vil have støtte til at komme i gang.

2

Brug redskabet i hverdagen (5-10 min)

Når en situation kalder på fælles refleksion:

- Spørg en kollega: *Har du 5-10 minutter til lige at vende en situation?*
- Brug plakaten som guide og tag ét trin ad gangen

Hvis det er relevant:

Lav en prøvehandling, der kan hjælpe jer med at være nysgerrige og undersøgende på det, som I har fået øje på (Se redskabet *Prøv en handling*).

Eksempel

Kort beskrivelse af casen, som danner udgangspunkt for eksemplet

En borger bliver urolig og holder sin iPad i hånden, som om den skal kastes.

En medarbejder lægger roligt sin hånd på borgerens arm.

Borgeren lægger iPad'en fra sig og falder til ro.

En kollega observerer situationen og bliver i tvivl om, hvorvidt der var tale om fysisk guidning, fastholdelse eller afværgehjælp.



Trin 1: SE – Hvad skete der?

Fokus: Beskriv det, du så og hørte – uden vurderinger, kun den konkrete observation.

Formålet: At skabe en fælles forståelse af situationen.

Eksempel fra casen:

- *Jeg så, at borgeren stod med iPad'en i hånden og begyndte at løfte den op over sit hoved. Borgeren bevægede hovedet fra side til side og sagde høje lyde.*
- *Jeg så, at du lagde din hånd på borgernes arm og holdt den lidt der. Borgeren sænkede armen og stoppede med at sige lyde. Borgeren lagde efterfølgende iPad'en fra sig.*



Trin 2: UNDERSØG – Hvad gjorde dig nysgerrig?

Fokus: Sæt ord på din nysgerrighed og stil åbne spørgsmål, uden at lave antagelser.

Formålet: At få indblik i de overvejelser, der lå til grund for handlingerne.

Eksempel fra casen:

- *Jeg blev nysgerrig på, hvordan du vurderede situationen.*
- *Hvad fik dig til at lægge hånden på armen?*
- *Hvordan oplevede du borgerens reaktion?*



Trin 3: FORSTÅ – Hvilke forklaringer kan der være?

Fokus: Undersøg flere perspektiver.

Formålet: At folde situationen ud og få øje på de forskellige perspektiver.

Eksempel fra casen:

- *Var det tænkt som en fysisk guidning?*
- *Hvordan reagerede borgeren på berøringen?*
- *Hvilke regler og faglige overvejelser spillede ind?*



Trin 4: UDVIKL – Hvad tager vi med?

Fokus: Hvad har vi lært? Skal noget justeres?

Formål: At skabe fælles læring, som kan omsættes til praksis. Det behøver ikke nødvendigvis føre til en direkte ændring i praksis.

Eksempel fra casen:

- *Vi blev mere opmærksomme på forskellen mellem fysisk guidning, fastholdelse og afværgehjælp.*
- *Vi deler refleksionen på næste personalemøde.*

Afrunding af casen

Eksemplet viser, hvordan nysgerrig dialog kan nuancere forståelsen af en situation og bidrage til fælles læring – også når refleksionen ikke nødvendigvis fører til konkrete ændringer i praksis.

SMÅ TRIN, STORE INDSIGTER



TRIN 4: UDVIKL

HVAD GIVER DEN FÆLLES REFLEKSION ANLEDNING TIL?

Snak om, hvad refleksionen har bidraget med, f.eks. noget I vil gøre anderledes, mere eller mindre af, eller blot være opmærksomme på.

Det kan f.eks. være:

- Næste gang kunne vi/jeg prøve, at...
- Måske kunne jeg sige xxx på en anden måde...
- Det gav mig en ny forståelse af...
- Lad os prøve at justere xxx og se, hvad der sker...



TRIN 3: FORSTÅ

HVILKE FORKLARINGER KAN DER VÆRE?

Fold situationen ud sammen. Inddrag f.eks. borgerens perspektiv eller faglige og metodiske overvejelser.

I kan f.eks. drøfte:

- Hvilke hensyn spillede ind?
- Hvordan mon borgeren oplevede det?
- Hvilke regler, værdier eller erfaringer påvirkede valg i situationen?
- Kan situationen forståes på andre måder?



TRIN 1: SE

HVAD SKETE DER I SITUATIONEN?

Sæt ord på, hvad du så, hørte eller oplevede. Beskriv situationen neutralt – uden tolkninger eller vurderinger.

Du kan f.eks. sige:

- Jeg lagde mærke til, at...
- Jeg så, at xxx...
- Jeg hørte dig sige...

TRIN 2: UNDERSØG

HVAD GJORDE DIG NYSGERRIG?

Sæt ord på det, der undrede dig. Stil åbne og nysgerrige spørgsmål, som giver din kollega mulighed for at uddybe sine overvejelser.

Du kan f.eks. spørge:

- Hvordan oplevede du situationen?
- Hvilke overvejelser gjorde du undervejs?
- Hvordan påvirkede situationen dig følelsesmæssigt?
- Hvordan er relationen mellem borgeren og dig?

4 ENKLE TRIN TIL FAGLIG REFLEKSION I HVERDAGEN



DIALOG & BYT

Et samtaleredskab, der styrker jeres forståelse af centrale begreber og regler på magtanvendelsesområdet

Står I i situationer, hvor I bliver i tvivl om, hvornår noget er støtte – og hvornår det nærmer sig brug af magt? Mangler I et fælles sprog til at tale om gråzoner, faglige vurderinger og reglerne om magtanvendelse?

Brug *Dialog & Byt* til på en enkel og legende måde at skabe korte dialoger, der styrker øget indsigt, fælles forståelse og bedre samarbejde. Undervejs bytter I kort med hinanden, og formålet er, at alle ender med forskellige kort, når øvelsen afsluttes. Det betyder, at hver deltager har været i dialog om flere forskellige perspektiver, og den samlede gruppe får et bredere fælles afsæt for læring og forebyggelse af magtanvendelse.

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges i en aftalt periode i hverdagen eller som en del af en møderække.

Tid: 2-4 uger – hver dialog varer ca. 5 minutter

Deltagere: 5-16 deltagere

Materialer: Ét identisk sæt samlekort pr. deltager

En facilitator introducerer rammen og samler op ved periodens afslutning.

Variation:

Struktureret mødeaktivitet

Brug et mindre antal samlekort på et møde med fast tidsramme og fælles opsamling.

På tværs af vagter

Lad samlekortene sammen med nedskrevne refleksioner cirkulere via f.eks. en mappe eller tavle, så der kan bygges videre på refleksioner, selvom man ikke mødes.

Fokus på et tema

Udvælg kort, der knytter sig til en situation eller et indgreb og brug dem til at genbesøge begreberne.

Trin for trin

1

Forberedelse (10 min)

Udvælg og print de samlekort, der skal indgå.

- Print ét identisk sæt samlekort pr. deltager
- Vælg kort ud fra målgruppen og aktuelle faglige behov

2

Fælles introduktion til redskabet (10 min)

Introducér formål, ramme og tidsperioden (f.eks. 2-4 uger).

Tydeliggør, at dialogerne skal være korte og hverdagsnære.

Uddel et sæt identiske samlekort til hver deltager.

3

Anvendelse i praksis (ca. 5 minutter pr. dialog)

I den aftalte periode bytter deltagerne samlekort med hinanden i hverdagen.

Et kort må kun byttes, hvis der samtidig bruges ca. fem minutter på dialog om spørgsmålet på det enkelte samlekort.

Sådan foregår et byt:

1. Deltager 1 læser sit spørgsmål højt
2. I drøfter kort spørgsmålet
3. Deltager 2 læser sit spørgsmål højt
4. I drøfter kort spørgsmålet
5. I bytter kortene

4

Fælles opsamling og næste skridt (10-15 min)

På førstkomende møde efter perioden samler I op i fællesskab.

Formålet er at løfte de enkelte dialoger til fælles læring.

Tal sammen om:

- Hvilket kort eller hvilken dialog gjorde størst indtryk?
- Har nogen fået en ny erkendelse undervejs?
- Var der noget, der undrede jer?

Drøft derefter:

- Er der noget, der skal undersøges nærmere?
- Er der noget, der skal ændres?
- Hvem gør hvad?

Hvis det er relevant:

Lav en prøvehandling, der kan hjælpe jer med at være nysgerrige og undersøgende på det, som I har fået øje på (Se redskabet *Prøv en handling*).

FYSISK GUIDNING

Hvornår oplever du, at fysisk guidning kan bruges som støtte til borgeren i hverdagen?

1

AFVÆRGEHJÆLP

Hvornår oplever du, at det er vanskeligt at vurdere, om noget har så stor værdi, at det er nødvendigt at lave et indgreb?

2

FASTHOLDELSE M.V.

Hvornår kunne du forestille dig, at det kan være nødvendigt at gå fra fysisk guidning til en fastholdelse?

3

LØSNE EN PERSONS GREB

Hvornår oplever du, at det er nødvendigt at løsne en borgers greb i en kollegas arm eller ben?

4

KORTVARIG FASTHOLDELSE I HYGIEJNE-SITUATIONER

Hvornår oplever du, at det er nødvendigt at fastholde en borger i en hygiejnesituation?

5

NØDVÆRGE OG NØDRET

Hvornår kunne du forestille dig, at det er nødvendigt at anvende nødvæрге eller nødret?

6

MINDSTEINDGREBS-PRINCIPPET

Hvornår oplever du, at det kan være uklart, hvad der egentlig er det mindst indgribende i situationen?

7

SAMTYKKE

Hvornår oplever du, at det er vanskeligt at vurdere om et samtykke er gyldigt?

8

FOREBYGGELSE AF MAGT

Hvornår oplever du, at vi arbejder pædagogisk med at forebygge magtanvendelse?

9

PERSONLIG VÆRGE

Hvornår oplever du, at en personlig værge skal involveres i en beslutning vedr. borgeren?

10

ØKONOMISK VÆRGE

Hvornår oplever du, at en økonomisk værge skal involveres i en beslutning vedr. borgeren?

11

BORGERENS STEMME

Hvordan oplever du, at borgerens perspektiv inddrages i læring efter en magtanvendelse?

12

OMSORGSPLIGTEN

Hvornår oplever du at være udfordret på at balancere mellem omsorgspligt og borgers ret til selvbestemmelse?

13

PROCEDURER

Hvordan oplever du, at proceduren for indberetning af magtanvendelse er hos os?

14

FAGLIGT SKØN

Hvordan oplever du, at vi altid foretager en konkret og individuel vurdering forud for et indgreb?

15

TYPER AF MAGT

Hvordan oplever du, at der kan være magt i relationen til borgeren?

16



FRA MAGT TIL MENING

Et struktureret samtaleredskab, der omsætter episoder til fælles læring og forebyggelse

Oplever I udfordringer med at få fulgt op på magtanvendelser? Magtanvendelse kan være en voldsom oplevelse for borgeren, andre borgere og medarbejdere, der har været involveret i eller vidne til magtanvendelsen, samt pårørende til borgeren.

Brug *Fra magt til mening*, når der har været en magtanvendelse eller en nærved-episode. Som en kort samtale mellem medarbejdere hjælper redskabet til at forstå, hvad der skete samt blive bevidst om de faktorer, der spillede ind. Det ændrer ikke på, at borgeren generelt – når det er muligt – skal inddrages i læring, forebyggelse og i en eventuel indberetning. Redskabet her bidrager til at omsætte erfaringen til læring og forebyggende justeringer i praksis. Samtalen skaber et fælles overblik og kan samtidig give et konstruktivt afsæt for dokumentation og indberetning.

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Anvendes kort tid efter en magtanvendelse eller en nærved-episode.

Tid: 12-15 minutter

Deltagere: Min. 2, herunder de involverede medarbejdere

Materialer: Samtaleark i print eller digital version

Variation:

Feedback ved indberetning

Brug redskabet som ramme for dialog mellem leder og medarbejder i forbindelse med en indberetning.

Øvebane med fiktive cases

Brug redskabet med fiktive episoder som træning, f.eks. ved oplæring af nye medarbejdere.

Trin for trin

1

Fælles introduktion til redskabet (ca. 10 min)

Præsenter redskabet på et personale- eller teammøde, så alle kender det og ved, hvordan det bruges efter en magtanvendelse eller en nærved-episode.

- Understreg, at formålet er fælles læring og udvikling i praksis.
- Gør det tydeligt, at alle perspektiver er velkomne.
- Vis samtalearket og de fire trin.

2

Anvendelse i praksis (ca. 12-15 min)

Lederen har ansvaret for, at samtalen finder sted kort tid efter episoden.

Hvis flere medarbejdere var involveret, deltager de sammen. Hvis kun én medarbejder var involveret, gennemføres samtalen med en leder eller en kollega i en faciliterende rolle.

Brug samtalearket og følg de fire trin i rækkefølge. Noter kort undervejs.

Hold det på ca. 3-4 minutter pr. trin for at sikre fremdrift.

De fire trin:

1. **Episoden** – *hvad skete der konkret?*
Formål: At skabe et fælles og neutralt udgangspunkt.
2. **Borgerens perspektiv** – *hvordan oplevede borgeren situationen?*
Formål: At forsøge at forstå borgernes adfærd og reaktion.
3. **Personalets handlinger** – *hvad gjorde vi og hvilken effekt havde det?*
Formål: At undersøge, hvordan vores handlinger påvirkede situationen.
4. **Næste skridt** – *hvad giver samtalen anledning til?*
Formål: At omsætte refleksionen til små realistiske justeringer i praksis.

3

Ledelsesmæssig opfølgning

Hvis lederen ikke deltog i samtale, sikres en kort opfølgning.

Lederen kan f.eks. spørge:

- *Hvad blev I særligt klogere på?*
- *Giver jeres samtale anledning til konkrete justeringer?*
- *Er der noget, som I er usikre på efter samtalen?*
- *Er der noget, som vi skal være opmærksomme på som ledelse?*

Hvis der har været en magtanvendelse, skal lederen samtidig sikre, at indberetningen afspejler de væsentlige pointer fra samtalen, og der er sammenhæng mellem refleksion, dokumentation og forebyggelse.

SAMTALEARK

Dato

Borger (initialer) Type af episode

Deltagere i samtalen

Episoden – hvad skete der konkret?

Hjælpespørgsmål:

- Hvad skete der lige før, under og efter episoden?
- Hvem var involveret og hvem gjorde hvad?

Borgerens perspektiv – hvordan oplevede borgeren situationen?

Hjælpespørgsmål:

- Hvilke tegn viste borgeren før, under og efter episoden?
- Hvad kan borgeren have forsøgt at kommunikere med sin adfærd?

Personalets handlinger – hvad gjorde vi og hvilken effekt havde det?

Hjælpespørgsmål:

- Hvilke faglige greb brugte vi i situationen?
- Hvad virkede og hvad virkede ikke?

Næste skridt – hvad giver samtalen anledning til?

Hjælpespørgsmål:

- Hvad kan vi gøre næste gang i en lignende situation?
- Er der noget i borgernes planer eller de pædagogiske tilgange, som vi skal justere?



DET ER MIG, DER BESTEMMER HER

Et visuelt samtaleredskab om selvbestemmelse, medbestemmelse og medinddragelse

Ønsker I at styrke borgerens forståelse for, hvem der træffer hvilke beslutninger i hverdagen og på hvilket grundlag? Er I nysgerrige på borgerens eget perspektiv på valg, fravalg og indflydelse i eget liv? Vil I understøtte borgerens forståelse af selvbestemmelse, medbestemmelse og medinddragelse samt skabe muligheder for, at borgeren kan sætte ord på og udøve sin egen indflydelse i hverdagen?

Brug *Det er mig, der bestemmer her*, til at snakke med borgeren om indflydelse og beslutninger i hverdagen. Redskabet hjælper med at skabe overblik over, hvem der bestemmer hvad og hvorfor i konkrete situationer. Derved skabes der dialog om forskelle i oplevelse af indflydelse og eventuelle misforståelser, og konflikter kan forebygges.

Målgruppe:

Borgere og medarbejdere

Ramme:

Redskabet anvendes i en individuel samtale mellem borger og medarbejder.

Tid: 15–45 minutter

Deltagere: 1 borger og 1 medarbejder

Materialer: Spilleplade, en brik og beslutningssamling

Variation:

Gruppeøvelse

Brug redskabet på et beboermøde og drøft forskelle i placeringer.

Faglig refleksion uden borgeren

Brug redskabet i medarbejdergruppen for at undersøge, hvordan borgeren kan opleve sin indflydelse.

Refleksion over egne normer

Brug redskabet i medarbejdergruppen til at undersøge, hvordan egne holdninger påvirker faglige vurderinger.

Trin for trin

1

Forberedelse (ca. 10 min)

Udvælg 2-4 beslutningsscenarier fra beslutningssamling eller fra borgernes egen hverdag. Vælg noget, der er konkret og genkendeligt.
Skab et roligt og trygt rum for samtalen uden forstyrrelser.
Læg spillepladen frem og find en genstand, der kan være en brik.

2

Introduktion (ca. 5 min)

Forklar kort spillet i et sprog, der passer til borgeren.

Du kan f.eks. sige: *"Vi skal spille et lille spil om valg i din hverdag. Nogle ting bestemmer du selv. Nogle ting bestemmer vi sammen. Og nogle ting bestemmer andre, men du har altid ret til at sige, hvad du synes. Jeg fortæller en situation og så stiller du brikken der, hvor du synes, at den hører til. Der er ikke noget rigtigt eller forkert svar."*

Gennemgå felterne på pladen:

- Mit valg
- Vores valg
- Andres valg – men jeg kan være med

3

Selve spillet (10-25 min)

For hvert scenarie:

1. Beskriv situationen kort og konkret (tilpas sprog og tempo)
2. Borgeren placerer brikken dér, hvor vedkommende oplever, at beslutningen ligger
3. Tal kort om placeringen:
 - Spørg nysgerrigt ind til borgerens valg
 - Giv relevante perspektiver på, hvordan beslutninger træffes og hvilke rammer der gælder

Afrund scenariet med en kort opsummering. Borgeren kan flytte brikken, hvis dialogen har ændret forståelsen.

- Brug korte sætninger og konkrete ord
- Gentag eller omformulér, hvis det skaber tryghed
- Anerkend borgerens svar – også når I ser forskelligt på situationen
- Gør det tydeligt, hvad der gælder i praksis, uden at bruge paragraffer og lovord
- Når I ser forskelligt på noget, så undersøg det sammen i stedet for at rette det

4

Afslutning (ca. 5 min)

Stop, når I har taget de ønskede scenarier eller når borgeren ikke har mere energi eller lyst. Saml kort op på det, som I har talt om. Du kan f.eks. spørge:

- *Var der noget, der overraskede dig i dag?*
- *Er der noget, der fylder for dig lige nu?*
- *Er der noget, som vi skal gøre anderledes fremover?*

Det er mig, der bestemmer her – beslutningssamling



Hjem, bolig og indretning

- Hvem bestemmer, hvordan dit hjem skal se ud?
- Hvem bestemmer, om du må købe nye møbler?
- Hvem bestemmer, hvordan du indretter din have eller altan?
- Hvem bestemmer, hvilken seng eller madras du vil have?
- Hvem bestemmer, hvornår du vil gøre rent?
- Hvem bestemmer, hvor du skal bo?
- Hvem bestemmer, hvornår du må låse din dør?



Personlig pleje og sundhed

- Hvem bestemmer, om du skal gå i bad?
- Hvem bestemmer, hvornår du skal til frisør?
- Hvem bestemmer, hvilken medicin du får?
- Hvem bestemmer, om du vil have hjælp til medicin?
- Hvem bestemmer, hvilken trøje du tager på i dag?
- Hvem bestemmer, om du må få en tatovering?
- Hvem bestemmer, om du må gå uden jakke om vinteren?
- Hvem bestemmer, hvornår dit sengetøj skal skiftes?
- Hvem bestemmer, om du vil have hjælp til at vaske tøj?



Mad, drikke og indkøb

- Hvem bestemmer, hvad du skal have til aftensmad?
- Hvem bestemmer, hvor meget chokolade du må spise?
- Hvem bestemmer, om du må spise slik før aftensmad?
- Hvem bestemmer, om du må købe energidrik eller sodavand?
- Hvem bestemmer, om du må spise vegetarisk eller vegansk?
- Hvem bestemmer, hvor mange øl du må drikke?
- Hvem bestemmer, om du må få støtte til at lære at lave mad?
- Hvem bestemmer, hvad du må købe ind hver uge?
- Hvem bestemmer, om du kan få hjælp til at handle ind?
- Hvem bestemmer, hvor ofte du må bestille takeaway?



Sociale relationer og fællesskab

- Hvem bestemmer, hvem der må komme på besøg hos dig?
- Hvem bestemmer, om du vil spise med i fællesskabet eller alene?
- Hvem bestemmer, om du må tage på café med en ven?
- Hvem bestemmer, hvad vi skal se på TV'et i fællesstuen?
- Hvem bestemmer, om du vil deltage i husmøder?
- Hvem bestemmer, hvem der må komme med til dine møder?
- Hvem bestemmer, hvad du deler af personlige oplysninger?



Hverdagsstruktur og rutiner

- Hvem bestemmer, hvornår du skal stå op om morgenen?
- Hvem bestemmer, om du må sove længe i weekenden?
- Hvem bestemmer, om du må ændre på din døgnrytme?
- Hvem bestemmer, hvornår du vil holde pause?
- Hvem bestemmer, om du må skifte din struktur for dagen?



Frihed, bevægelse og sikkerhed

- Hvem bestemmer, om du må tage bussen alene ind til byen?
- Hvem bestemmer, om du må gå en tur udenfor om aftenen?
- Hvem bestemmer, om du må gå en tur alene om natten?
- Hvem bestemmer, hvor længe du må være hjemmefra om aftenen?
- Hvem bestemmer, om du må tage på weekend hos din far?
- Hvem bestemmer, om du må tage på ferie til et andet land?



Digital adfærd og teknologi

- Hvem bestemmer, hvor længe du må spille computer om aftenen?
- Hvem bestemmer, hvordan du må bruge din computer på dit værelse?
- Hvem bestemmer, hvilken telefon eller tablet du må bruge?
- Hvem bestemmer, hvad du må poste på sociale medier?



Økonomi og forbrug

- Hvem bestemmer, hvordan du bruger dine penge?
- Hvem bestemmer, om du må købe et kæledyr?



Arbejde, uddannelse og aktiviteter

- Hvem bestemmer, om du må skifte job eller aktivitetstilbud?
- Hvem bestemmer, om du må tage en uddannelse?
- Hvem bestemmer, hvilken sport eller fritidsaktivitet du går til?
- Hvem bestemmer, om du må sige nej til en aktivitet?
- Hvem bestemmer, om du må melde dig ud af en aktivitet?
- Hvem bestemmer, hvordan du vil lære nye færdigheder?



Støtte og hjælp

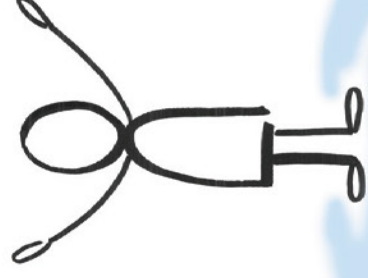
- Hvem bestemmer, hvilken medarbejder der skal hjælpe dig i morgen?
- Hvem bestemmer, hvor meget hjælp du kan få?
- Hvem bestemmer, hvad tiden i din plan om støtte skal bruges på?
- Hvem bestemmer, om du vil have nattevagten til at kigge til dig?
- Hvem bestemmer, om du må sige nej til et møde?
- Hvem bestemmer, hvordan du bruger den tid, hvor du får hjælp?



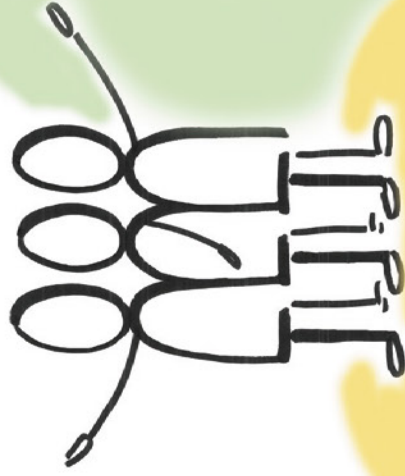
Fester, fejring og særlige dage

- Hvem bestemmer, om du må holde en fest med høj musik?
- Hvem bestemmer, hvordan dine fødselsdage skal fejres?
- Hvem bestemmer, hvordan dine feriedage skal bruges?
- Hvem bestemmer, hvordan du vil bruge din weekend?

DIALOGPLADEN



MIT VALG



VORES VALG



MEN JEG KAN
VÆRE MED



ANDRES VALG



MAGT & MONOPOLET

Et dialogredskab til fælles faglig refleksion over dilemmaer og gråzoner i praksis med fokus på magtanvendelse

Oplever I situationer, hvor der opstår dilemmaer i forhold til borgers ret til selvbestemmelse og den omsorgspligt, som I har som medarbejdere? Er der her forskellige faglige vurderinger eller forståelser i spil?

Brug *Magt & Monopolet* til at undersøge et dilemma gennem tre monopolisters vurderinger, hvor faglige vurderinger kan pege i forskellige retninger. Redskabet giver mulighed for at folde forskellige perspektiver ud og synliggøre hvilke hensyn, der vægtes.

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges i undervisning, på temadage, på møder eller som del af faglig opkvalificering.

Tid: 30-45 minutter

Deltagere: 1 facilitator, 3 monopolister og øvrige "lyttere"

Materialer: Et dilemma fra dilemmasættet eller et dilemma fra egen praksis

Variation:

Kort version

Spring monopolets drøftelse over og spring direkte til at drøfte dilemmaet i plenum.

Øvebane

Tag udgangspunkt i et fiktivt dilemma fra dilemmasættet fremfor en situation fra egen praksis. Det kan gøre det lettere at undersøge perspektiver neutralt.

Trin for trin

1

Udvælg dilemma (5 min)

Dilemmaet kan være fiktivt fra dilemmasættet eller et dilemma fra egen praksis, som tilpasses formatet.

2

Sammensæt monopolet (5 min)

Vælg tre deltagere til monopolet.
De øvrige deltagere er lyttere.

3

Præsenter dilemmaet (5 min)

Facilitatoren læser dilemmaet højt.

4

Monopolets drøftelse (10-15 min)

Drøftelsen foregår kun i monopolet.

Start med at give hver monopolist 1-2 minutter til at sige, hvad de selv tænker om dilemmaet og hvorfor. Spørg f.eks.: *Hvad blev du særligt optaget af?*

Facilitatoren sikrer taletid og fremdrift.

Hvis monopolet bliver for enige eller drøftelse går i stå, så er det facilitatorens opgave at bidrage med andre perspektiver, så der igen er noget at drøfte. Det kan f.eks. være borgerperspektivet, konsekvenser, rammer eller et alternativt hensyn.

Vigtigt: Formålet er at skabe rum for fælles faglig refleksion, hvor forskellige vurderinger af det samme dilemma undersøges sammen.





5

Fælles refleksion med lytterne (10-15 min)

Nu går øvelsen fra monolets drøftelse til fælles undersøgelse i hele gruppen. Marker skiftet tydeligt, f.eks. "Nu slipper vi monopolisternes meninger og går over til en fælles faglig refleksion".

Start med at invitere lytterne ind, spørg f.eks.:

- *Hvad lagde I mærke til i monolets drøftelse?*
- *Hvor så I forskellene i monopolisternes vurderinger?*

Facilitatoren samler trådene og folder nuancerne ud.

Mulige hjælpespørgsmål:

- *Hvilke faglige hensyn er på spil i denne kontekst?*
- *Hvordan tror vi, at borgeren oplever situationen eller hvad prøver borgeren at fortælle med sin adfærd?*
- *Hvilket fagligt ansvar har vi og hvilke rammer i f.eks. lovgivning skal vi tage hensyn til??*
- *Hvor ser vi faglige eller personlige grænser blive udfordret?*

6

Opsamling og næste skridt (5 min)

Facilitatoren runder øvelsen af og markerer afslutningen.

Hvis dilemmaet tager udgangspunkt i egen praksis, drøft kort:

- *Er der noget, vi skal undersøge nærmere?*
- *Er der noget, der kalder på en justering i praksis?*
- *Hvem gør hvad?*

Hvis redskabet har været brugt som træning med et fiktivt dilemma, kan opsamlingen fokusere på:

- *Hvad tager vi med os fra drøftelsen?*

Hvis det er relevant:

Lav en prøvehandling, som kan hjælpe jer med at være nysgerrige og undersøgende på det, som I har fået øje på (se redskabet *Prøv en handling*).

Magt & Monopolet – dilemmasæt

Dilemmasættet indeholder en række praksisnære dilemmaer om selvbestemmelse, omsorg, ansvar og magt i hverdagen.

Dilemmaerne er formuleret, så de kan åbne for forskellige faglige perspektiver. Formålet er at styrke den faglige refleksion og dømmekraft ved at belyse dilemmaet fra flere vinkler.

Dilemmaerne kan bruges, som de er, eller tilpasses lokale forhold, målgruppe og konkrete situationer. Små justeringer i kontekst eller detaljer kan ændre de faglige afvejninger markant.

Hvis I ønsker at arbejde med en situation fra egen praksis, kan I anvende skabelonen. Den hjælper til at tydeliggøre dilemmaet og sikre et fælles afsæt for den videre faglige drøftelse ved at formulere dilemmaet, så det bliver egnet til drøftelse i Magt & Monopolet.

Indhold

Dilemma 1 - Hygiejne	50
Dilemma 2 – Madvarer	51
Dilemma 3 – Dyrevelfærd	52
Dilemma 4 – Pårørende	53
Dilemma 5 – Misbrug	54
Dilemma 6 – Frihed	55
Dilemma 7 – Medicin	56
Dilemma 8 – Personalets grænser	57
Dilemma 9 – Sociale relationer	58
Dilemma 10 – Aflåsning af ejendele	59
Dilemma 11 – "Jeg skal hjem"	60
Dilemma 12 – Ægtefællen	61
Dilemma 13 – Økonomiske dispositioner	62
Skabelon – Når dilemmaet tages fra egen praksis	63

Dilemma 1 - Hygiejne



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde hende Bente.

Bente arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. Hun står i en situation, der deler medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde ham Kurt, lever meget uhygiejnisk. Han går sjældent i bad, skifter ikke tøj og hans bolig er præget af madrester, affald og en kraftig lugt.



Kurt afviser konsekvent hjælp til både rengøring og personlig pleje. Han siger, at han har det fint, som han har det og det er hans bolig og hans krop.

Der er ikke tale om akut sundhedsfare. Alligevel oplever personalet, at situationen påvirker arbejdsmiljøet og de øvrige borgere.

Flere kolleger opholder sig i boligen så kort tid som muligt. En medarbejder har sagt, at hun ikke vil gå derind uden mundbind. En anden er bekymret for, om det kan udvikle sig til en sundhedsrisiko over tid.



Bente oplever, at medarbejdergruppen er tydeligt splittet.

Nogle siger:

"Vi svigter ham. Det her er uværdigt. Vi er nødt til at gribe ind – også af hensyn til arbejdsmiljøet."

Andre siger:

"Det er krænkende overhovedet at tale om indgreb. Kurt har ret til at leve, som han vil."

Bente er i tvivl.

Hvornår er det respekt for retten til selvbestemmelse og hvornår bliver det omsorgssvigt?

Hvad vejer tungest: borgerens ret til at leve, som han vil eller personalets ansvar for sundhed og arbejdsmiljø?



Bente spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 2 – Madvarer



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde hende Maria.

Maria arbejder i et botilbud. Hun står i en situation, som igen og igen skaber debat i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde ham Martin, elsker kærnemælk. Han drikker omkring to liter om dagen. Kærnemælken indgår i den fælles madordning, og når Martin tager fra køleskabet, er der ofte ikke nok til de øvrige borgere.



Martin insisterer på, at han selv bestemmer, hvad han vil drikke. Han siger, at det er det eneste, som han rigtig kan lide, og det gør ham glad. Han bliver frustreret, hvis personalet forsøger at begrænse ham eller foreslår alternativer.

Samtidig har Martin taget på over det seneste år. Personalet er bekymrede for hans sundhed. Der er begyndende tegn på forhøjet blodsukker, og hans praktiserende læge har anbefalet en mere varieret kost.



Medarbejdergruppen er delt.

Nogle siger:

“Det er hans liv og hans valg. Vi kan ikke bestemme, hvad han må drikke.”

Andre siger:

“Vi har et ansvar for hans sundhed. Og det er heller ikke rimeligt over for de andre borgere, at én tager så meget fra fællesskabet.”

Der bliver foreslået forskellige løsninger.

Nogle foreslår at låse køleskabet.

Andre foreslår at købe ekstra kærnemælk kun til Martin – men så opstår spørgsmål om forskelsbehandling og økonomi.

Maria er i tvivl.

Hvor går grænsen mellem selvbestemmelse og omsorgspligt?

Hvornår bliver hensynet til fællesskabet et legitimt argument for at begrænse den enkeltes valg?



Maria spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 3 – Dyrevelfærd



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde ham Jørgen.

Jørgen arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. Han står i en situation, som både optager ham fagligt og deler medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde hende Sofie, har en kat. Katten betyder meget for hende. Når hun sidder med den, falder hun til ro. Personalet oplever, at hendes udadreagerende episoder er blevet færre, siden katten flyttede ind i boligen. Hun taler til den, passer den i perioder og finder tydelig glæde og tryghed i samværet.



Problemet er, at Sofie ikke formår at tage vare på katten over tid. Katten er synligt undervægtig, og der ligger afføring flere steder i boligen. Lugten er markant, og nogle medarbejdere oplever det som både uhygiejnisk og grænseoverskridende at opholde sig der. Der er også bekymring for kattens trivsel.



Jørgen oplever, at medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

"Vi kan ikke tage katten fra hende. Den har en tydelig regulerende effekt og forebygger vold. Det her handler også om hendes trivsel."

Andre siger:

"Det er ikke forsvarligt. Katten mistrives, og vi kan ikke se bort fra dyrevelfærd. Og vi kan heller ikke acceptere de hygiejniske forhold."

Der er blevet talt om forskellige løsninger:

Øget støtte til pasning, faste rutiner, inddragelse af pårørende eller i sidste ende at finde et nyt hjem til katten. Hver løsning har konsekvenser.

Jørgen er i tvivl.

Hvad vejer tungest – borgerens trivsel eller dyrets velfærd?

Hvornår bliver det personalets ansvar at gribe ind?

Hvad gør man, når det, der forebygger udadreagerende adfærd, samtidig skaber nye etiske problemer?



Jørgen spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 4 – Pårørende



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Alex.

Alex arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. Samarbejdet med en pårørende er blevet vanskeligt.

En af borgerne, lad os kalde vedkommende Sam, har en tæt relation til en pårørende, som gennem mange år har været meget involveret i Sams liv. Den pårørende har klare holdninger til, hvad der er "det gode liv" for Sam. Det handler blandt andet om kost, døgnrytme, fritidsaktiviteter og omgangskreds.



Den pårørende giver ofte udtryk for, at personalet bør støtte Sam i at leve mere struktureret og sundt. Der sendes mails med forslag og forventninger, og personalet kontaktes jævnligt, hvis noget ikke lever op til ønskerne.

Samtidig giver Sam tydeligt udtryk for, at han ikke deler den pårørendes ønsker. Sam ønsker selv at bestemme over sin hverdag, vil gerne være længere oppe om aftenen og fravælger nogle af de aktiviteter, som den pårørende mener, er vigtige.



Medarbejdergruppen ønsker at understøtte Sams ret til selvbestemmelse. De oplever samtidig, at den pårørende handler i omsorg og med gode intentioner. De ønsker ikke at skabe unødigt konflikt eller skade samarbejdet.

Gruppen er begyndt at blive usikker.

Nogle siger:

"Det er Sams liv. Vi skal støtte det, som Sam selv ønsker, også selvom de pårørende er uenige."

Andre siger:

"Vi skal passe på relationen til de pårørende. De kender Sam godt og vil det bedste. Hvis vi ikke lytter, risikerer vi at ødelægge samarbejdet."

Alex er i tvivl.

Hvordan balancerer man borgerens selvbestemmelse med pårørendes engagement?

Hvor går grænsen for, hvor meget indflydelse pårørende skal have?

Hvordan støtter man borgeren uden at skabe en konflikt mellem personale og pårørende?



Alex spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 5 – Misbrug



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde ham Mikkel.

Mikkel arbejder i et botilbud. Han står i en situation, der fylder mere og mere i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde ham Robin, ryger meget og drikker jævnligt alkohol. Derudover har Robin et forbrug af euforiserende stoffer, som ikke finder sted på matriklen, men som personalet ved, foregår.



Robin er myndig og giver tydeligt udtryk for, at det er et personligt valg. Han siger, at forbruget dæmper uro og tanker, og at han selv bestemmer over sin krop og sit liv.

Samtidig kan personalet se, at Robins sundhed er påvirket. Der er vægttab, dårlig søvn og hyppige konflikter. Det er vanskeligt at arbejde pædagogisk med Robin, når han er påvirket. Nogle medarbejdere oplever, at han bliver uforudsigelig og grænseoverskridende i sin adfærd. Enkelte har givet udtryk for, at de føler sig utrygge.



Medarbejdergruppen er begyndt at dele sig op.

Nogle siger:

“Robin er voksen og har ret til at leve, som han vil. Vi må tage udgangspunkt i hans ønsker og drømme.”

Andre siger:

“Vi har et ansvar for sundhed og trivsel. Og vi skal også kunne føle os trygge på arbejde. Det kan ikke være rigtigt, at tydeligt skadelige valg ikke får nogen konsekvens.”

En medarbejder har sagt, at vedkommende ikke ønsker at arbejde et sted, hvor et omfattende forbrug foregår uden tydelig reaktion.

Mikkel er i tvivl.

Hvor går grænsen mellem selvbestemmelse og omsorgspligt?

Hvornår bliver arbejdsmiljø og tryghed et hensyn, der vejer tungere?

Hvad er personalets opgave – at acceptere, at begrænse eller at motivere til forandring?



Mikkel spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 6 – Frihed



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Rikke.

Rikke arbejder på et ældrecenter. Hun står i en situation, der skaber uenighed i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde ham Jens, har altid elsket at gå ture alene. Det giver ham ro og en følelse af frihed. Jens har i mange år bevæget sig frit rundt i lokalområdet.



De seneste måneder er Jens' kognitive funktion blevet forringet. Han er mere desorienteret, har svært ved at orientere sig i trafikken og har flere gange været tæt på at gå ud foran biler. For nylig blev han fundet forvirret flere kilometer fra ældrecentret.

Jens giver tydeligt udtryk for, at han stadig vil gå ture alene. Når personalet forsøger at følge med, bliver han vred og oplever det som kontrol.



Medarbejdergruppen er bekymret.

Nogle siger:

"Vi kan ikke risikere, at Jens kommer alvorligt til skade. Vi er nødt til at forebygge det. Måske skal vi finde en løsning, der begrænser hans mulighed for at gå ud alene."

Andre siger:

"Det er frihedsbegrænsning. Jens har ret til at bevæge sig frit. Vi kan ikke begynde at låse eller kontrollere adgangen til folks bolig."

Der bliver talt om forskellige løsninger: ledsagelse, GPS, øget bemanning eller installation af en særlig døråbner, som forsinker åbningen af yderdøren, så personalet kan nå at reagere.

Ingen af løsningerne opleves som uproblematisk. Jens modsætter sig ledsagelse, GPS rejser spørgsmål om overvågning og ressourcerne er begrænsede.

Rikke er i tvivl.

Hvornår bliver omsorg en begrænsning af frihed?

Hvornår vejer risikoen tungere end retten til selv at bevæge sig?

Hvor går grænsen for, hvad personalet må – og bør – gøre for at forebygge alvorlig skade?



Rikke spørger monopolisten: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 7 – Medicin



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Camilla.

Camilla arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. Hun står i en situation, der skaber frustration og usikkerhed i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde vedkommende Noah, er i medicinsk behandling i forbindelse med psykiske vanskeligheder. Når Noah tager sin medicin stabilt, fungerer hverdagen bedre. Der er færre konflikter, mindre uro og større trivsel.



Problemet er, at Noah jævnligt afviser at tage sin medicin. Noah siger, at han ikke bryder sig om bivirkningerne og ikke ønsker at være "dæmpet". Når personalet forsøger at motivere eller tale om konsekvenserne, bliver Noah vred og afvisende.

Lægen har vurderet, at medicinen er vigtig for Noahs stabilitet. Noah har en personlig værge, som er tydelig i sin forventning: Medicinen skal tages, og det er personalets ansvar at sikre det.



Medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

"Vi kan ikke tvinge Noah. Det er selvbestemmelse. Vi må arbejde pædagogisk og acceptere et nej."

Andre siger:

"Vi ved, hvad der sker, når medicinen ikke bliver taget. Vi har set konflikter, indlæggelser og utryghed for både Noah og de andre borgere."

Samtidig oplever personalet et pres fra værgen, som mener, at de svigter deres ansvar, hvis de ikke sikrer medicinindtagelsen.

Camilla er i tvivl.

Hvornår er et nej et udtryk for selvbestemmelse og hvornår er det et valg med så alvorlige konsekvenser, at personalet bør handle anderledes?

Hvad er personalets ansvar, når læge og værge har en klar forventning?

Hvordan balancerer man selvbestemmelse med omsorg og forebyggelse?



Camilla spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 8 – Personalets grænser



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Tina.

Tina arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. Hun står i en situation, der skaber usikkerhed i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde vedkommende Niko, har behov for omfattende hjælp til personlig pleje.



I forbindelse med bad og intimhygiejne har Niko klare ønsker til, hvordan hjælpen skal foregå. Niko ønsker, at plejen tager længere tid, indebærer meget fysisk berøring og foregår på en bestemt måde, som flere medarbejdere oplever som grænseoverskridende.

Samtidig giver Niko tydeligt udtryk for, at det helst skal være yngre mandlige medarbejdere, der udfører plejen. Hvis ønsket ikke imødekommes, bliver Niko vred, og samarbejdet bliver vanskeligt.



Medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

"Det er Nikos krop og ret til selv at bestemme, hvordan plejen skal foregå. Vi skal så vidt muligt imødekomme ønskerne."

Andre siger:

"Vi skal også kunne gå trygge på arbejde. Der er en grænse for, hvad vi skal acceptere i vores professionelle rolle."

Der bliver talt om at lave tydeligere rammer for plejen, fordele opgaven anderledes eller sætte klare grænser. Samtidig er der usikkerhed om, hvor grænsen går mellem borgerens selvbestemmelse og medarbejderens ret til egne grænser.

Tina er i tvivl.

Hvor langt rækker borgerens ret til at bestemme over egen pleje?

Hvornår bliver personalets grænser et fagligt hensyn?

Hvordan håndterer man ønsker om bestemte medarbejdere uden at skabe ulighed eller en uhensigtsmæssig kultur i personalegruppen?



Tina spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 9 – Sociale relationer



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde hende Aisha.

Aisha arbejder i et botilbud. Hun står i en situation, som skaber uenighed i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde ham Daniel, deltager sjældent i fælles aktiviteter. Daniel siger, at han ikke føler sig som "samme type" som de andre borgere. Han oplever ikke, at han har noget til fælles med dem og trækker sig ofte til sin bolig.



Personalet er bekymret. De ser socialt samvær som en vigtig del af trivsel og udvikling og oplever, at Daniel isolerer sig.

Samtidig har Daniel et netværk uden for botilbuddet. Personalet oplever, at de relationer påvirker ham negativt. Daniel mødes med personer, som bruger stoffer, taler ned til ham og indimellem udnytter ham økonomisk. Daniel afviser kritikken og siger, at det er hans venner og han hellere vil være sammen med dem end deltage i det, han kalder "tvungen hygge".



Medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

"Vi skal respektere hans valg. Han bestemmer selv, hvem han vil være sammen med."

Andre siger:

"Vi har et ansvar for at støtte ham i relationer, der ikke skader ham. Vi kan ikke bare se passivt til."

Der bliver talt om at motivere Daniel mere aktivt til fællesskabet, sætte grænser for besøg eller lave tydeligere aftaler omkring hans økonomi og sociale liv. Samtidig er der usikkerhed om, hvor grænsen går mellem støtte og indgriben.

Aisha er i tvivl.

Hvornår er det selvbestemmelse og hvornår bliver det svigt at lade en borger fastholde relationer, som kan være skadelige?

Skal personalet aktivt forsøge at påvirke Daniels sociale valg?

Hvor går grænsen mellem at støtte og at styre?



Aisha spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 10 – Aflåsning af ejendele



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Jonas.

Jonas arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. Han står i en situation, der skaber både bekymring og uenighed i medarbejdergruppen.

En af borgerne, lad os kalde vedkommende Maja, har ikke forståelse for, at det kan være farligt at indtage noget, der ikke er mad. Maja har flere gange drukket større mængder shampoo og sæbe, når det har stået fremme i boligen. Det har tidligere medført kontakt til vagtlæge, men heldigvis ikke varige skader.



Majas pårørende kommer ofte med indkøb. De køber stort ind, når der er gode tilbud, også shampoo og andre plejeprodukter i store mængder. De ser det som omsorg og som en økonomisk fordel for Maja.

Personalet oplever, at risikoen er reel. Samtidig ved de, at Maja har ret til adgang til sine egne ejendele i sin egen bolig.



Medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

“Vi kan ikke låse hendes ting inde. Det er hendes bolig og hendes ejendele.”

Andre siger:

“Vi ved, at hun kan komme alvorligt til skade. Det her handler om sikkerhed. Vi er nødt til at forebygge.”

Der bliver talt om at opbevare produkterne aflåst, begrænse mængden i boligen eller indgå aftaler med de pårørende om ikke at købe så meget. Det opleves som indgribende og måske som en begrænsning af Majas råderet over egne ejendele.

Jonas er i tvivl.

Hvornår bliver forebyggelse en nødvendig begrænsning?

Har personalet ret – eller pligt – til at låse ting inde i en borgers egen bolig?

Hvordan balancerer man borgerens rettigheder med risikoen for alvorlig skade?



Jonas spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 11 – ”Jeg skal hjem”



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Lone.

Lone arbejder på et ældrecenter. Hun står i en situation, som gentager sig næsten dagligt.

En af borgerne, lad os kalde vedkommende Ingrid, siger flere gange med om dagen, at hun skal hjem. Hun leder efter sin taske og vil ud af boligen. Hun siger, at hendes børn venter på hende.



Ingrid har boet på ældrecentret i to år. Hendes tidligere bolig er solgt.

Når personalet forsøger at forklare, at hun allerede er hjemme, bliver Ingrid frustreret og ked af det. Hvis de i stedet taler med hende om hendes tidligere hjem, falder hun ofte mere til ro.



Medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

”Vi skal være ærlige. Vi må ikke lyve og sige, at hun skal hjem senere.”

Andre siger:

”Det handler ikke om løgn, men om at møde hende dér, hvor hun er. Hvis sandheden skaber utryghed, hjælper den hende ikke.”

Lone er i tvivl.

Hvornår er det respekt at fastholde fakta og hvornår er det omsorg at tilpasse virkeligheden?

Er det etisk forsvarligt at bruge afledning eller bekræftende kommunikation?

Hvad betyder det for relationen og tilliden?



Lone spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 12 – Ægtefællen



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Henrik.

Henrik arbejder på et ældrecenter. Han står i en situation, som skaber uenighed i medarbejdergruppen.

En borger, lad os kalde vedkommende Karen, er gift, og hende ægtefælle besøger hende dagligt.

Karen genkender ikke altid sin ægtefælle. Nogle dage bliver hun utryg og beder ham gå. Andre dage er hun glad for besøget.



Ægtefællen er ked af det og insisterer på at blive. Han siger: "Jeg har været hendes mand i 50 år. Jeg giver ikke op."

Personalet oplever, at Karen nogle gange bliver tydeligt belastet af besøgene.



Medarbejdergruppen er splittet.

Nogle siger:

"Karen skal beskyttes mod noget, der gør hende utryg – også selvom det er hendes ægtefælle."

Andre siger:

"Ægtefællen har ret til at være her. Det er en del af deres liv og relation."

Henrik er i tvivl.

Hvem skal personalet primært tage hensyn til – Karens aktuelle oplevelse eller ægtefællens relation og rettigheder?

Hvornår bliver beskyttelse en begrænsning af andres muligheder?

Hvordan håndterer man det i praksis?



Henrik spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Dilemma 13 – Økonomiske dispositioner



En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende Signe.

Signe arbejder på et botilbud/på et ældrecenter. Hun står i en situation, som skaber uenighed i medarbejdergruppen.

En borger, lad os kalde vedkommende Erik, hæver jævnligt større kontantbeløb på sin bankkonto.

Han siger, at han skal bruge pengene til "forretninger". Personalet har svært ved at gennemskue, hvad pengene går til.



Pårørende er bekymrede og ønsker, at personalet begrænser hans adgang til kontanter.

Erik bliver vred, når personalet spørger ind til økonomien. Han siger, at det er hans penge.



Medarbejdergruppen er usikker.

Nogle siger:

"Det er hans ret at disponere over sine egne midler."

Andre siger:

"Hvis hans dømmekraft er svækket, har vi et ansvar for at reagere."

Signe er i tvivl.

Hvornår er det selvbestemmelse og hvornår er det manglende beslutningskompetence?

Hvilket ansvar har personalet, hvis de ser tegn på økonomisk sårbarhed?

Hvordan balancerer man respekt med beskyttelse?



Signe spørger monopolet: Hvordan bør vi forholde os til situationen?

Skabelon – Når dilemmaet tages fra egen praksis

Hvis øvelsen tager udgangspunkt i en konkret situation fra egen praksis, skal dilemmaet omskrives til en neutral og genkendelig form, så fokus bliver på de faglige perspektiver og ikke på konkrete personer.

Facilitatoren har ansvar for at anonymisere situationen, tydeliggøre de modstridende hensyn og slutte af med et åbent spørgsmål.

Facilitatoren kan bruge følgende struktur:

	Indledning som om en medarbejder har henvendt sig En lytter har skrevet ind. Lad os kalde vedkommende [navn]. [Navn] arbejder i et botilbud/på et ældrecenter. [Navn] står i en situation, der har skabt tvivl/uenighed/bekymring i medarbejdergruppen.
	Beskriv situationen neutralt ▪ Hvad sker der konkret? ▪ Hvad gør borgeren? ▪ Hvad gør personalet? ▪ Hvad er konteksten? Undgå ord som: problematisk, forkert, uværdigt og selvfølgelig.
	Beskriv de forskellige perspektiver – det er her, hvor dilemmaet skærpes Indsæt 2 tydelige positioner i personalegruppen, f.eks.: ▪ Nogle siger: ... ▪ Andre siger: ... Stil åbne spørgsmål ▪ Hvor går grænsen mellem ... og ...? ▪ Hvornår bliver ... til ...? ▪ Hvad er personalets ansvar i denne situation?
	Slut med monolets spørgsmål [Navn] spørger monolet: Hvordan bør jeg/vi forholde os til situationen?



PERSPEKTIVER MØDES

En struktureret samtale, der undersøger forskellige ståsteder i komplekse dilemmaer

Står I indimellem i situationer, hvor faglige vurderinger peger i forskellige retninger? Hvor samarbejdet omkring en borger rummer spændinger, og hvor det kan være vanskeligt at forstå, hvorfor andre ser situationen anderledes end én selv?

Brug redskabet *Perspektiver mødes* til at undersøge svære dilemmaer ved aktivt at arbejde med forskellige aktørers perspektiver. Gennem en struktureret samtale skabes der rum for at træde ind i andre ståsteder og få øje på, hvordan roller, ansvar og værdier påvirker vurderinger og handlinger. Redskabet kan bidrage til øget forståelse, faglig refleksion og en nuanceret dialog.

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges i undervisning, på temadage, på møder eller som del af faglig opkvalificering.

Tid: 30-45 minutter

Deltagere: 1 facilitator og 4-10 deltagere med forskellige perspektiver

Materialer: Rollekort og et dilemma fra dilemmasættet eller egen praksis

Variation:

Kort version

Vælg færre roller eller et dilemma med få hensyn på spil.

Øvebane

Tag udgangspunkt i et fiktivt dilemma fra dilemmasættet frem for en situation fra egen praksis. Det gør det lettere at afprøve perspektivskifte på en neutral måde.

Rollespil

Deltagerne kan repræsentere rollens perspektiv i dialogen ved hjælp af dramatisering.

Trin for trin

1

Udvælg dilemma og roller (5 min)

Vælg ét dilemma fra dilemmasættet eller fra egen praksis.

Vælg de roller, der er relevante for dilemmaet og print rollekortene.

2

Fordel rollerne (5 min)

Giv deltagerne et rollekort.

Hvis der er flere deltagere end roller, kan flere deles om samme rolle.

3

Læs dilemmaet og forbered rollerne (5-7 min)

Læs dilemmaet højt.

Hvis det er et dilemma fra egen praksis, så sig kort, hvad dilemmaet handler om, så alle ved, hvad mødet skal handle om.

Deltagerne forbereder sig ud fra deres rolle. Bed dem overveje:

- *Hvad er vigtigt for mig i denne rolle?*
- *Hvad vil jeg holde fast i?*
- *Hvad er jeg bekymret for?*

Deltagerne kan fremføre det som et rollespil, men de kan også repræsentere deres rolle ved at tale med udgangspunkt i rollens perspektiv.

4

Gennemfør mødet (10-15 min)

Nu gennemfører I mødet.

Formålet er at få forskellene frem og ikke nødvendigvis at finde frem til én fælles løsning.

Facilitatoren er mødeleder og skal:

- Fastholde fokus på dilemmaet
- Sikre at alle roller kommer til orde
- Stille understøttende spørgsmål, der gør perspektiverne tydelige
- Bringe eventuelle andre hensyn i spil



5

Fælles refleksion (10-15 min)

Gør tydeligt, at "mødet" er slut og alle nu træder ud af deres roller.

Nu skal dilemmaet løftes fra rolleperspektivet til fælles faglig refleksion.

Spørg f.eks.

- *Hvad blev tydeligt under mødet?*
- *Hvor opstod de største forskelle i perspektiverne?*
- *Hvad siger lovgivningen i sådan en situation?*
- *Hvilke faglige principper er i spil?*

6

Opsamling og næste skridt (5 min)

Facilitatoren runder øvelsen af og samler kort op.

Hvis dilemmaet tager udgangspunkt i egen praksis, drøft kort:

- *Er der noget, som vi skal undersøge nærmere?*
- *Er der noget, der kalder på en justering i praksis?*
- *Hvem gør hvad?*

Hvis redskabet har været brugt som træning med et fiktivt dilemma, kan opsamlingen fokusere på:

- *Hvad tager vi med os fra drøftelsen?*

Hvis det er relevant:

- Lav en prøvehandling, som kan hjælpe jer med at være nysgerrige og undersøgende på det, som I har fået øje på (se redskabet Prøv en handling).

Perspektiver mødes - dilemmasæt

Dilemmaerne i dette sæt er skrevet til redskabet *Perspektiver mødes*.

De er formuleret, så forskellige roller tydeligt kan indtage hver deres position i et møde om en konkret situation.

Dilemmaerne kan bruges, som de er, eller tilpasses jeres egen praksis og lokale forhold. Det afgørende er, at positionerne er tydelige, så rollerne har noget at spille ind med.

Fælles for dilemmaerne er, at de kredser om balancen mellem selvbestemmelse, omsorg, faglig vurdering og juridiske rammer og at flere hensyn kan være legitime på samme tid.

Indhold

1. I skal ikke passe på mig som et barn	68
2. Han kan jo ikke huske det	68
3. Skal vi låse døren?	69
4. Det var bare en hånd i ryggen	69
5. Jeg tager lige dine cigaretter	70
6. Du må være her, til du falder ned igen	70
7. Det er fagligt nødvendigt	71
8. Hun giver sine penge væk	71
9. Kan vi ikke bare tvinge hende?	72
10. Vi vil have mere information	72
11. Hvor meget skal vi sætte grænser?	73
12. Værger siger nej	73

1. I skal ikke passe på mig som et barn



Kasper bor i botilbud og vil gerne tage bussen alene ind til byen. Han har gjort det før, men han er flere gange stået af det forkerte sted og ringet efter hjælp.

Kasper siger: "I skal ikke passe på mig som et barn. Jeg kan godt selv finde ud af det."



Nogle medarbejdere mener, at han skal have lov til at øve sig, også selvom det kan gå galt. De siger, at selvstændighed kræver plads til fejl.

Andre medarbejdere er bekymrede. De peger på, at han bliver meget urolig, når han farer vild, og personalet bruger mange ressourcer på at hente ham.

Kaspers far mener, at personalet bør ledsage ham, indtil de er sikre på, at han kan klare det alene.

Lederen understreger, at målet er øget selvstændighed, men at støtten skal være fagligt begrundet og forsvarlig.

2. Han kan jo ikke huske det



Malik har svækket hukommelse og kan have svært ved at overskue situationer med mange indtryk. Om morgenen siger han nej til bad. Fem minutter senere siger han ja. Kort efter siger han stop.



En medarbejder siger: "Han ombestemmer sig hele tiden. Vi må bare hjælpe ham."

Malik bliver guidet mod badeværelset og virker forvirret og afvisende.

Nogle medarbejdere mener, at hjælpen var nødvendig og omsorgsfuld, fordi han ellers ikke får den støtte, han har brug for.

Andre medarbejdere oplever, at samtykket var uklart, og at situationen bevægede sig over i et indgreb uden tydelig accept.

De pårørende forventer, at Malik får hjælp til personlig pleje og ikke overlades til sig selv.

Lederen understreger, at nedsat hukommelse ikke ophæver kravet om samtykke og respekt.

3. Skal vi låse døren?



Alma går ofte ud om natten. Flere gange er hun blevet fundet forvirret i lokalområdet. Én gang blev hun fundet uden overtøj i koldt vejr.



Nogle medarbejdere foreslår at låse yderdøren i de timer, hvor hun plejer at gå ud, for at forebygge en ulykke.

Andre medarbejdere siger, at det vil være en frihedsbegrænsning og ikke kan ske uden lovhjemmel.

Almas søn presser på for en løsning og mener, at sikkerheden må komme først.

Alma selv siger, at hun går ud, fordi hun ikke kan sove, og hun forstår ikke, hvorfor hun bliver stoppet.

Lederen beder om en faglig vurdering af alternativer og understreger, at enhver begrænsning skal være mindst indgribende og lovlig.

4. Det var bare en hånd i ryggen



En morgen er der travlt. Nora skal i bad, men hun tøver i gangen. En medarbejder lægger en hånd i hendes ryg for at guide hende fremad.

Nora stopper brat og siger: "Skub ikke til mig."



Medarbejderen oplever det som en mild og hjælpsom guidning.

Nogle kolleger mener, at det er almindelig pædagogisk støtte, som blot blev misforstået.

Andre kolleger siger, at fysisk berøring uden tydeligt samtykke kan være et indgreb.

Noras pårørende reagerer, da de hører om episoden, og spørger, hvorfor hun blev skubbet.

Lederen understreger, at borgerens oplevelse er central i vurderingen, og at selv små handlinger kan opleves som magtanvendelse.

5. Jeg tager lige dine cigaretter



Rasmus ryger hurtigt mange cigaretter, når han bliver urolig. En aften vil han ryge en hel pakke på kort tid. En medarbejder tager cigaretterne ud af hånden på ham og lægger dem i et skab.

Rasmus bliver rasende og siger, at det er hans ejendele, og at personalet ikke må tage dem.



Medarbejderen oplever det som omsorg og en måde at forebygge, at Rasmus bliver dårlig.

Nogle kolleger bakker op og siger, at sundhed og sikkerhed må veje tungest.

Andre kolleger mener, at det er et indgreb i hans råderet over egne ting, og at personalet ikke kan konfiskere ejendele uden lovhjemmel.

De pårørende støtter Rasmus og siger, at han selv bestemmer, hvor meget han vil ryge.

Lederen peger på, at indgreb i borgerens ejendele kræver særlige betingelser og skal vurderes juridisk.

6. Du må være her, til du falder ned igen



Line bliver meget opkørt. Hun råber, slår efter ting og bevæger sig hurtigt rundt i fællesrummet. De andre borgere bliver urolige.

En medarbejder guider hende ind i et mindre rum og stiller sig i døren for at skabe ro og forhindre, at situationen eskalerer.

Line råber: "Du spærrer mig inde."



Medarbejderen oplever det som en tryghedsskabende strategi for at beskytte både Line og de andre.

Nogle kolleger mener, at det var nødvendigt for at forebygge skade og skabe ro.

Andre kolleger siger, at det kan være en frihedsberøvelse, når en medarbejder fysisk blokerer for udgangen.

De pårørende spørger, om situationen skal registreres som magtanvendelse.

Lederen understreger, at fysisk afskærmning kan være magt, uanset intentionen.

7. Det er fagligt nødvendigt



Viktor reagerer voldsomt, når han bliver frustreret. I en situation slår han hovedet ind i væggen. To medarbejdere holder ham fast for at forhindre, at han skader sig selv.



Efterfølgende opstår der uenighed i teamet.

Nogle medarbejdere siger, at indgrebet var nødvendigt. De peger på, at der skulle handles hurtigt for at forebygge alvorlig skade.

Andre medarbejdere mener, at grebet var for hårdt, og at der kunne være forsøgt andre strategier først.

Viktor blev bagefter urolig og trak sig fra kontakt.

De pårørende spørger, hvorfor situationen ikke blev forebygget tidligere, så indgrebet kunne være undgået.

Lederen understreger, at magtanvendelse kun må bruges, når det er nødvendigt og mindst indgribende, og at enhver anvendelse skal dokumenteres og evalueres.

8. Hun giver sine penge væk



Ruth giver jævnligt kontanter til fremmede, som hun møder. Hun siger, at man skal hjælpe andre, og at det er hendes penge.

Når personalet taler med hende bagefter, kan hun ikke huske situationen.



Nogle medarbejdere mener, at kontanter bør opbevares aflåst for at beskytte hende mod udnyttelse.

Andre medarbejdere siger, at det vil være et indgreb i hendes råderet over egne midler.

Ruths værge er i tvivl om, hvorvidt mandatet rækker til at begrænse hendes adgang til kontanter.

De pårørende ønsker, at personalet stopper det med det samme og ser det som omsorgssvigt, hvis det fortsætter.

Ruth oplever det som mistillid, når nogen blander sig i hendes penge.

Lederen peger på, at indgreb i borgerens midler kræver særlige betingelser og skal vurderes juridisk.

9. Kan vi ikke bare tvinge hende?



Ida er i medicinsk behandling i forbindelse med psykiske vanskeligheder. Når hun tager sin medicin, er der færre konflikter og mere stabilitet i hverdagen.

Ida siger, at medicinen gør hende tung og ikke som sig selv. Hun nægter at tage den.

Personalet arbejder med dialog og motivation, men hver gang medicin nævnes, bliver Ida vred og lukker i.

Hendes mor ringer næsten dagligt og siger, at personalet må sørge for, at Ida tager medicinen. Hun mener, at det er deres ansvar.



Nogle medarbejdere siger, at et nej må respekteres, og at medicin skal være frivillig.

Andre medarbejdere er bekymrede for konsekvenserne og peger på tidligere indlæggelser og utryghed.

Værgeren er usikker på, om mandatet rækker til at beslutte medicin på Idas vegne.

Lederen efterspørger dokumentation for, hvad der er forsøgt, og en fælles faglig plan.

10. Vi vil have mere information



Tobias bor i botilbud og har svært ved at regulere følelser i sociale situationer. Hans familie ringer ofte og ønsker detaljer om konflikter, humørsvingninger og hvad der er blevet sagt i løbet af dagen.



Nogle medarbejdere deler mange oplysninger for at bevare en god relation til familien og forebygge konflikter.

Andre medarbejdere mener, at det kan være et brud på Tobias' ret til privatliv, hvis der deles for meget uden hans samtykke.

Tobias bliver frustreret, når familien ved ting, han ikke selv har fortalt. Han siger, at personalet udleverer ham.

Familien oplever omvendt, at de holdes udenfor, og personalet ikke er åbne nok.

Lederen understreger, at borgeren skal inddrages i beslutninger om deling af oplysninger, men peger samtidig på, at samarbejdet med familien er vigtigt.

11. Hvor meget skal vi sætte grænser?



Olivia trommer højt på borde og synger i fællesrummet. Hun gør det ofte og i længere tid ad gangen. Flere borgere bliver urolige og trækker sig. En borger har sagt, at han får ondt i hovedet og ikke kan holde det ud.

Olivia siger, at hun har brug for lydene. Hun oplever det som rart og regulerende.



Nogle medarbejdere mener, at lydene er hendes måde at regulere sig på, og at krav om stilhed vil øge konfliktniveauet.

Andre medarbejdere mener, at der skal sættes tydelige grænser af hensyn til fællesskabet. De siger, at de øvrige borgeres trivsel også er personalets ansvar.

Pårørende til en anden borger har klaget over støjniveauet og oplever, at personalet ikke tager hensyn til alle.

Lederen efterspørger en fælles tilgang, så medarbejderne reagerer ens.

12. Værgen siger nej



Jonas bor i botilbud og ønsker at flytte sammen med sin kæreste i en lejlighed i byen. Han er begejstret og siger, at han er klar.

Jonas har en personlig værgen, som har mandat på økonomiske og personlige forhold. Værgen vurderer, at Jonas ikke kan overskue konsekvenserne af en flytning. Hun siger nej og begrundet det med risiko for økonomiske problemer og brud i støtte.

Jonas bliver vred og siger: "Det er mit liv. Hun bestemmer alt."



Nogle medarbejdere mener, at værgen har ret og handler ansvarligt. De peger på tidligere situationer, hvor Jonas har haft svært ved at overskue konsekvenser.

Andre medarbejdere oplever, at Jonas' selvbestemmelse bliver tilsidesat. De mener, at personalet bør støtte hans ønske og undersøge muligheder fremfor at bakke op om et afslag.

Jonas mor støtter værgens vurdering og siger, at han ikke er klar.

Lederen understreger, at værgens mandat skal respekteres, men at Jonas stemme også skal tages alvorligt.

BORGEREN

BORGEREN – "DET ER MIG, DET HELE HANDLER OM"

Du er borgeren og dermed den person, der oplever situationen direkte. Udfaldet har personlig betydning for dig og det er dine behov, grænser og ønsker, der er i spil.

Du kan f.eks. have fokus på:

- Hvad betyder mest for dig i den konkrete situation?
- Hvilke ønsker eller behov forsøger du at beskytte?
- Hvad gør dig tryk eller utryk?
- Hvad vil du selv bestemme? og hvorfor?

Når du taler, kan du være opmærksom på:

- At sætte tydelige ord på dine følelser og oplevelser
- At markere dine personlige grænser
- At sige det, der intuitivt giver mest mening for dig, også selvom andre ikke ser det samme

PÅRØRENDE

PÅRØRENDE – "JEG VIL BARE PASSE PÅ HAM/HENDE"

Du er pårørende og derfor følelsesmæssigt involveret, også selv om du ikke direkte er påvirket af udfaldet af situationen. Dit perspektiv er præget af omsorg og ønsket om at sikre, at borgeren har det godt.

Du kan f.eks. have fokus på:

- Hvad bekymrer dig i situationen?
- Hvad frygter du kan ske, hvis der ikke handles, som du mener er bedst?
- Hvad forventer du af personalet og deres indsats?
- Hvilke tidligere erfaringer påvirker din reaktion eller dit behov for at blande dig?

Når du taler, kan du være opmærksom på:

- At udtrykke dine bekymringer og din omsorg tydeligt
- At være klar og direkte omkring dine forventninger til personalet
- At du – af omsorg – kan komme til at tage over på opgaver, som egentlig ikke ligger hos dig (f.eks. beslutninger, der tilkommer borgeren eller personalet)

MEDARBEJDEREN

MEDARBEJDEREN – "JEG SKAL HANDLE FAGLIGT KORREKT"

Du er medarbejder og har ansvaret for, at borgeren får den nødvendige og rette støtte. Dit perspektiv er præget af faglighed, etik og lovgivning, samt ønsket om at handle forsvarligt i situationen.

Du kan f.eks. have fokus på:

- Hvad er borgerens behov i denne konkrete situation?
- Hvordan sikrer du borgerens trivsel og tryghed?
- Hvordan balancerer du retten til selvbestemmelse med omsorgspligten?
- Hvad siger lovgivningen, og hvilke lokale retningslinjer skal du følge?
- Hvor oplever du selv dilemmaet eller den faglige spænding?

Når du taler, kan du være opmærksom på:

- At forklare dine faglige overvejelser tydeligt og roligt
- At medvirke til at skabe struktur, ro og retning i situationen
- At anerkende både borgerens og de pårørendes perspektiver, også når de udfordrer dit faglige ståsted

LEDEREN

LEDEREN – "JEG SKAL SIKRE KVALITET, LOVMEDHOLD, TRYGHED OG DEN DAGLIGE DRIFT"

Du er lederen og har ansvar for de overordnede rammer – herunder arbejdsmiljø, faglighed, prioritering af ressourcer og at lovgivningen overholdes. Dit perspektiv er præget af både drift, kvalitet og sikkerhed.

Du kan f.eks. have fokus på:

- Er der hensyn til sikkerhed, ansvarlighed eller lovgivning, der skal følges?
- Har medarbejderne den nødvendige støtte, viden og retning til at handle fagligt korrekt?
- Er kommunikationen mellem parterne tydelig, respektfuld og løsningsorienteret?
- Er der organisatoriske hensyn, der spiller ind – f.eks. økonomi, bemanning eller andre rammer?

Når du taler, kan du være opmærksom på:

- At bevare overblik og helhedsperspektiv
- At spørge ind til dokumentation, faglige begrundelser og risici
- At understøtte løsninger og skabe retning
- At bidrage til ro, struktur og klarhed i situationen
- At anerkende og balancere de forskellige perspektiver

PROFESSIONEL VÆRGE

PROFESSIONEL VÆRGE - "JEG SKAL SIKRE BORGERENS RETSSIKKERHED"

Du er udpeget som værge for borgeren og skal varetage borgerens interesser på udvalgte områder (økonomi og/eller personlige forhold). Afhængigt af omfanget og typen af værgemål kan du håndtere økonomiske dispositioner og/eller træffe beslutninger af juridisk karakter på borgerens vegne, f.eks. sundhedsmæssig behandling, klager over afgørelser eller samtykke til deling af oplysninger.

Du kan f.eks. have fokus på:

- Hvad dækker dit værgemål i den konkrete situation og hvad er dermed dit ansvar?
- Hvilke rettigheder skal du beskytte på borgerens vegne?
- Hvordan balancerer du borgerens autonomi med behovet for beskyttelse?
- Har du tilstrækkelig og relevant information til at kunne træffe beslutninger?

Når du taler, kan du være opmærksom på:

- At henvise tydeligt til dit mandat og dit ansvar som værge
- At stille opklarende spørgsmål for at få den nødvendige information
- At træffe beslutninger ud fra borgerens bedste og ikke ud fra systemets behov eller personlige præferencer



PRØV EN HANDLING

Et redskab til systematisk at arbejde med små justeringer i hverdagen

Ønsker I at være nysgerrige og undersøgende på noget i hverdagen, som I har fået øje på? Det kan være gennem en observation, drøftelse med kollega mv., hvor undren, tvivl eller faglig nysgerrighed er vakt, og I forestiller jer, at en mindre justering vil være brugbar til at blive klogere på situationen.

Brug redskabet *Prøv en handling* til at arbejde systematisk, når I vil ændre noget i jeres praksis. Formålet er at sikre en løbende læring og tilpasning af de handlinger, som I igangsætter, og dermed sikre et solidt grundlag for at arbejde med jeres nye praksis. Med prøvehandling foregår arbejdet med at udvikle en ny praksis i en cirkulær proces. Trin for trin afprøver I nye muligheder og forbedrer jeres praksis.

Målgruppe:

Medarbejdere og ledere

Ramme:

Kan bruges i hverdagen eller mere struktureret på møder. Kan desuden bruges i undervisning, på temadage eller som del af faglig opkvalificering.

Tid: Løbende

Deltagere: 2 personer eller flere

Materialer: Ark med de fire trin

Variation:

Den positive fortælling

Start med en situation, hvor noget lykkedes godt og undersøg, hvad der gjorde forskellen.

Andre typer situationer

Brug redskabet bredt – ikke kun i relation til magtanvendelse, men f.eks. også ved forskelle i praksis eller mønstre i en borgers adfærd.

Trin for trin

1

Fælles introduktion til redskabet (15 min)

Præsenter redskabet og de fire trin med udgangspunkt i arket.
Gør det tydeligt, hvem man kan gå til, hvis der opstår spørgsmål eller tvivl.

En prøvehandling kan f.eks. være:

- at observere over en periode hvornår en bestemt situation opstår
- at bytte om på rækkefølgen i borgerens morgenrutine
- at afprøve et nyt refleksionsspørgsmål på teammøder
- at bruge billeder eller symboler i samtalen med borgeren

Tip: Hæng gerne et ikke-udfyldt ark op et sted, hvor det er synligt i hverdagen.
Brug eksemplerne, hvis I vil have støtte til at komme i gang.

2

Brug redskabet i hverdagen (løbende)

Når en situation kalder på afprøvning:

- **Mål, succeskriterier og tiltag**

Afsæt tid til at drøfte og udfylde arkets første felter. Det er vigtigt, at I udfylder dem først og ikke springer videre til trinene. Det skal være tydeligt for dem, der skal være med til at afprøve, hvorfor I afprøver, og hvordan I kan se, om afprøvningen virker. Derfor er det vigtigt at blive enige om et klart mål og nogle succeskriterier for målet.

- **Trin 1: Planlæg jeres prøvehandling.**

Brug spørgsmål på arket som hjælp til, hvad I skal omkring. Her forbereder I jeres prøvehandling, så det er klart, hvem der gør hvad og hvornår.

I er nu klar til at starte jeres afprøvning i den periode og på den måde, som I har valgt.

Hvis det viser sig, at noget forhindrer jeres afprøvning, så vend tilbage til dette trin og juster.

- **Trin 2: Beskriv hvad der skete, da I afprøvede tiltaget.**

Brug spørgsmål på arket som hjælp til, hvad I skal omkring. Beskrivelser skal være konkrete i forhold til, hvad I så og hvad I eller andre, herunder borger(e) gjorde. Fremhæv også, hvis noget overraskede eller ikke gik som planlagt.





2

fortsat

- **Trin 3: Reflekter over prøvehandlingen efter I har afprøvet den første gang.**
Her samler I op på jeres erfaringer. I skal drøfte, om jeres gennemførte prøvehandling havde den tiltænkte effekt. Er I på rette vej? Opnåede I det, som I gerne ville? Hvad er I blevet klogere på? Her genbesøger I også arkets første felter med bl.a. succeskriterierne.
- **Trin 4: Hvad skal justeres, når I afprøver tiltaget i næste omgang, for at nærme jer målet?**
Jeres erfaringer vil ofte føre til, at næste prøvehandling skal tilpasses. Det kan være, at I skal gentænke eller justere måden, hvorpå I udførte den planlagte prøvehandling. Hvis I opnåede gode resultater med jeres prøvehandling, kan det være en god idé gradvist at inddrage flere medarbejdere og borgere i arbejdet.
I afprøver herefter igen, hvis der har været behov for justeringer. Hvis I har erfaret gennem jeres afprøvning, at I opnåede det, som I ville og det nu skal være en del af daglig praksis, så holder I fast i justering og udbreder kendskabet til jeres kolleger.

Oplever I andre situationer, som kalder på en afprøvning, så brug arket igen, hvor I følger ovenstående trin.



Opmærksomhedspunkter:

- Gør prøvehandlingen så konkret og enkel så muligt. Det er små justeringer i det daglige.
- Afprøv over en kortere afgrænset periode, så handling ikke bliver glemt.
- Lav klare aftaler om hvornår og hvordan I følger op. Brug de mødefora, som I allerede har og lad det være et punkt på dagsordenen.
- Giv ikke op, hvis noget ikke virker første gang. Ofte lærer man allermest af det, der ikke gik som planlagt.
- Vurder om arket kan integreres i jeres dokumentationssystem, så I udfylder der og kan dele viden.
- Del succeshistorierne med hinanden. Det kan være i hverdagen, men også på et team- eller personalemøde.
- Inddrag borgere og pårørende. Pårørende kan f.eks. undre sig over en anden dagsrytme mv.

Prøv en handling – eksempel med personlig hygiejne

SITUATION: Sofie er næsten lige flyttet ind, og hun vil ikke have hjælp til personlig hygiejne om morgenen. Hun er flere gange blevet kortvarigt fastholdt i forbindelse med hjælpen. Hendes pårørende er kontaktet i forhold til information om hendes morgenrutiner. De fortæller, at hun altid har taget bad om aftenen, og at hun kun har vasket sig i ansigtet og børstet tænder om morgenen. Hun plejer at få sin morgenmad først.

MÅL: Hvad vil I gerne opnå med prøvehandlingen?

Målet er, at Sofie gerne vil have hjælp til personlig hygiejne, så den kan udføres uden brug af fastholdelse.

SUCCESKRITERIER: Hvordan kan I se, at I med prøvehandlingen har nærmet jer eller nået målet?

At der ikke sker fastholdelse i forbindelse med personlig hygiejne hos Sofie om morgenen.

At Sofie modtager hjælp og viser tegn på, at hun er tilfreds med den måde, hvorpå der udføres personlig hygiejne.

TILTAG: Hvilke(t) tiltag ønsker I at afprøve for nå målet?

Kendskabet til Sofies morgenrutine skal øges. Morgenrutine prøves tilpasset hendes ønsker og måder og rækkefølge at gøre det på.

3. Hvad skal justeres, når I afprøver tiltaget i næste omgang, for at nærme jer målet? Har I fået nogle nye succeskriterier at kigge efter?

Det fortsættes med at afprøve den nye rutine i yderligere 14 dage. Alle medarbejdere i dagvagt skal følge rutinen og fortsat dokumentere. Alle medarbejdere i dagvagt informeres desuden mundtligt om ændringen og om varigheden af den nye afprøvning. Aftenvagt indruges fortsat i forhold til bad.

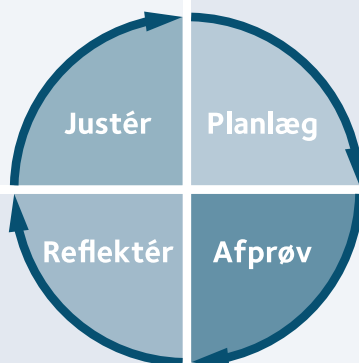
I uge 41 mødes Astrid og Jens og evaluerer på ændringen. Hvis dokumentation og drøftelser med kolleger viser samme billede som efter den første afprøvning, implementeres ændringen fast i morgenrutinen.

Planlæg jeres prøvehandling: Hvad vil I afprøve? Hvornår vil I afprøve det (start og slut)? Hvem skal gøre noget? Hvad skal de gøre? Husk at gøre det så simpelt og konkret som muligt; kan det afprøves første gang inden for 1-2 uger?

Der skal afprøves ny tilpasset morgenrutine, hvor Sofie spiser før, der tilbydes hjælp til personlig hygiejne. Det skal ske hver morgen de næste fire dage. Ud fra kendskab til tidligere rutiner tilbydes hun bad om aftenen og nu kun vask i ansigtet og tandbørstning efter morgenmaden.

Medarbejdere, tilknyttet Sofie, orienteres som afprøvning og hvad de skal gøre, herunder dokumentation.

Torsdag i uge 38 mødes Astrid og Jens og udfylder felterne Afprøv, Reflekter, Juster ud fra tilbagemeldinger fra kolleger og dokumentation.



2. Reflekter over prøvehandlingen efter I har afprøvet den første gang: Hvad har ændret sig siden før prøvehandlingen? Hvorfor og hvordan har det ændret sig? Ser I de succeskriterier, som I har skrevet øverst?

Afprøvning viste, at Sofie i højere grad ønsker at modtage hjælp til personlig hygiejne om morgenen, hvis hun spiser først. Det hjælper, at morgenrutinen kun indeholder få handlinger, så som vask i ansigtet og tandbørstning. Det ses ud til, at det kan skabe en tryghed, hvis hun har noget blødt, som f.eks. en tør klud, at holde i, mens der børstes tænder. Det ser også ud til at betyde noget, hvilken rækkefølge det udføres.

Sofie virkede mere rolig på dag 4, og der var mere øjenkontakt.

1. Beskriv hvad der skete, da I afprøvede tiltaget: Hvad skete der? Var der noget, der overraskede jer?

I den aftalte periode fik Sofie først morgenmad og blev derefter tilbudt hjælp til vask i ansigtet og tandbørstning.

På dag 1 og 2 spiste hun morgenmad, men hun modsatte sig hjælp, hvorfor hun begge dage blev kortvarigt fastholdt i forbindelse med tandbørstning.

På dag 2 ville hun gerne vaskes i ansigtet og tog sig hånd op til ansigtet mod kluden. Hun ønskede ikke bad om aftenen.

På dag 3 spiste hun morgenmad og ville gerne have vasket ansigtet. Tandbørstning kunne kort gennemføres uden fastholdelse. Hun var i bad om aftenen.

På dag 4 spiste hun først og tænderne blev børstet uden fastholdelse, mens hun holdt en tør klud i hånden. Ansigt blev vasket til sidst.

Prøv en handling – eksempel med en trøje

SITUATION: Bente tager ofte sin trøje af og sidder med nøgen overkrop i fællesrummet. Flere af de andre borgere reagerer med uro eller råber af hende, så der opstår konflikter. Andre forlader rummet. Personalet er i tvivl om, hvorfor Bente gør det og handler forskelligt i situationen. Der opstår diskussioner, om hun skal have lov til det eller ej.

MÅL: Hvad vil I gerne opnå med prøvehandlingen?

Af hensyn til de andre borgere skal Bente beholde sin trøje på i fællesrummet og vente med at tage den af, til hun er alene i f.eks. sin lejlighed.

SUCCESKRITERIER: Hvordan kan I se, at I med prøvehandlingen har nærmet jer eller nået målet?

Når Bente ikke tager en trøje af i fællesrummet, og hvis hun tager den af, så sker det, når hun er alene.

TILTAG: Hvilke(t) tiltag ønsker I at afprøve for nå målet?

Da der er tvivl om årsagen og hvad det betyder for Bente at tage sin trøje af i fællesrummet, iværksættes observation og registrering.

4. Hvad skal justeres, når I afprøver tiltaget i næste omgang, for at nærme jer målet? Har I fået nogle nye succeskriterier at kigge efter?

Det afprøves i uge 16-17, at Bente efter besøg i dagscenter og efter aftensmad tilbydes en pause i egen lejlighed. Her tilbydes hun samtidig lidt at drikke og lidt rolig musik.

Der registreres igen og Henrik laver en ny version af skemaet, hvor der er plads til at få lidt flere nuancer med i observationerne i de næste 2 ugers afprøvning. Succeskriterier fastholdes indtil videre.

1. Planlæg jeres prøvehandling: Hvad vil I afprøve? Hvornår vil I afprøve det (start og slut)? Hvem skal gøre noget? Hvad skal de gøre? Husk at gøre det så simpelt og konkret som muligt; kan det afprøves første gang inden for 1-2 uger?

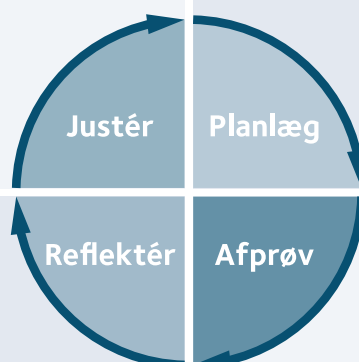
Det skal fra tirsdag i uge 14 afdækkes i hvilke situationer Bente tager sin trøje af og sidder med nogen overkrop.

Der er usikkerhed om, hvorfor Bente udfører denne handling, og der er behov for at få afdækket hvornår og hvor og sammen med hvem, at hun gør dette.

Der udarbejdes observationsskema, hvor alle i uge 14 og 15 udfylder:

- Hvornår hun tager trøjen af?
- Hvor det sker?
- Om der er andre tilstede og i så fald hvem?
- Hvad der skete lige inden?
- Om Bente selv tager trøjen på igen eller hun opfordres eller guides af andre?

Mandag i uge 16 mødes Clara og Henrik og udfylder felterne Afprøv, Reflekter, Juster ud fra observationsskemaet og de øvrige observationer.



3. Reflekter over prøvehandlingen efter I har afprøvet den første gang: Hvad har ændret sig siden før prøvehandlingen? Hvorfor og hvordan har det ændret sig? Ser I de succeskriterier, som I har skrevet øverst?

Afdækningen viste, at Ole er altid tilstede, når Bente tager sin trøje af. At tage sin trøje af kan være en måde at tilkalde sig opmærksomhed fra andre borgere, muligvis særligt Ole, og fra medarbejdere. Det kan også skyldes, at Bente har brug for at komme i sin egen lejlighed for at få ro, da hun guides til lejligheden 7 ud af 10 gange. "At tage trøjen af – skabe uro" kan være en mestringsstrategi. At give hende trøjen på skabte fortsat stor uro og konflikt, mens det gav ro i fællesrummet, når hun blev guidet til sin lejlighed. Hun tager af sig selv trøjen på, når hun er i lejligheden.

2. Beskriv hvad der skete, da I afprøvede tiltaget: Hvad skete der? Var der noget, der overraskede jer?

I den aftalte periode tog Bente sin trøje af ti gange – se skema i dokumentationssystem. Fire gange skete det efter hun var kommet hjem efter dagscenter og seks gange skete det efter aftensmad. Alle gange skete det i fællesrummet. Alle gangene var en anden borger, Ole, tilstede. Ole begyndte alle gange at nappe, kradse og sige høje lyde. Der registreredes uro hos de andre borgere. Medarbejderne udførte forskellige handlinger. Nogle ignorerede hende, mens andre forsøgte at give hende trøjen på, hvilket skabte konflikt. To gange slog Bente ud efter medarbejdere. Syv gange blev hun guidet fysisk til sin lejlighed. Bente tog selv trøjen på, når hun var i lejligheden.

Prøv en handling – eksempel med visuel markør

SITUATION: Der er ofte konflikter mellem Morten og medarbejdere, når Morten er i gang med aktiviteter. Konflikterne opstår, når der skal være pause. Morten bliver urolig og udadreagerende i denne overgang, og han bliver ofte fastholdt, når situationen har været til fare for ham selv eller andre. Aktivitet genoptages sjældent derefter.

MÅL: Hvad vil I gerne opnå med prøvehandlingen?

Målet er at skabe mere ro og forudsigelighed for Morten i overgangene, så færre konfliktsituationer opstår og magtanvendelse undgås.

SUCCESKRITERIER: Hvordan kan I se, at I med prøvehandlingen har nærmet jer eller nået målet?

Når Morten ikke reagerer med råb, slag eller flugt ved overgang fra aktivitet til pause.

I løbet af en 3-ugers periode skal antallet af overgangssituationer, hvor Morten reagerer med råb, fysisk modstand eller flugt, reduceres fra 4 til højst 1 pr. dag.

TILTAG: Hvilke(t) tiltag ønsker I at afprøve for nå målet?

Vi vil bruge visuel markør til at forberede Morten på overgang og indføre en fast "mellemstation" med sansestimulerende materiale (f.eks. blød bold), som Morten kan bruge i 2 minutter mellem aktivitet og pause for at regulere sig selv.

4. Hvad skal justeres, når I afprøver tiltaget i næste omgang, for at nærme jer målet? Har I fået nogle nye succeskriterier at kigge efter?

Vi vil i uge 4-5 også afprøve, om det virker i eftermiddagsovergangene, hvor Morten typisk er mere træt. Vi vil udvide billedtavlen med nedtælling (f.eks. "2 minutter tilbage") og give Morten mulighed for at vælge aktivitet efter pausen.

Vi dokumenterer Mortens reaktioner og medarbejdernes oplevelse dagligt i et skema med tre parametre, som vi krydser af i. Jonas laver skemaet.

Medarbejdere, tilknyttet Morten, orienteres om, at afprøvning fra uge 3 fortsættes og udvides som beskrevet i uge 4-5. De skal også have at vide, hvad de skal gøre, herunder dokumentation.

Der fortsættes med succeskriterierne.

3. Reflekter over prøvehandlingen efter I har afprøvet den første gang: Hvad har ændret sig siden før prøvehandlingen? Hvorfor og hvordan har det ændret sig? Ser I de succeskriterier, som I har skrevet øverst?

Før prøvehandlingen var overgangen præget af råb og fysisk uro 3-4 gange om dagen.

Nu har vi haft 4 dage uden magtanvendelse og med tydelig roligere overgang.

Morten viser tegn på forståelse og medbestemmelse – han peger selv på billeder og vælger mest den bløde bold.

Succeskriterierne er delvist opfyldt: Ingen magtanvendelse, roligere stemning, og Morten bliver i rummet.

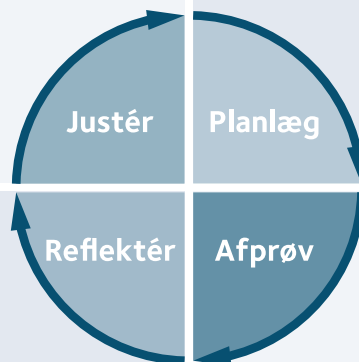
1. Planlæg jeres prøvehandling: Hvad vil I afprøve? Hvornår vil I afprøve det (start og slut)? Hvem skal gøre noget? Hvad skal de gøre? Husk at gøre det så simpelt og konkret som muligt; kan det afprøves første gang inden for 1-2 uger?

Vi vil i uge 3 afprøve at indføre en visuel overgangsmarkør:

- En tydelig billedtavle med et ur, en sofa og en lænestol vises 2 minutter, før aktiviteten slutter.
- Medarbejder siger: "Om lidt er det pause – du kan vælge mellem sofa eller lænestol."
- Morten får selv lov at vælge, hvor han vil sidde under pausen.

Medarbejdere, tilknyttet Morten, orienteres som afprøvning og hvad de skal gøre, herunder dokumentation.

Fredag i uge 3 mødes Line og Jonas og udfylder felterne Afprøv, Reflekter, Juster ud fra tilbagemeldinger fra kolleger og dokumentation.



2. Beskriv hvad der skete, da I afprøvede tiltaget: Hvad skete der? Var der noget, der overraskede jer?

Mandag til torsdag kl. 10:30 blev billedtavlen brugt som planlagt.

Medarbejderne (Line og Jonas) skiftedes til at vise tavlen og give valget.

Morten reagerede med uro mandag, men uden råb eller fysisk modstand. Han kastede dog bold mod medarbejder.

Tirsdag og onsdag gik overgangen roligt – han valgte selv stol og satte sig. Han sad med blød bold.

Torsdag blev han frustreret, men valgte alligevel sofaen og blev siddende.

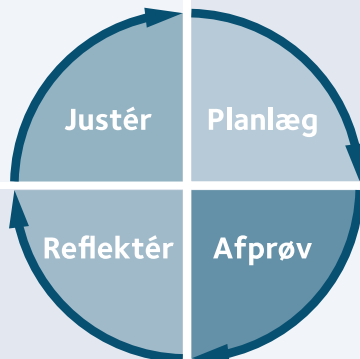
Uventet: Han begyndte selv at pege på billederne onsdag og sagde "pause?"

Prøv en handling – ark

MÅL: Hvad vil I gerne opnå med prøvehandlingen?

SUCCESKRITERIER: Hvordan kan I se, at I med prøvehandlingen har nærmet jer eller nået målet?

TILTAG: Hvilke(t) tiltag, ønsker I at afprøve for nå målet?





Social- og Boligstyrelsen
Lerchesgade 35, 5
5000 Odense C
Tlf: 72 42 37 00

www.sbst.dk

August 2026

