

Forråelsen af personalet i arbejdet med voldsom adfærd

Voldsom adfærd er ikke blot en egenskab hos visse mennesker med udviklingshæmning. Personalet er en vigtig part i udviklingen heraf. Voldsom adfærd påvirker os alle i en grad, så vi risikerer at blive rå og brutale. Det er et tabu, som vi bør begynde at tale om

I mit arbejde som psykolog, supervisor og foredragsholder rundt om i landet møder jeg ofte personale, som arbejder med mennesker med udviklingshæmning med voldsom adfærd. Der er ingen tvivl om, at det er et meget slidsomt arbejde, som påvirker personalet meget. Måske mere end vi selv aner. I hvert fald mere end vi i fagkredse taler og skriver om.

Jeg har mødt personale, der har haft lyst til at slå en udviklingshæmmede, men som har formået at stoppe sig selv. Jeg har mødt personale, som har slået. Jeg har mødt personale, som vil fortsætte med at slå udviklingshæmmede.

Forråelsen ses langt fra kun, når personale slår. Forråelsen ses også, når vi trykker lidt for hårdt, når vi begynder at kunne lide at råbe efter den udviklingshæmmede, når vi siger hold kæft, når vi skælder ud og bliver verbalt ubehagelige. Når vi gør den udviklingshæmmede ked af det med sårende bemærkninger, når vi venter med at skifte bleen, når vi manipulerer med udgangspunkt i vores egen magelighed, når vi niver og river,

når vi nægter et knus, når vi venter med at reagere på nødkaldet, når vi nyder at konfrontere den enkelte med de triste fremtidsudsigter, når vi afviser eller forlader den udviklingshæmmede, når vi ignorerer den udviklingshæmmede, når vi lader ham eller hende gå grædende fra os, når vi lader den udviklingshæmmede vente, når vi ydmyger, når vi forsøger at undgå at give kontakt og omsorg, når vi straffer den udviklingshæmmede og når vi udfører forflytningerne hårdhændet.

Alle kan drives til det punkt, hvor vi forråes. Måske kan vi alle også drives til at slå. Det er en skræmmende tanke. Det er forståeligt, at dette er tabu. Det er vel de færreste af os, som kan acceptere som en del af vores selvbillede, at vi ydmyger, ignorerer, afviser eller slår de handicappede mennesker, som vi er ansat til at støtte og hjælpe.

MONSTERHISTORIER

I visse dele af behandlerværden er der prestige i at arbejde med udviklingshæmmede og hjerneskadede med voldsom adfærd. Når professionelle mødes, kan der sågar være en lille konkurrence om, hvem der arbejder med de mest voldsomme personer. Man kan måske mene, at det er meget uskyldigt, når nu personalet ikke belønnes økonomisk for sit arbejde. Men det er ikke så uskyldigt endda. Det medfører nemlig, at der fortælles historier, hvor den udviklingshæmmede eller hjerneskadede fremstår som det rene monster.

Monsterhistorier medfører, at vi bliver angste og vagtsomme – og på længere sigt forræede. Hvis jeg i mødet med et andet menneske forventer at skulle møde et monster, har relationen allerede fået en negativ start. Når jeg er bange og på vagt, vil det påvirke den udviklingshæmmede og i værste fald fremprovokere den voldsomme adfærd.

DEN VOLDSOMME ADFÆRDS GENSIDIGHED

Jeg talte for nylig med en ung hjerneskadet mand med voldsom adfærd. Han sagde, at man bliver dårligere til at stoppe sig selv, når man bliver vænnet til, at personalet er éns stopklodser. Han

kan mærke, at han – i løbet af de år, han har været hjerneskadet – er blevet dårligere til at tackle situationer, hvor der opstår småkonflikter i hverdagen. Den store ulempe ved at være på forkant er altså, at vi stopper situationen, inden erfaringsdannelsen kan ske.

Den unge mand påpegede også, at som bruger på en institution skal man indordne sig. Der bliver hele tiden trukket grænser, og det får negative konsekvenser, når man vil noget andet end dét, som personalet har besluttet. Han sagde: "Jeg har ikke noget liv – selve livet bliver banket ud af én, når man ikke kan være med til at bestemme. Og I gemmer jer bag, at I skal spare." Han sagde endvidere, at dét at være nederst i hierarkiet på en institution havde gjort ham mere indædt og mere vred. Med disse tankevækkende pointer påpeger han gensidigheden i den voldsomme adfærd. Vi er flere parter i vedligeholdelsen og udviklingen af voldsom adfærd.

For både hjerneskadede og udviklingshæmmede med voldsom adfærd samt personale handler det om at have en følelse af kontrol over tilværelsen og dermed undgå den ubehagelige følelse af afmagt. Derfor er det et fagligt skråplan, når voldsomme mennesker med handicap skal indordne sig under vores regler. Vi gør dem afmægtige. Afmagten vil forstærke den voldsomme adfærd enten på kortere eller længere sigt. Samtidig kan personalet opleve samme afmagt, når vi hele tiden skal være på forkant for at minimere den voldsomme adfærd og på denne måde indordne os. Afmagten slider og forandrer – for begge parter vedkommende.

FORRÅELSE AF INSTITUTIONSKULTUREN

Udover at personalet som enkeltpersoner påvirkes og forandres af kontakten med voldsom adfærd, kan der også ses forandringer af kulturen på behandlingssteder for mennesker med udviklingshæmning med voldsom adfærd. Måske foretrækkes muskelkraft eller markant grænsesættende personlighedsstil frem for faglig dygtighed. Måske skynder personalet sig med at

blive færdige med aktiviteterne for at kunne gå til pause. Måske fortælles der jævnligt monsterhistorier på personalemøderne. Måske er der en hård tone personalet imellem. Når en institution viser tegn på forråelse, bliver det farligt for såvel de voldelige og aggressive beboere som personale.

HVORDAN FORHINDRER VI FORRÅELEN?

Tydeligvis findes der ingen lette løsninger, når det drejer sig om at forhindre forråelse. Jeg har heller ikke løsningen; men mit håb er, at vi ved at reflektere og ved at drøfte problematikken med hinanden måske kan dæmme op for den værste forråelse. Det første skridt må være, at vi begynder at tale om, at forråelsen findes hos os.

Sliddet på personalet er enormt, når der arbejdes med udviklingshæmmede med voldsom adfærd. Hvis vi ikke arbejder målrettet med forholdsregler, kommer det måske blot til at handle om at fordele sliddet. Det betyder, at vi skal være opmærksomme på at skifte job, så vi bliver slidt lidt forskelligt. På større arbejdspladser kan vi forsøge med forskellige former for rokader. Men det vil være op til den enkelte at stoppe i tide.

Det er banalt, men basalt at nævne, at omdrejningspunktet for beskyttelse mod forråelsen er individets oplevelse af tryk og overskud. Alle tryk- og overskudsfræmmende faktorer er derfor mere end velkomne på arbejdspladser, hvor voldsom adfærd forekommer. Det drejer sig om: Registrering af den voldsomme adfærd, sikkerhedspolitik, kontinuerlig faglig opkvalificering af hele personalegruppen, et sundt arbejdsmiljø med en høj grad af personalepleje, tilgængelig kollegial støtte samt faglig og personlig supervision. Hvis du selv, kollegerne eller arbejdspladsen allerede er forrået, kræver det en særlig intensiv indsats bestående af alle disse faktorer, der kan fremme den tryk og det overskud, som er nødvendigt i arbejdet med udviklingshæmmede med voldsom adfærd.

Læs også Sytter Kristensens kommentar på næste side.



Dorthe Birkmose

Dorthe Birkmose er psykolog med stort kendskab til neuropsykologi og neuropædagogik. Hun er kursuseleder på den tværfaglige neuropædagogiske efteruddannelse i Odense og Dianalund. Desuden er hun foredragsholder, rådgiver og supervisor i komplekse sager indenfor arbejdet med hjerneskadede og udviklingshæmmede. Hun skriver i øjeblikket på en bog om forråelse hos personale, der arbejder med mennesker med behov for hjælp og støtte.