



Socialstyrelsen

Om metoden KRAP

Kognitiv, Ressourcefokuseret
og Anerkendende Pædagogik til
voksne med udviklingshæmning
på længerevarende botilbud

Viden til gavn

Publikationen er udgivet af:

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Telefon: 72 42 37 00
E-mail: info@socialstyrelsen.dk
www.socialstyrelsen.dk

Udgivet maj 2018

Layout: 4PLUS4

Download eller se publikationen på www.socialstyrelsen.dk.
Der kan frit citeres fra publikationen med angivelse af kilde.

Trykt udgave: ISBN 978-87-93676-20-6
Elektronisk udgave: ISBN 978-87-93676-19-0

Indhold

1	Introduktion	5
	Læsevejledning.....	7
2	Om målgruppen.....	9
	Målgruppen for metoden KRAP	9
	En ny metode, men hvor meget vil være genkendeligt.....	10
	Med udgangspunkt i egne ønsker opnår borgeren livskvalitet og styrkede færdigheder.....	10
	Udvikling af en metodisk og dokumenterende pædagogisk praksis.....	11
3	Om metoden KRAP.....	12
	Søjlemodellen som udgangspunktet i metoden KRAP	12
	Kerneelementer i metoden KRAP	15
4	Sammenhæng mellem KRAP og bestilling fra myndighed	20
5	Hvad kræver det at arbejde med metoden KRAP?	23
6	Hvad siger evalueringen?.....	25
	Implementering af KRAP.....	25
	Organisatoriske forandringer	25
	Resultater for borgerne	26
	Økonomiske omkostninger	27



1 Introduktion

Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik (KRAP) er en socialpædagogisk tilgang, der kan bruges af fagpersoner i det pædagogiske arbejde med at bibringe mennesker større personlige og sociale kompetencer. KRAP hviler på et bredt metodisk og teoretisk fundament og er udviklet af PsykologCentret på baggrund af mange års erfaringer med, hvad der virker i praksis.

KRAP kombinerer et menneskesyn med en række konkrete redskaber, som understøtter den pædagogiske praksis. I arbejdet med KRAP er der fokus på borgerens ressourcer med udgangspunkt i, at borgeren kan udvikle sig og udnytte sine kompetencer.

KRAP er et menneskesyn, en tænkning og en værktøjskasse, som retter sig mod alle målgrupper inden for det sociale, det psykiatriske og det læringsmæssige felt. Metodebeskrivelsen, som *Om metoden KRAP* er en del af, er dog alene målrettet fagpersoner, der arbejder med voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud.

Metodebeskrivelsen er udviklet som led i satspuljeprojektet *Indsatser målrettet voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud og lignende boformer (2014-18)*. Den er udarbejdet i et samarbejde mellem PsykologCentret, Rambøll Management Consulting og Socialstyrelsen og tager afsæt i eksisterende udgivelser om KRAP, herunder:

- » Metner & Storgård: KRAP – Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik (2008)
- » Metner et al: KRAP Fortællinger fra praksis (2011)
- » Metner & Bilgrav: KRAP metoder og redskaber (2013).

En ekspertgruppe har desuden bidraget til udarbejdelsen af metodebeskrivelsen med henblik på at målrette den til målgruppen. Derudover er metodebeskrivelsen afprøvet på botilbud for voksne med udviklingshæmning og er justeret på baggrund af erfaringerne herfra.

Når der i metodebeskrivelsen refereres til "metoden KRAP", er der tale om resultatet af ovenstående arbejde med metodebeskrivelsen af KRAP målrettet voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud. Udover at tilpasse metodebeskrivelsen af KRAP til denne målgruppe er der også foretaget andre formidlingsmæssige tilpasninger. Metodebeskrivelsen præsenterer eksempelvis det pædagogiske arbejde i trin for at tydeliggøre forskellige processer i det pædagogiske arbejde, selvom processerne i praksis vil gribe ind i hinanden.

Metodebeskrivelsen beskriver den praktiske tilrettelæggelse af et KRAP-forløb ud fra søjlemodellen, som er en pædagogiske procesmodel. Formålet er at sikre et ensartet udgangspunkt for anvendelsen af KRAP på botilbud for voksne med udviklingshæmning. Det er samtidig en forudsætning for arbejdet med metoden KRAP, at man har tilegnet sig menneskesynet og de pædagogiske overvejelser bag KRAP for at få succes med og forståelse for arbejdet med KRAP. For at arbejde med metodebeskrivelsen er det derfor nødvendigt at gennemføre uddannelsen i KRAP, som giver ledere og medarbejdere på botilbud de grundlæggende kompetencer og tænkning til at arbejde med KRAP.

Ud over indeværende materiale *Om metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud* findes der følgende materialer om metoden KRAP:



Manual til metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud, som er en handlingsanvisende manual, der giver både ledere og medarbejdere viden om søjler, trin, fremgangsmåder og redskaber til arbejdet med KRAP.

Implementeringsguide til metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud præsenterer gode råd og erfaringer, der skal understøtte især ledelse og nøglemedarbejdere på botilbuddet i at implementere metoden.

Publikationerne kan findes på Socialstyrelsens hjemmeside:

www.socialstyrelsen.dk/udgivelser/manual-til-metoden-krap/view

www.socialstyrelsen.dk/udgivelser/om-metoden-krap/view

www.socialstyrelsen.dk/udgivelser/implementeringsguide-til-metoden-krap/view

Der findes også en evaluering af metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud. Evalueringen er udarbejdet af Rambøll Management Consulting og kan findes på Socialstyrelsens hjemmeside:

www.socialstyrelsen.dk/udgivelser/krap-til-voksne-med-udviklingshaemning-pa-laengerevarende-botilbud-evalueringssrapport/view

Læsevejledning

Ud over denne introduktion indeholder metodebeskrivelsen følgende kapitler:

- » **Kapitel 2: Om målgruppen** beskriver målgruppen for metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på læn- gerevarende botilbud.
- » **Kapitel 3: Om metoden KRAP** uddyber metodens menneskesyn, søjler og kerneelementer.
- » **Kapitel 4: Sammenhæng mellem KRAP og bestilling fra myndighed** sætter metoden KRAP i sammenhæng med det arbejde, der foregår på myndighedsområdet, med bestilling og borgerens §141-handleplan.
- » **Kapitel 5: Hvad kræver det at arbejde med metoden KRAP?** beskriver, hvilke kvalifikationer det kræver af ledere og medarbejdere at arbejde metodisk og systematisk med metoden KRAP målrettet borgere med udviklingshæmning.
- » **Kapitel 6: Hvad siger evalueringen?** beskriver de centrale resultater fra evalueringen af KRAP.



2 Om målgruppen

I dette kapitel kan I læse om, hvorfor metoden KRAP er velegnet i det pædagogiske arbejde med voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud. Blandt andet kan I læse om, hvilke positive forandringer borgerne forventes at opleve, når botilbuddet arbejder med KRAP.

Målgruppen for metoden KRAP

Denne metodebeskrivelse for KRAP er særligt målrettet voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud og tilsvarende boformer (herefter botilbud). Det vil sige borgere med betydelig og varigt nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne, som har behov for omfattende støtte til almindelige daglige opgaver og omsorg. Der er både tale om voksne med udviklingshæmning med og uden verbalt sprog. Det er derfor en bred målgruppe, hvor der kan være store forskelle på den enkeltes kommunikative og kognitive funktionsniveau.

Udviklingshæmning betyder, at udviklingen går langsommere. Udviklingshæmning er imidlertid ikke lig med, at man ikke kan udvikle sig.

WHO's diagnoseliste, ICD-10, definerer udviklingshæmning som en tilstand af forsinket eller mangelfuld udvikling af evner og funktionsniveau, der normalt viser sig i løbet af barndommen, og som påvirker det samlede intelligensniveau. Det vil sige kognitive, kommunikative, motoriske og sociale færdigheder.

Længerevarende botilbud og tilsvarende boformer er botilbud efter serviceloven § 108 eller tilsvarende boformer efter almenboligloven § 105.

En ny metode, men hvor meget vil være genkendeligt

Grundtanken i KRAP er, at borgerne uanset funktionsniveau har potentiale til at udvikle, fastholde og udnytte færdigheder gennem en systematisk udvikling af den pædagogiske indsats på botilbuddet.

Botilbud til voksne med udviklingshæmning arbejder allerede målrettet med borgernes udvikling. Dette arbejde sker med udgangspunkt i mere eller mindre systematiske, pædagogiske indsatser. En stor del af fundamentet i metoden KRAP vil derfor være genkendeligt for jer. Det enkelte botilbud vil formentlig opleve, at arbejdet med metoden understøtter det rehabiliterende arbejde, der foregår i forvejen, og arbejdet med borgernes §141-handleplaner, udviklingsområder og indsatsmål.



Det er socialpædagogik sat på form. Det er som sådan ikke ny viden. Det er den viden, der eksisterer, der er sat sammen på en brugbar måde, og hvor man får nogle redskaber til at bringe den i spil.

- Medarbejder på botilbud
Kilde: Evaluering af metoden KRAP

Med udgangspunkt i egne ønsker opnår borgeren livskvalitet og styrkede færdigheder

Via et systematisk arbejde med metoden KRAP vil botilbud på sigt opleve, at borgerne gennemgår en positiv forandring. Det viser sig eksempelvis ved:

- » At den enkelte borger opnår øget **livskvalitet, selvbestemmelse og medborgerskab** som led i en proces, hvor han eller hun opnår øget deltagelse i daglige aktiviteter på botilbuddet og i samfundslivet uden for botilbuddet.
- » At borgerens **individuelle færdigheder og funktionsevne** styrkes i forhold til fx praktiske opgaver, egenomsorg, kommunikation, mobilitet, socialt liv og forståelse af egne følelser.
- » At borgeren i højere grad formår at anvende **hensigtsmæssige mestringsstrategier** og udvikler færdigheder til at håndtere ukendte og vanskelige situationer.
- » At motivationen for denne forandring sker i overensstemmelse med borgerens egne **ønsker, behov og muligheder** samt i takt med, at borgeren arbejder med målbare og successikrede mål.

Udvikling af en metodisk og dokumenterende pædagogisk praksis

Forandringen hos borgerne hænger tæt sammen med de forandringer, som ledere og medarbejdere på botilbuddet vil opleve, når I begynder at arbejde systematisk efter metoden KRAP. Forandringerne kommer blandt andet til udtryk ved:

- » En **anerkendende og ressourcefokuseret kultur**, der styrker dialogen og samarbejdet mellem medarbejdere samt ledere og medarbejdere imellem.
- » Udviklingen af en pædagogisk praksis, hvor der **arbejdes metodisk og systematisk** med borgernes ressourcer, med udviklingen af den pædagogiske praksis, og hvor arbejdet med den enkelte borger løbende bliver dokumenteret.
- » Et **stærkt dialogbaseret samarbejde** mellem borgeren, myndighedsområdet og botilbuddet om borgerens indsatsmål og udvikling.
- » At ledere og medarbejdere får **øget viden om og erfaringer** med at anvende anerkendende, ressourcefokuserede og kognitive metoder i den pædagogiske praksis.
- » At der arbejdes systematisk med at **synliggøre borgernes ressourcer** med udgangspunkt i målbare og succes sikre mål, og at der løbende følges op på disse mål.
- » At ledere og medarbejdere får redskaber til at **arbejde med dokumentation** som udgangspunkt for arbejdet med borgerne og til fastholdelse af støttende relationer til borgerne.

3 Om metoden KRAP

I dette kapitel kan du læse om det grundlæggende menneskesyn, som metoden KRAP bygger på, herunder hvordan menneskesynet kommer til udtryk i centrale kerneelementer.

Menneskesynet i metoden KRAP er, at alle gør det bedste, de kan, ud fra deres vilkår. Hvis en borger handler uhensigtsmæssigt i en situation, vil man derfor ud fra KRAP være nysgerrig på, hvad der ligger til grund for handlingen.

Metoden KRAP adskiller sig derved fra metoder, hvor symptomer, problemer og begrænsninger er udgangspunktet. Det anerkendende og ressourceteknisk menneskesyn i KRAP medfører, at borgerne føler sig set og hørt. Menneskesynet åbner op for glæde og udviklingslyst.

Anerkendelse og forståelse af borgerens situation og ressourcer er et vigtigt udgangspunkt for at støtte borgeren i sin udvikling. I praksis skal den anerkendende og ressourceteknisk tilgang munde ud i en inddragende proces, hvor I nedbryder indsatsmålene fra myndighedens bestilling i realistiske og målbare delmål ud fra borgerens perspektiv. Er udviklingen ikke igangsat på initiativ fra en myndighed, sætter I og borgeren i fællesskab realistiske og ønskede mål og delmål. Derefter kan en tilpasset indsats til udvikling af borgerens færdigheder sættes i gang. Borgerens udfordringer, ressourcer og fremskridt synliggør I i processen, og I følger den tæt via jeres dokumentation, refleksion og evaluering.

Søjlemodellen som udgangspunktet i metoden KRAP

Metoden er struktureret i tre søjler:

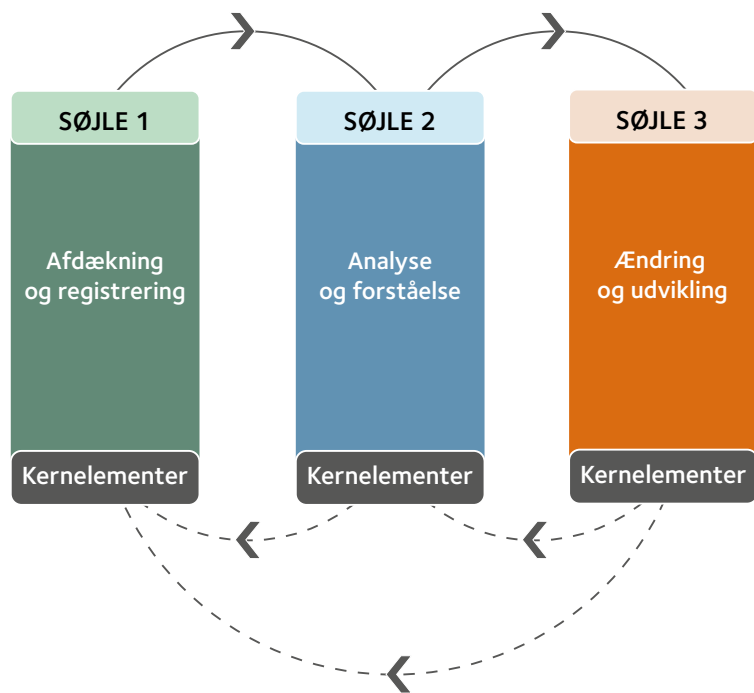
Søjle 1: Afdækning og registrering

Søjle 2: Analyse og forståelse

Søjle 3: Ændring og udvikling.

Søjlemodellen er den udviklingsmodel, som et KRAP-forløb tager udgangspunkt i. Ideen med modellen er, at I får et grundigt kendskab til og forståelse for det, som er på spil for borgeren, og på den baggrund kan kvalificere jeres pædagogiske vurderinger og faglige refleksioner, så den pædagogiske indsats matcher borgeren bedst. I figur 3 er søjlemodellen for overskuelighedens skyld illustreret enkelt og som en overvejende lineær proces. Man kan i praksis godt arbejde i flere søjler på en gang, ligesom redskaberne kan bruges lidt forskelligt alt efter, hvad man er i gang med. I starten vil der være meget vægt på **afdækning og registrering** (søjle 1) samt **analyse og forståelse** (søjle 2) for at danne det gode grundlag for at arbejde med **ændring og udvikling** (søjle 3). Med tiden vil hovedvægten af arbejdet være i søjle 3, men med tilbagevendende fokus på at kvalificere arbejdet gennem principperne i søjle 1 og 2. Overgangene mellem søjlerne er derfor flydende, og forløbet er præget af cirkularitet mellem søjlerne, men er her fremstillet opdelt for at understøtte forståelsen af de forskellige søjlers indhold og principper.

Figur 3.1 Søjlemodellen og kerneelementer



Søjlemodellen er funderet på seks kerneelementer, der udgør det teoretiske og praktiske fundament for metoden KRAP. Kerneelementerne definerer jeres pædagogiske arbejde og løber gennem alle dele af indsatsen. **Kerneelementerne er:**

- 1 Anerkendelse
- 2 Ressourcefokuseret menneskesyn
- 3 En kognitiv tilgang
- 4 Borgerinddragelse
- 5 Fastsættelse af realistiske mål og delmål
- 6 Synliggørelse af fremskridt

”

Jeg har tænkt nye tanker i forhold til hjælp i køkkenet. Nu står vi og skræller kartofler sammen og snakker. Det har reddet hendes dag. Og det er ikke sikkert, at jeg var kommet på det for et år siden. Nu går vi anerkendende ind og bruger de ressourcer, hun har. Jeg ved, hvilke ressourcer hun har, og jeg ved, hvilke udfordringer hun har.

- Medarbejder på botilbud
Kilde: Evaluering af metoden KRAP



Hver søjle kan brydes ned i tre trin. På hvert trin sker den konkrete omsætning af kerneelementerne i form af konkrete processer og redskaber. Trinene i søjlerne er:

Søjle 1: Afdækning og registrering

- » Trin 1: Forbered arbejdet med borgeren
- » Trin 2: Inddrag borgerens perspektiv
- » Trin 3: Registrér og dokumentér.

Søjle 2: Analyse og forståelse

- » Trin 1: Analysér afdækning og relationer
- » Trin 2: Drøft og reflekter sammen
- » Trin 3: Opstil konkrete delmål ud fra borgerens perspektiv.

Søjle 3: Ændring og udvikling

- » Trin 1: Arbejd med mål og delmål
- » Trin 2: Udvikle færdigheder
- » Trin 3: Følg op og tilpas indsatsen.

Manualen til metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud beskriver udførligt søjler, kerneelementer, trin og redskaber til understøttelse af arbejdet med metoden KRAP, og hvordan disse spiller sammen.

Kerneelementer i metoden KRAP

De seks kerneelementer i metoden KRAP er centrale for at forstå og anvende metoden med den rette systematik, loyalitet og kvalitet. Kerneelementerne er kort beskrevet nedenfor:

1 Anerkendelse og validering af menneskers tanker, følelser, handlinger og mestringsstrategier

Med metoden KRAP mødes borgeren med anerkendelse, dvs. en forståelse af borgerens grundvilkår og perspektiv. Med denne tilgang giver I gyldighed til borgerens tanker, følelser, ønsker og grundvilkår – også i tilfælde, hvor borgere-rens handlinger måske er uhensigtsmæssige. Uanset, om der er tale om vanskeligheder, drømme eller behov, italesætter og planlægger I borgerens situation og jeres støtte med udgangspunkt i borgerens forudsætninger og behov.

Med afsæt i en dyb forståelse af borgerens grundvilkår samt anerkendelse og validering af borgerens tanker, følelser, handlinger og mestringsstrategier kan I møde borgeren med realistiske forventninger. Det er grundlaget for at skabe den ønskede forandring og udvikling sammen med borgeren – og for at skabe en forandring og udvikling på en måde, som har udgangspunkt i borgerens aktuelle ressourcer.

Anerkendelse defineres i metoden KRAP som det:

- » At blive set af andre som det menneske, man er
- » At blive taget alvorligt som menneske
- » At blive mødt som ligeværdig (ikke nødvendigvis ligestillet)
- » At føle sig OK som den, man er.

Anerkendelse og validering er nært forbundne begreber. Hvor anerkendelse handler om jeres tænkning om et andet menneske, handler validering om at dele jeres anerkendelse med personen. Med validering giver I udtryk for, hvordan den andens tankesæt giver mening for jer. Valideringen kan således ses som en manifestation af anerkendelsen og har til formål at lade den anden føle, at deres tanker, følelser handlinger og/ eller mestringsstrategier giver mening.

2 Ressourcefokuseret menneskesyn

Alle har ressourcer. Og alle ressourcer kan udvikles til nye færdigheder. Det er udgangspunktet i metoden KRAP, at man fokuserer på det, borgere kan og kan lære – i stedet for på det, de ikke kan.

I en pædagogisk praksis, baseret på metoden KRAP, må både borgere samt I som medarbejdere og ledere derfor øve jer i at etablere og bibeholde et ressourcefokus. Det betyder ikke, at metoden KRAP skal ses som en fornægtelse af, at der kan være ting, som er udfordrende og svære for borgeren. Man må gerne italesætte og anerkende, at et grundvilkår gør det svært for borgeren, men det er dog ikke herfra, udviklingsprocessen starter. En udviklingsproces efter KRAP tager ikke afsæt i borgerens problemer, men i hvad borgeren kan. Selv adfærd, som kan synes problematisk, skal ses i det lys. Det vil sige som udtryk for borgerens bedste bud på mestring af en svær situation. Ser man sådan på det, kan man ud fra adfærden kortlægge, hvilke færdigheder borgeren allerede har, og hvilke færdigheder borgeren endnu ikke har lært, men har brug for at lære. I de tilfælde, hvor der er udarbejdet en udredning fra myndighed, vil borgerens ressourcer og ønsker ofte fremgå af den og være omsat i de indsatsmål, en myndighed har bestilt jer til at arbejde med, ligesom de vil fremgå af borgerens § 141-handleplan.

3 En kognitiv tilgang

Alle mennesker ser verden gennem et filter af erfaringer, holdninger og viden – kort sagt: Kognition, det vil sige tænkning.

Den kognitive tilgang spiller en stor rolle i KRAP: Metoden KRAP forudsætter, at I som ledere og medarbejdere på botilbud ser, hvor afgørende tænkning er for menneskers adfærd – både når det kommer til borgerens adfærd og jeres egen adfærd. Man kan som medarbejder godt opleve, at en borger er blevet gladere, selvom den primære forandring har været ens eget perspektiv på og tilgang til borgeren. Der ligger således et dobbelt perspektiv i den kognitive tilgang, idet opmærksomheden på fortolkning og tænkning både gælder for de borgere, I arbejder med, for jer som medarbejdergruppe samt mellem ledelse og medarbejdere.

Vil man forstå et andet menneske og arbejde med udvikling, er det vigtigt at have blik for menneskets måde at fortolke egne omgivelser på – altså, at have blik for den enkeltes kognition. Når I handler med indsigt i borgeres tænkning, har I mulighed for at handle på et fast grundlag af antagelser. Der kan være stor forskel på den enkelte borgers kognitive og kommunikative evner. Nogle af redskaberne i KRAP kræver en refleksionsevne hos borgeren, og det har en betydning for, hvordan I kan arbejde med borgerens tænkning. Nysgerrighed er en god nøgle til at forstå forskellen mellem borgerens og ens egen måde at se på verden. Det handler om, at I spørger ind til, iagttager eller på anden måde afdækker borgerens tænkning ud fra borgerens adfærd i dagligdagen.

Den kognitive tilgang – vi ser alle verden gennem forskellige briller

Det sete afhænger af øjnene, der ser. Måske har en borger den opfattelse, at han eller hun ikke passer ind i botilbuddets sociale fællesskab. Men det kan se helt anderledes ud med medarbejdernes og de øvrige borgers øjne.

Vi ser alle verden gennem forskellige briller, det vil sige gennem vores forståelser og personlighed – eller kort sagt vores kognitive udgangspunkt. Det gælder både medarbejdere, ledere og botilbuddets borgere. Det er vigtigt, at I som medarbejdere og ledere, der arbejder med KRAP, reflekterer over jeres eget såvel som borgerens tankesæt. Det kan vise sig at være den afgørende brik, når den ønskede udvikling skal sættes i gang sammen med borgeren

4

Borgerinddragelse

Der er kun én hovedperson, når udviklingen af borgeren er på dagsordenen: Borgeren selv. Det er derfor en integreret del af arbejdet med metoden KRAP, at I inddrager borgerens perspektiv i alle dele af den pædagogiske praksis. Det gælder lige fra jeres afdækning af ressourcer og behov til fastsættelse af konkrete delmål på baggrund af indsatsmål, som fremgår af bestillingen fra myndighed og borgerens §141-handleplan. Det gælder også det løbende arbejde med mål, delmål og udvikling af færdigheder til at fremme selvbestemmelse, medborgerskab og livskvalitet for borgerne.

Samtidig med, at det pædagogiske arbejde sker ud fra borgerens perspektiv, er det vigtigt at pointere, at det ikke behøver at være borgerens ønsker alene, som der arbejdes ud fra. Når I arbejder ud fra borgerens perspektiv og tankeverden, handler det om at støtte udviklingen med udgangspunkt i borgerens grundvilkår. Også i tilfælde, hvor borgeren ikke selv kan tage vare på sine egne interesser. I skal som medarbejdere og ledere altid stræbe efter at inddrage borgerens ønsker.

Borgerens kommunikative funktionsniveau har betydning for, hvordan I kan arbejde med inddragelse. Nogle borgere kan man inddrage gennem samtale, mens der skal noget andet til, når borgere mangler verbalt sprog. Mangler en borger verbalt sprog, kan I anvende alternative kommunikationsformer til at opnå indsigt i borgerens ønsker, herunder registrere borgerens mimik og kropssprog. Er borgeren ikke i stand til at give udtryk for/sætte ord på ønsker og præferencer, kommer jeres faglige indsigt og viden i spil ved, at I sætter jer ind i borgerens perspektiv. I inddragelsen af borgerens perspektiv kan I, udover at iagttage og analysere mønstre i borgerens adfærd, også søge input fra personer omkring borgeren, fx forældre, søskende eller andre borgere på botilbuddet. Jeres inddragelse er en kilde til at forstå borgeren, og inddragelsen giver borgeren en følelse af ejerskab og motivation. Dermed peger inddragelse i sidste ende frem mod succes og udvikling.

5

Fastsættelse af realistiske mål og delmål

Det er helt centralt i arbejdet med metoden KRAP, at I fastsætter realistiske mål og delmål for udviklingen i samarbejde med borgeren. Arbejdet tager typisk udgangspunkt i de indsatsmål, der fremgår af bestillingen fra myndighed, samt i borgerens §141-handleplan. Det er botilbuddets opgave – via metoden KRAP – at arbejde med at konkretisere indsatsmålene og med at udforme operationelle delmål i samarbejde med borgeren. Målene skal brydes ned i successikrede og målbare delmål, som er tydelige og realistiske, såkaldte KRAPske ”snublemål”, som er så små, at man billedligt talt snubler i mål og lykkes.

Mål og delmål skal give retning for den videre indsats og jeres arbejde med validering, ressourcefokus, inddragelse og kognition skal pege frem mod mål og delmål. Vurderer eksempelvis medarbejdere, pårørende eller borgeren selv, at målene i bestillingen fra myndighed og borgerens §141-handleplan ikke er relevante, er det vigtigt, at borgeren, i det omfang de kan, sammen med medarbejdere på botilbud og myndighed går i dialog om, hvordan indsatsmålene kan gøres relevante for borgeren.

6

Synliggørelse af fremskridt

De konkrete delmål, som er udgangspunkt for borgerens ønske om forandring, er et middel til at synliggøre fremskridt. Delmålene skal med den rette indsats og træning af færdigheder kunne opnås på relativt kort tid. Det gør det muligt at holde løbende fokus på borgerens fremskridt og fejre hver enkelt succes på vejen mod det overordnede mål.

Det er en vigtig del af metoden KRAP at sikre, at borgeren oplever fremskridt. I skal som medarbejdere støtte borgeren i at blive opmærksom på hvert fremskridt, så borgeren får en oplevelse af succes. Det kan være afgørende for den fortsatte motivation til at nå det overordnede mål.



4 Sammenhæng mellem KRAP og bestilling fra myndighed

I dette kapitel kan I læse om, hvordan I sikrer den nødvendige sammenhæng mellem det pædagogiske arbejde med KRAP og de mål, der allerede ligger i bestillingen fra myndighed.

Typisk vil arbejdet med KRAP tage afsæt i de indsatsmål, der fremgår af bestilling fra myndighed og borgerens §141-handleplan. Bestillingen fra myndighed er baseret på en udredning af borgerens ressourcer, ønsker, udfordringer og funktionsniveau. Det sker ofte via Voksenudredningsmetoden VUM (se boks sidst i kapitlet). Udredningen danner grundlag for myndighedens vurdering af borgerens behov, borgerens indsatsformål og de specifikke indsatsmål - i samarbejde med borgeren og eventuelt andre vigtige personer i borgerens liv.

Herefter vil næste skridt være, at I overfører borgerens mål til den udvikling og indsats, som sammen med borgeren skal foregå på botilbuddet og efter metoden KRAP. Indsatsmål og delmål bliver omsat i en mere konkret udgave og med mere konkrete initiativer (KRAPske snublemål).

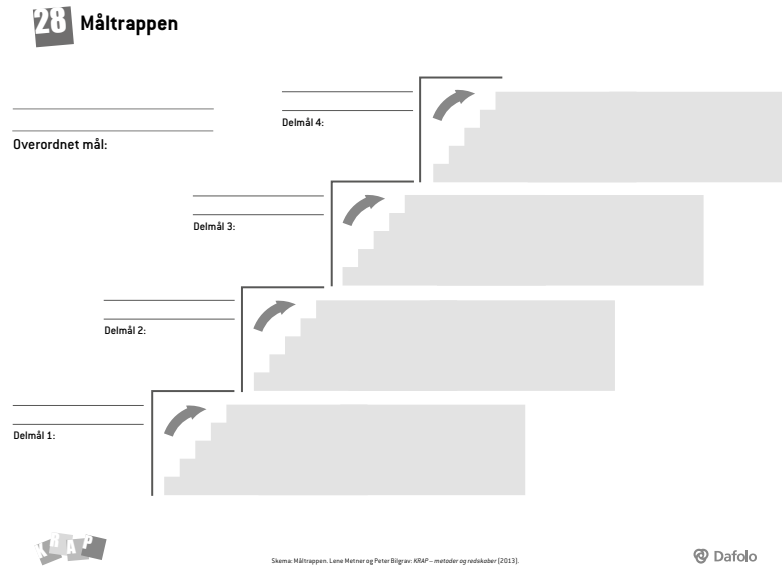
Omsætningen af borgerens indsatsmål til delmål foregår via jeres tilbunds gående afdækning og registrering (søjle 1) samt analyse og forståelse (søjle 2) af borgerens udgangspunkt, situation, ønsker og grundvilkår. Figuren nedenfor viser KRAP-redskabet 'måltrappen', hvor indsatsmålet vil være det overordnede mål, der arbejdes hen imod, og som brydes ned i mindre delmål. 'Måltrappen' er beskrevet i *Manual til metoden KRAP* (og fremgår nedenfor).

”

Jeg tænker, det er en god indgangsvinkel til, at de [myndighedssagsbehandlerne] får en god forståelse for borgeren. Hvis de ser borgerens ressourceblomst, får de et indblik i, hvad borgeren kan.

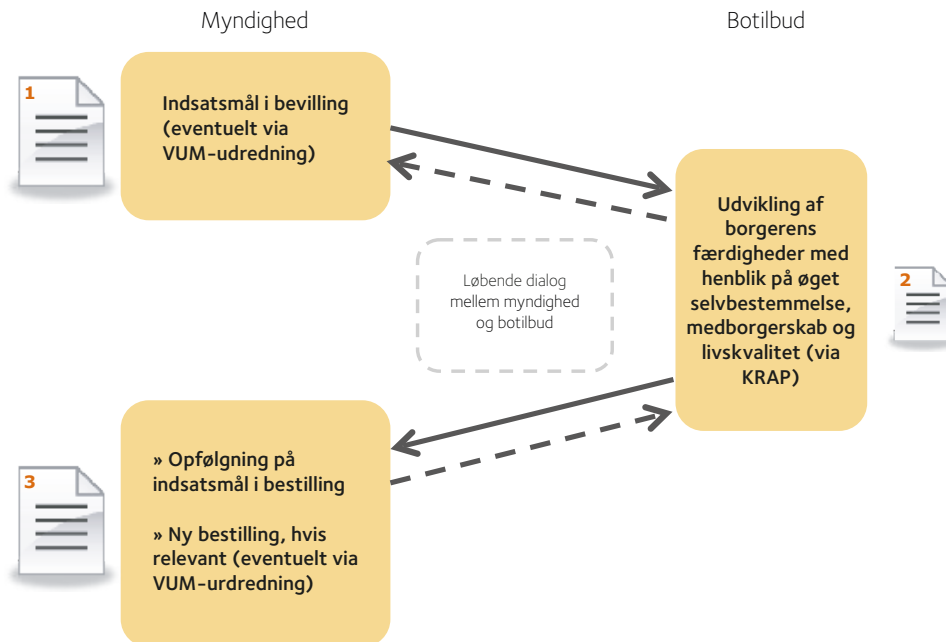
- Medarbejder på botilbud
Kilde: *Evaluering af metoden KRAP*

Figur 4.1 Måltrappen



Figur 4.2 nedenfor beskriver samarbejdet mellem myndighed og botilbud om arbejdet med indsatsmål, som det typisk ser ud.

Figur 4.2 Sammenhæng mellem bestilling fra myndighed og indsats på botilbud



Figuren viser et typisk eksempel, som er kendetegnet ved, at:

- » Myndighed formulerer indsatsmål for borgerens udvikling og "bestiller" på den baggrund en indsats på botilbudet.
- » Indsatsmålene i bestillingen vil ofte være udarbejdet i tæt samarbejde mellem borger, myndighed og botilbud samt eventuelt pårørende eller værge.
- » Botilbud udfører bestillingen fra myndighed og arbejder med ønsker og mål herfra.
- » Når bestillingen er udført, skal der følges op på målene. Ved en ny bestilling fra myndighed startes forfra i figur 4.2 og i arbejdet med borgeren.

Konkrete ideer, råd og tips til samarbejdet mellem myndighed og botilbud om borger, indsats og mål er beskrevet yderligere i *Manual til metoden KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud*.

Voksenudredningsmetoden som afsæt for bestilling af indsats

Flere kommuner arbejder med Voksenudredningsmetoden (VUM), som er en metode til sagsbehandling og udredning på handicap- og udsatte voksne-området.

VUM skal sikre faglig og lovgivningsmæssig kvalitet i sagsbehandlingen med udgangspunkt i den enkelte borger. Som led i udredningen udarbejdes der fra myndighedens side en bestilling, som indeholder mål for borgeren. Disse mål skal sætte retningen for udviklingsarbejdet med borgeren og det pædagogiske arbejde målrettet borgere med udviklingshæmning (eksempelvis via KRAP).

5 Hvad kræver det at arbejde med metoden KRAP?

I dette kapitel kan I læse om forudsætningerne for at lykkes med KRAP, herunder hvad det kræver af botilbudets ledelse og medarbejdere.

For mange ledere og medarbejdere på botilbud til voksne med udviklingshæmning vil flere af søjlerne og kerneelementerne i metoden KRAP være velkendte og bygge oven på den gode indsats, I allerede gør. Erfaringen viser dog, at arbejdet med metoden KRAP kan bidrage til yderligere positiv forandring i tænkning, og dermed i den pædagogiske praksis samt den rehabiliterende tilgang på botilbuddet. Det gælder eksempelvis udvikling af en anerkendende tilgang og et ressourcefokus, som styrker både det fælles faglige sprog og forståelse af den enkelte borgers livsverden og udviklingsmuligheder. Det gælder også udvikling af en tænkning, som ændrer den pædagogiske praksis til et øget fokus på at arbejde metodisk samt systematisk med borgerens med- og selvbestemmelse, borgerens udvikling og med udviklingen af praksis på botilbuddet. Den anerkendende og ressourcefokuserede tilgang styrker på samme tid dialogen mellem både ledere og medarbejdere og medarbejderne imellem.

Samlet drejer forandringen sig især om, at både medarbejdere og ledere på botilbuddet med denne tilgang arbejder systematisk med metodens søjler, kerneelementer, konkrete trin og redskaber.

For at arbejde med metoden KRAP er det nødvendigt, at udvalgte ledere og medarbejdere på botilbuddet har tilegnet sig de nødvendige kvalifikationer gennem en uddannelse i KRAP, herunder KRAPs menneskesyn, søjler og kerneelementer. Det kræver dog ikke en specifik uddannelsesmæssig baggrund hos ledere eller medarbejdere at uddanne sig i KRAP, men det er en fordel at have viden om og erfaring med pædagogisk arbejde med borgere med udviklingshæmning. Det er også centralt, at de øvrige medarbejdere har lyst til at arbejde ressourceorienteret og anerkendende.

Det anbefales derfor, at ledere og et tilstrækkeligt antal medarbejdere på botilbuddet gennemgår efteruddannelse i KRAP og dens redskaber. Efteruddannelse skal sammen med denne udgivelse om metoden og lokal ledelsesopbakning sikre, at I på botilbuddet kan arbejde systematisk med KRAP. Boksen nedenfor viser, hvilke kvalifikationer I som ledere og medarbejdere opnår via efteruddannelse i KRAP.

”

Det gode ved, at alle har været af sted [på uddannelsen] er, at det her ikke går hen og dør. Kom tilbage om tre år, så arbejder vi stadig med KRAP. Det er ikke bare sådan et par temadage, der dør på sigt. Det her dør ikke, det er vores platform.

- Medarbejder på botilbud
Kilde: Evaluering af metoden KRAP

Kvalifikationer, som opnås via efteruddannelse i KRAP

- » Erfaring med at arbejde metodisk og med dokumentation ud fra søjlemodellen. Det vil sige at udføre handlinger på en struktureret måde samt følge de fastlagte principper og kerneelementer i metoden, som er angivet i metodebeskrivelsen.
- » Erfaring med indsamling og registrering af data med henblik på at få et bæredygtigt og virkelighedsnært grundlag for pædagogiske målsætninger og indsatser.
- » Viden om sammenhænge mellem tanker, følelser og handlinger, herunder viden om, hvordan kognitive tilgange kan anvendes i arbejdet med borgerne.
- » Redskaber til at nuancere egentænkning samt forståelse og på den baggrund arbejde med at udvikle nye strategier og mestringsstrategier hos borgerne.
- » Metoder til at arbejde anerkendende og ressourcefokuseret, herunder værktøjer til at italesætte og synliggøre ressourcer hos voksne med udviklingshæmning.
- » Metoder til at udvikle og fastholde udviklingsstøttende relationer til borgerne. Det vil sige, at I tager det overordnede ansvar for støtten med henblik på udvikling, men hvor I og borgerne er ligeværdige i jeres forhold.
- » Metoder til at undersøge baggrunden for mestringsstrategier hos borgere med udviklingshæmning og hos jer selv samt metoder til at afdække behovet for læring og udvikling af nye mestringsstrategier
- » Metoder til at formulere successikrede målsætninger for udvikling hos borgere med udviklingshæmning og redskaber til at synliggøre pædagogiske mål og udvikling.

Samlet set skal efteruddannelse af ledere og medarbejdere opfylde to formål:

For det første, at I får den rette viden om – og metoder til – at arbejde systematisk med KRAP. Det handler om at få et indblik i omdrejningspunktet for KRAP, nemlig de menneskelige processer og udviklingen af tanker og adfærd, og derudover at få viden om KRAPs søjler, kerneelementer og redskaber. Det skal sikre, at KRAP anvendes korrekt og med den forventede kvalitet.

For det andet, at I opnår værdifuld erfaring med, hvordan KRAP bringes i spil i det konkrete arbejde med borgeren. Både ledere og medarbejdere vil derfor skulle sætte egne pædagogiske kompetencer i spil gennem øvelser og erfaringer, så der skabes en tæt kobling mellem eksisterende praksis, teori og ny praksis.

6 Hvad siger evalueringen?

Implementering af KRAP

- » Medarbejderne angiver generelt, at de har fået et stort udbytte ud af kompetenceudviklingen i KRAP. Der har været stor tilfredshed med kompetenceudviklingsforløbet, hvilket bliver fremhævet af medarbejderne som en stærk drivkraft i implementeringen af KRAP på botilbuddet.
- » Det er særligt lykkedes at implementere *mindsettet* i form af den ressourcefokuserede og anerkendende tilgang i KRAP på botilbuddene, fordi metoden har høj grad af social validitet blandt medarbejderne. Det har derimod været vanskeligere for medarbejderne at implementere den systematiske afdækning og registrering, analyse og fortolkning samt ændring og udvikling, som ligger i søjlemodellen.
- » Medarbejderne har i meget høj grad brugt de obligatoriske redskaber ressourceblomsten og kognitiv sagsformulering (over for hhv. 88 pct. og 94 pct. af borgerne) og måltrappen er brugt over for hovedparten af borgerne (75 pct.). Medarbejderne fortæller, at de oplever at de obligatoriske redskaber er gode til at skabe sig viden og overblik om borgernes situation – også for borgere, som medarbejderne kender i forvejen.
- » Det er særligt de faste rammer om arbejdet med KRAP og systematikken i brug af redskaberne og dokumentation, der har været vanskelige at implementere på botilbuddene. De organisatoriske rammer, som skal understøtte, at medarbejderne kan arbejde med KRAP med høj kvalitet, har kun i nogen grad været til stede efter medarbejdernes vurdering.
- » Erfaringen fra botilbuddene er, at det kan være særligt vanskeligt at implementere nye arbejdsgange og rutiner på døgntilbud, hvor medarbejdernes arbejdstider skifter. De centrale drivkræfter, som understøtter implementeringen, er en aktiv styregruppe, som har ansvaret for implementeringens fremdrift, stor ledelsesmæssig opbakning, og at alle medarbejdere deltager i kompetenceudviklingen.

Organisatoriske forandringer

- » Medarbejderne fortæller, at de oplever, at KRAP har understøttet en anerkendende tilgang kollegaerne imellem, hvor den pædagogiske praksis kan drøftes nysgerrigt uden at fremstå som kritik.
- » Medarbejderne oplever på flere af botilbuddene, at de er blevet bedre til at se hinandens såvel som borgernes ressourcer, og at KRAP har styrket det fælles sprog og den fælles tilgang på botilbuddet.
- » Når det lykkes at lave en ressourcefokuseret målsætning for borgernes udvikling, oplever ledere og medarbejdere, at det kan åbne op for at arbejde med borgerens udvikling på en måde, som de ellers ikke havde troet kunne lade sig gøre.

- » Når det lykkes at bruge redskaberne og systematikken i KRAP, oplever medarbejderne, at det højner de faglige drøftelser af borgerne, så disse tager udgangspunkt i faktiske observationer frem for "synsninger" – dvs. hvad den enkelte medarbejder synes.
- » Lederne og medarbejderne på botilbuddene fortæller, at de kan se meningen med at bruge KRAP i dialogen med myndighedssagsbehandlerne for at styrke kvaliteten og sammenhængen mellem borgernes handleplaner og det pædagogiske arbejde på botilbuddet. Dette er dog kun i mindre grad realiseret i praksis på botilbuddene.

Resultater for borgerne

- » Borgerne er opdelt i to grupper som følge af evalueringens design; de borgere, som er i et botilbud, hvor KRAP metoden afprøves (indsatsgruppen) og de borgere, der er i et botilbud, hvor metoden ikke er implementeret (kontrolgruppen).
- » På indsatsbotilbuddene har medarbejdere og borgere primært arbejdet med borgernes individuelle mål og progression inden for temaerne praktiske færdigheder i hjemmet, kommunikation og socialt liv.
- » Ca. 45-50 pct. af de individuelle mål, som opsættes for borgerne, opnås. Heraf udgør størstedelen mål om progression, hvorimod målene i mindre grad handler om at fastholde borgerens funktionsniveau.
- » Af de mål der opnås inden for praktiske færdigheder i hjemmet udgør 70 pct. progressionsmål. Det tyder på, at det lykkes at arbejde succesfuldt med borgernes progression på dette funktionsområde.
- » Når vi sammenligner indsatsgruppens udvikling over tid med kontrolgruppens udvikling, ser vi en signifikant positiv udvikling hos indsatsgruppen ift. praktiske færdigheder i hjemmet.
- » Forskellen skyldes, at indsatsgruppen i højere grad fastholder sit funktionsniveau på dette parameter, hvor kontrolgruppen oplever tilbagegang i funktionsniveauet over tid.
- » Der er ingen signifikant forskel på indsats- og kontrolgruppens udvikling på de øvrige funktionsområder eller på trivsel.
- » Gruppen af borgere med den højeste metodeloyalitet i indsatsen har en signifikant bedre udvikling end kontrolgruppen på praktiske færdigheder i hjemmet. Der er ikke ingen signifikant forskel på gruppen af borgere med den laveste metodefidelitet i indsatsen og kontrolgruppen på dette funktionsområde – denne del af analysen er dog foretaget med et lille antal observationer.
- » Resultaterne tyder på, at KRAP som metode, herunder arbejdet med delmål, kan bidrage til at fastholde borgere med udviklingshæmnings funktionsniveau fx ift. praktiske opgaver i hjemmet.

Økonomiske omkostninger

- » Botilbuddene, der har implementeret KRAP, bruger i gennemsnit 106 timer pr. medarbejder på uddannelsesforløbet i KRAP. De 106 timer pr. medarbejder indebærer tid til selve undervisningsdagene samt læsetid og hjemmearbejde mellem undervisningsgangene.
- » Herudover har særligt lederne på botilbuddene haft et gennemsnitligt tidsforbrug på 11,7 timer til administration i forbindelse med implementeringen af de nye kompetencer på botilbuddet, fx i form af ændrede vagtplaner eller implementeringsmøder.
- » Botilbuddene har desuden brugt ca. 3000 kr. per medarbejder på transportomkostninger i forbindelse med uddannelsen og erhvervelse af materialer som fx bøger, mapper og opslagstavler i forbindelse med implementeringen.
- » Når KRAP er implementeret på botilbuddene, bruger medarbejderne KRAP i deres tilgang til borgeren, og det bliver således en naturlig del af deres arbejde med borgeren.
- » Der, hvor der kan være en forskel ressourcemæssigt på driften efter implementeringen af KRAP, er, at medarbejderne bruger lidt tid på eksempelvis at genbesøge skemaer og udfylde nye skemaer.
- » Lederne vurderer, at medarbejderne, ud over den almindelige pædagogiske indsats der foregår, i gennemsnit bruger 0,3 time pr. borger på KRAP om ugen, hvilket for botilbuddene svarer til 135 kr. om ugen pr. borger.

Kilde: Rambøll, 2018, Evaluering af KRAP til voksne med udviklingshæmning på botilbud.



Socialstyrelsen

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf.: 72 42 37 00

www.socialstyrelsen.dk

Maj 2018

