



Som en del af afrusnings- og stabiliseringsprocessen udtrykker brugerne deres følelser på lærred. Værkerne udsmykker Motivationshuset – brugernes sted.

# INDSIGT GIVER UDSIGT

Tre psykologstuderende i praktik på CRF har været på 'virksomhedsbesøg' på misbrugsfeltet. Da de hørte om Motivationshusets særlige model, undrede de sig over, hvordan det er at være behandler, når brugeren er 'eksperten' og selv tilrettelægger sit udviklingsforløb? Derfor besøgte de stedet.

---

AF CAMERON LEE, DITTE YLVA LIESDATTER  
& LOUISE AABY POULSEN

Praktik er en del af psykologuddannelsen, hvor vi lærer på sidste år, og vi har valgt at komme i forskningspraktik på Center for Rusmiddelforskning, hvor vi er tilknyttet projekt 'Ro på' under vejledning af psykologerne Morten Hesse og Birgitte Thylstrup.<sup>1</sup> Trods vores forskellige baggrunde har vi en fælles nysgerighed og interesse for misbrugsområdet, særligt med fokus på antisocial adfærd, som vi har fået mulighed for at udforske i 'Ro på'-projektet samt gennem de mange andre opgaver og muligheder, vores praktik har budt på indtil videre. Og en af disse muligheder var at besøge Motivationshuset i Esbjerg.<sup>2</sup>

Vi stiftede bekendtskab med Motivationshuset i forbindelse med et møde, hvor Henrik Bech, der er behandlingsleder på stedet, talte om sine erfaringer med brugerinddragelse og værestedskultur. Det

særlige ved Motivationshusets tilgang til brugerne og deres motivation for adfærdændring er, at brugeren som udgangspunkt selv skal planlægge og være en aktiv part i sit behandlings- og udviklingsforløb. Motivationsbehandlingens indhold og de forskellige tilbud tilrettelægges således hver gang i samarbejde med den enkelte bruger. Denne selvudviklede model kaldes Byggeklodsmodellen, da brugeren bogstaveligt talt selv er med til at opbygge sit forløb – og det er det, der i Motivationshusets optik giver motivation til at fastholde behandlingen.

Denne særlige tilgang vakte vores interesse – og undren: Hvordan er det at være behandler et sted, hvor brugerne anses for at være 'eksperter'? Hvad bidrager behandleren så med? Hvilke udfordringer har arbejdet med denne model? Og hvordan motiveres behandlerne i deres arbejde i Motivationshuset?

Både til det første møde med Henrik og i artiklen i STOF nr. 21 var fokus på, hvordan brugerne i højere

grad kan inddrages og motiveres qua Byggeklodsmodellen. Vi blev imidlertid interesserede i at vide, hvilken rolle de ansatte på stedet så spiller; hvordan sættes deres ekspertise i spil, når brugerne opfattes som eksperter i eget liv?

Vi havde nogle umiddelbare forudindtagelser om, at brugerstyret behandling kan give manglende eller usikker struktur; at der evt. kan opstå konflikter grundet forskellige forestillinger om regler og rammer. Vi overvejede også, hvordan autoritetsforholdet mellem brugere og personale kan påvirke konfliktløsning, behandlingsfremgang og daglig dynamik på stedet. Vi ville gerne besøge stedet og møde behandlerne i håb om at blive klogere på behandlerens rolle på et sted, der trods minimale krav har højt brugerfremmøde, så vi tog til Esbjerg og interviewede en del af personalet om deres rolle som behandlere i Motivationshuset.

*I den forbindelse vil vi gerne sige mange tak til Henrik Beck (behandlingsleder), Sisse Ingeberg (afdelingsleder), Gerner Hinch (støtte- og kontaktperson), Henry Sørensen Beck (kontaktperson) og Michael Andersen (aktivitetsmedarbejder).*

### Imødekommenhed

Hoveddøren åbnes ind til en stor stue, og vi mødes med duften af kaffe, en summen af hyggesamtaler fra brugere, der sidder afslappet i et sofahjørne, og en smilende mand, der introducerer sig som Henry og byder os velkommen. Her er rent, pænt indrettet med lyse farver, afrikanske figurer, billeder på væggen, der ser hjemmelavede ud, og små grupper af sofaer, hvor man kan slappe af. Vi hilser hurtigt på de tilstedeværende brugere og vises derefter rundt i huset af Henrik, som samtidig introducerer os yderligere til Byggeklodsmodellen. Vi hilser også på husets øvrige personale, der alle er meget imødekommende og villige til svare på vores spørgsmål om behandlerens rolle og motivation i Motivationshuset.

### Det er rammerne, der gør forskellen

Samme venlige imødekommenhed, som vi mødte, gør man en dyd af, at også brugerne møder, så snart de kommer ind ad døren. Det betragtes nemlig som det vigtigste skridt at nå dertil, til døren; derefter kan de næste skridt tages i fællesskab.

Personalet fortæller samtykkende under interviewe-

wene, at åbenhed, rummelighed, tillid og retten til at være sig selv er de vigtigste værdier, de arbejder med i Motivationshuset. Henry påpeger, at værdierne særligt spiller ind på det relationelle niveau, så man møder brugerne som mennesker og ikke som 'misbrugere'. Det er med til at skabe en ligeværdig relation, hvor man kan sige alt, og hvor det både er muligt og legitimt at være ærlig og direkte. Dermed har både brugere og behandlere mulighed for at sige fra. Gerner og Michael påpeger i denne sammenhæng også, hvor vigtig humor er, da det kan distancere fra de svære dagligdags ting: *'Der er ingen grund til altid at snakke om problemer. Brugernes liv er alvorlige nok i forvejen'*.

Dette er med til at illustrere den brugerstyret tilgang, som Motivationshuset har, og som Henry understreger: *'Det virker mest, hvis det kommer fra dem selv'*, mens Gerner udtrykker det som: *'Indsigt giver udsigt'*. Det er netop denne åbenhed fra brugeren, som personalet oplever som en positiv effekt ved den ligeværdige relation: *'At brugerne selv får lyst til at fortælle frit om frem- eller tilbageskridt'*, fordi de oplever at blive mødt med ærlighed frem for fordømmelse og får en umiddelbar respons fra behandlerne, da behandlerne også kan sige alt. I arbejdet med at opbygge denne gode relation mener Henry, at *'kunsten er ikke at fremstå som en behandler'*.

Disse værdier vil de fleste nok se som relevante, og personalets engagement og tro på Motivationshusets model har også en smittende effekt på os. Alligevel vækkes vores undren: *'Hvilken rolle har behandleren så? Og hvordan bidrager behandleren, hvis der er en forventning om, at initiativet skal komme fra brugerne selv? Hvad motiverer til at være behandler under denne model?'*

Vores spørgsmål mødes af tilkendegivende smil og nik; det er ikke første gang, de overvejer disse spørgsmål.

Sisse forklarer, at Motivationshusets metode tilbyder hende *'nogle rammer, hun som behandler kan arbejde under'*. Med dette mener hun, at der er et vist frit råderum for hende til selv at tilrettelægge sin tilgang til hver enkelt bruger - i modsætning til de mere fastlagte rammer og metoder, hun har oplevet ved at arbejde i døgnbehandling. Henry bakker op om, at Motivationshusets rammer gør det muligt

Motivationshuset tilbyder motivationsbehandling til borgere, visiteret af Center for Misbrug, Esbjerg. Det drejer sig om borgere, der ønsker forandring i deres liv, særligt med fokus på rusmiddelindtag. Der arbejdes med en unik 'byggeklodsmode' – klodser med forskellige gøremål eller aktiviteter – som brugerne selv sammensætter deres forløb ud fra.

Læs mere på [www.byggekloidsmodellen.dk](http://www.byggekloidsmodellen.dk) og i STOF nr. 21 på [www.stofbladet.dk](http://www.stofbladet.dk).

for behandlerne hver for sig at sætte sit eget præg på samarbejdet. Et fællestræk for hele personalegruppen er, at deres arbejde og motivation drives frem af, at rammerne tillader dem at tage et individuelt udgangspunkt for hvert menneske, der kommer ind ad døren. Henry forklarer: *'Jeg starter en ny plan ved et nyt menneske; der er ingen, der er ens'*. Gerner istemmer og uddyber, at det motiverende og spændende ved Motivationshusets model for ham er, at fokus ikke er på koncepter og regler - dermed kommer brugeren i centrum og bliver taget alvorligt.

At modellen bygger på brugerstyret behandling betyder imidlertid ikke, at behandlerne passivt venter på, at brugerne tager initiativ. Personalet betragter sig selv som medspillere, der tager eller giver teten i forhold til brugeren. Nogle brugere har brug for mere guidning end andre, og det er der plads til inden for de rammer, Motivationshusets model giver. Ligeledes kan rammerne også bære, at personalet inddrager deres egen personlige stil i deres arbejde. Sisse fortæller, at hun har en mere direkte konfronterende stil end det øvrige personale ud fra præmissen, at *'hvis hun griber først, hvad griber brugeren så?'* Hvor Michael mere er til at 'se brugeren an', vil Sisse gerne være den aktive medspiller først på en måde, der får brugeren til 'at spille med'. På den måde kan der findes en fælles vej. Som Sisse beskriver det: *'Selvom det er brugerens vej, er jeg som behandler også nødt til at være med'*. Michael og Gerner ser deres roller som værende motiverende og spejlende: Det handler om at *'gøre dem klar'* – klar til at modtage hjælp, åbne sig op, forstå deres problemer og komme videre.

### En tålmodig proces

Motivationshusets rammer ser altså ud til at give plads og frirum til både behandlere og brugere. Vi bed særligt mærke i, hvor vigtigt det er for Motivationshusets model og filosofi, at hverken behandlere eller brugere er under pres i forhold til, hvornår en bruger skal være i gang med sin byggekloidsmodel, være initiativrig og deltagende. At den individuelle proces er i højsædet bevirker, at alle forløb har forskellige retninger, mål og varighed. – Ingen brugere presses, før de er klar, men de kan dog godt skubbes i gang. Gerner pointerer, at der skal være plads til at *'komme i gang med sit liv uden pres'*, da brugerne i

forvejen møder rigeligt med pres fra andre instanser. I Motivationshuset er der en forståelse af og en tålmodighed for, at udvikling tager tid.

Det er dog ikke kun behandlerne, der skal være tålmodige; det skal samarbejdspartnere og brugere også. Samarbejdspartnere skal acceptere, at målbare resultater kan lade vente på sig, da det er overbevisningen, at manglende synlig aktivitet ikke nødvendigvis er lig med manglende udvikling. Samtidig peger hele personalegruppen på, at mange brugere kan have tendens til at fokusere på målet frem for vejen til at nå dertil, fx ved at blive clean, få arbejde og styr på familierelationer her og nu. Konsekvensen er, at de planlægger urealistisk eller for langsigtet og bliver skuffede, når tingene ikke går, som de havde håbet.

Det er her, behandlerne kommer på banen og støtter op, fx ved at få brugeren til at se sammenhænge mellem forskellige dele af livet, såsom økonomi, bopligssituation, sociale omgangskredse, vaner osv. Derudover skal der være plads til, at initiativet mislykkes, enten ved at brugeren stagnerer eller går fejl. Overbevisningen, der bærer igennem i vores interviews, er, at man lærer af sine fejl, og at de er en vigtig del af udviklingen. De giver indsigt i egne kompetencer og begrænsninger og tester grænserne for nutidig formåen. Behandlerne kan således intervenere, så brugerne finder vejen. Som Henry udtrykker det: *'det handler ikke om at blive clean, men om at forblive clean'*.

### Udfordringer ved Motivationshusets model

Man kan hurtigt lade sig inspirere og overbevise om Motivationshusets mange gode facetter, der tydeligt bidrager til brugernes motivation for arbejdet mod fremtidig bedring. Imidlertid tillod vi os også at være kritiske i vores overvejelser, fx i forhold til husets autoritet, behandlernes rolle i baggrunden og fastholdelsen af så få regler som muligt. Da vi spurgte til, hvilke udfordringer, personalet møder i deres arbejde, fremhævede alle, at en væsentlig udfordring er, at 'systemet' stadig findes uden for det frirum, som Motivationshuset har opbygget.

Selvom der er plads til den tålmodige proces i Motivationshuset, så stilles der stadig krav til struktur, fremmøde, økonomi etc. til brugerne uden for dette tilbud. Sisse giver et eksempel med en ung fyr fra en anden kommune, der er tilknyttet Motivationshuset



4 dage om ugen – dette er 'fuld tid', da Motivationshuset er lukket om tirsdagen, dvs. at brugeren har fri. Alligevel 'tvinger' kommunen ham til at møde op hos dem om tirsdagen, idet han skal have fuldt fremmøde for at få sin kontanthjælp. *'Men det behøver han da ikke; han passer jo det, han skal, hos mig fuldt ud og fint tilfredsstillende'*, pointerer Sisse og fortsætter eksemplet: Kommunen kontakter hende nemlig, da brugeren ringer og melder afbud til sit tirsdagsfremmøde, hvilket sagsbehandleren er utilfreds med. Sisse vender det på hovedet og spørger: *'Har du tænkt på, hvor fantastisk det er, at han ringer i stedet for bare at blive væk?'* Udfordringen bliver, at rammerne for de forskellige systemer uden for Motivationshuset ikke på samme måde er indstillet på at kunne se muligheder frem for begrænsninger – og dette bliver en mur, som behandlerne konstant støder på sammen med deres brugere.

Dette afspejler også den udfordring, at produktiviteten af arbejdet i Motivationshuset ikke altid er synlig. Her handler det om klart at formidle Motivationshusets tilbud og metoder, fx til kommunen, der betaler for et produkt i form af forberedelse til videre behandling. Som tidligere nævnt kan det hænde, at en bruger bare sidder og... sidder. Som alternativ til at se inaktivitet som spild af ressourcer påpeger Gerner, at fokus her kan være at: *'De sidder bare og sidder – ja, hvor er det flot, at de kommer – og kommer igen i morgen!'* Brugere skal roses for initiativ – snarere end bebrejdes for ikke at møde eksterne, målbare krav fra et system, hvis rammer er meget anderledes. Når det er sagt, er indtrykket hos det personale, vi snakkede med, at deres samarbejdspartnere som helhed forstår denne tilgang og støtter op om metoderne.

Michael nævner også den udfordring ved selve Motivationshusets metode, at netop den særlige kultur med at vælge til også indebærer at kunne vælge fra. Når brugere vælger ikke at deltage i eller droppe arrangerede aktiviteter, kan man som behandler opleve det som en skuffelse og en begrænsning i egne evner. Her er sparringen med kolleger og den professionelle distance essentiel, da det snarere drejer sig om tålmodighed og om at finde den rigtige tilgang til den enkelte bruger end at se det som udtryk for en personlig afvisning.

## Hvad tager vi med?

Vores besøg har givet os et større indblik i, hvad det vil sige at være og trives som behandler i Motivationshuset. Det er ønsket om at gøre en forskel for det enkelte menneske og vise dem vejen til forbedring, der driver værket for hele personalegruppen. Og troen på, at deres tilgang i form af åbenhed og tålmodig proces kan hjælpe brugeren til at finde sin egen vej. Det er de rammer og værdier, som Motivationshuset tilbyder, der gør forskellen – ikke bare for brugerne, men også for behandlerne og deres arbejdsgang. Behandlerne arbejder på at kunne give plads til den enkelte og tilrettelægge individuelle forløb efter de behov, som de vurderer, at der skal til for at finde vejen og forberede brugeren til det, der venter.

Her er vi også blevet skarpere på, at Motivationshuset ikke er et decideret behandlingstilbud. Det tilbyder motivationsbehandling, der består af forberedelse til og motivation for videre behandling eller livet generelt. Motivationshuset er et sted, der styrker personlig udvikling og øger grundlæggende kompetencer hos den enkelte i forhold til at navigere optimalt i sin situation og i samfundet som helhed. Det vil sige: skabe positive forandringer, ikke at behandle.

Husets model, værdier og rammer har givet os nogle perspektiver, vi kan tage med os på vores vej som fremtidige psykologer. Som vi oplever det er Motivationshusets force et grundlæggende menneskesyn, der lægger vægt på individualitet. De ansatte giver plads til forskellighed, de lytter til brugerens perspektiv og skaber rum til at lave fejl ud fra devisen: *'Det gælder ikke om at komme hurtigst i mål, men om at komme rigtigst i mål'*. ■

## LITTERATUR

1. Birgitte Thystrup & Morten Hesse: Ny undersøgelse på CRF: 'Ro på'. STOF nr. 18. 2011.
2. Ditte Brøgger Løjborg & Henrik Beck: Slip kontrollen – lad brugerne styre. STOF nr. 21. 2013.