



Inspirationskatalog til udarbejdelse af lokale seksualstrategier.

Inspiration til processen vedrørende udarbejdelse af lokale seksualstrategier på handicap- og psykiatriområdet

For at gøre den overordnede seksualstrategi mere forpligtende for medarbejdere og brugere i Handicap- og Psykiatriafdelingens tilbud, skal der udarbejdes lokale seksualstrategier. For at bakke op om dette arbejde, præsenteres der i det følgende afsnit en model, som forhåbentligt kan være til inspiration for det enkelte tilbud!

Trin 1

Der igangsættes et forløb omkring udarbejdelse af en lokal seksualstrategi. Da seksualitet er et følsomt og privat emne, kræves der god tid til at arbejde med processen.

Arbejdet med brugernes seksualitet kræver en fælles forståelse i medarbejdergruppen, og derfor skal alle medarbejdere deltage i udarbejdelse af strategien.

For at forebygge, at der opstår modsatrettede forventninger og krav til hinanden, er det vigtigt, at medarbejdergruppen kender hinandens holdninger til seksualitet, og at holdningerne er åbne for diskussion og foregår med respekt for hinandens grænser.

Ved at seksualitet sættes på dagordenen, får medarbejderne mulighed for at fordybe sig i emnet og bliver således mere fortrolig med, hvordan brugerne kan støttes i at få eller opretholde et seksualliv.

Da medarbejderne skal støtte og vejlede brugere og pårørende, forventes det, at de oparbejder viden om fx lovgivningen på området, relevante forbundne temaer, etik mv. For at kunne løse opgaven med at lave en lokal seksualpolitik, er **Socialministeriets vejledning af den 28. februar 2001, Seksualitet uanset handicap** nødvendig læsning. Er der interesse for at gøre brug af andet materiale, kan information om dette findes på FLISEN: *Seksualitet uanset handicap*.

Lokal seksualstrategi

Målet med en seksualstrategi er at lave strategier for at indfri servicelovens mål vedrørende handicappede og deres ret til seksualitet.

Den lokale seksualstrategi kan støtte medarbejderne i at tilvejebringe de rammer og den åbenhed, der gør, at en person med nedsat funktionsevne kan få eller opretholde et seksualliv.

En strategi skal indeholde **retningslinier eller principper** for tilbuddenes handlemåder.

Den lokale seksualstrategi skal være afstemt efter den overordnede seksualpolitik og Handicap- og Psykiatriafdelingens værdigrundlag i øvrigt.

Da seksualstrategier er med til at dagsordensætte retningslinier og principper for adfærd og handlemåder i tilbuddene, vil politikken i bedste fald være **forebyggende** i forhold til at undgå seksuelle krænkelse. Seksuelle krænkelse sker ofte i et miljø, hvor der ikke er taget stilling til muligheder og begrænsninger i rammerne og adfærden for et kærligheds- og seksualliv.

Arbejdsspørgsmål i forbindelse med udarbejdelsen af den lokale seksualstrategi:

1. Hvilke værdier er vigtigst for jer i forhold til lovgivningens mål omkring brugernes ret til seksualitet? Lav evt. en brainstorm i medarbejdergruppen, så I får et billede af bredden i medarbejdergruppen. (Målene er beskrevet i uddybende materiale, ligesom der bør skeles til nedenfor nævnte temaer i forbindelse med værdisætningen).
2. Hvilke af de i pkt. 1 skitserede værdier, synes I afspejler jeres måde at arbejde på i dag i forhold til lovgivningens mål omkring brugernes ret til seksualitet? Lav evt. en brainstorm.
Prioriter herefter max. 3 af disse værdier som jeres værdier.
3. Hvilke af de i pkt. 1 skitserede værdier, mener I, at det er vigtigt, I fremover har som jeres værdier, når I skal opfylde lovgivningens mål i forhold til brugernes ret til seksualitet?
Prioriter max. 3 af disse værdier som jeres værdier.

Da en lokal seksualstrategi ikke kan stå alene – dvs. den skal kunne afspejles i medarbejdergruppens adfærd og handlinger - er næste trin i processen:

Arbejdsspørgsmål i forbindelse med **omsætning** af den lokale seksualstrategi:

1. Hvad skal der gøres i forhold til værdierne?
2. Hvornår skal der gøres noget?
3. Hvem skal tage sig af hvad?

Værdiforløbet kan skitseres således:

Værdier:	Hvad skal der gøres i forhold til værdierne?	Hvornår skal der gøres noget?	Hvem skal tage sig af hvad?
Værdi 1. Eksempel: Medarbejderne skal skabe et positivt miljø omkring seksualitet.	Medarbejderne skal tilvejebringe de rammer og den åbenhed, der gør, at brugerne kan få eller opretholde et seksualliv.	<ul style="list-style-type: none"> • Brugere skal have mulighed for et privatliv. • Stedets kultur indbyder til, at brugerne kan tage emnet op, og medarbejderne udviser den nødvendige fortrolighed. • Medarbejderne skal give mulighed for individuel råd- og vejledning, hvis der er behov for det. 	Medarbejderne: <ul style="list-style-type: none"> • Respekterer det private rum. • Udviser den fornødne åbenhed om emnet. • Reagerer på signaler, der relaterer sig til et behov for at drøfte spørgsmål om kærlighed og seksualitet. • Ikke afviser en persons henvendelser om kærlighed og seksualitet. • Tager emnet op i forbindelse med handleplaner. • Tager emnet op på beboermøder.
Værdi 2.			
Værdi 3.			
Værdi 4.			
Værdi 5.			
Værdi 6.			

Trin 2

Det er vigtigt at overveje, i hvilken grad brugerne skal involveres i udarbejdelsen af den lokale seksualstrategi, eller om de i givet fald skal lave deres egen seksualpolitik. Involveringsgraden bestemmer, hvorvidt brugerne får **ejerskab** til seksualstrategien. Dvs. at brugerne har haft mulighed for at deltage i en bevidstgørende og åben dialog om emnet.

Forinden denne proces igangsættes, vurderes det som vigtigt, at medarbejderne har haft deres egen proces, da medarbejdernes åbne og dialogorienterede adfærd er garantien for en positiv proces sammen med brugerne.

Medarbejdergruppens arbejdsproces kan ligeledes benyttes, hvis brugerne ønsker at lave deres egen seksualpolitik, eller hvis medarbejdere og brugere vil lave en fælles seksualstrategi.

Trin 3

Medarbejderne skal have kendskab til andre faggruppers muligheder for råd - og vejledning og behandling. Medarbejderne skal vide, hvornår andre faggrupper kan inddrages i forløbet. Dette betyder, at medarbejderne skal kunne vide, hvornår egen indsats er tilstrækkelig/utilstrækkelig.

Trin 4

I forbindelse med nyansættelser skal det sikres, at den nyansatte medarbejder kender sin rolle som støtteperson i forhold til seksualitet. Derfor skal emnet tages op allerede under ansættelsessamtalen, ligesom man som ny medarbejder skal kunne vedkende sig tilbuddets lokale seksualstrategi.

Emner, som er relevante for udarbejdelsen af en lokal seksualstrategi

Viden om:

- **Livsfaser.** I nogle faser indtager seksualiteten en mere fremtrædende rolle. Manglende opmærksomhed herpå kan betyde, at en støtteperson kan virke krænkende, når vedkommende skal yde støtte og hjælp til den pågældende.
Dette betyder, at man som medarbejder skal kende de forskellige livsfasers særlige udtryk, og også kunne agere i forhold til disse. Eksempelvis hvilken funktion har seksualiteten i ungdomskulturen generelt set, og hvordan kommer dette til udtryk i "egenkulturen", og hvilken betydning har/får seksualiteten for den enkelte unge.
- **Skabe et positivt miljø omkring seksualitet.** Hvis man har behov for andres hjælp og støtte i forbindelse med sit seksualliv, er det vigtigt at støttepersonerne er med til at tilvejebringe de rammer og den åbenhed, der gør, at brugeren kan få eller opretholde et kærligheds- og seksualliv.
- **Respekt for det private.** En vigtig forudsætning for at have et privatliv er mulighed for et privat liv.
- **Åbenhed og dialog.** Stedets kultur indbyder til, at man tager emnet op, og at støttepersonerne udviser den fornødne fortrolighed. Det er endvidere vigtigt, at støttepersonerne er bevidste om de forskellige signaler, der kan relatere sig til et behov for at drøfte seksuelle spørgsmål, og at signalerne tages alvorligt. Støttepersonerne må sørge for at åbne dialogen og bidrage til en afdækning af personens særlige ønsker og behov.
- **Den nedsatte funktionsevnes betydning for at få eller opretholde sin seksualitet.** Støttepersonerne skal have viden om den nedsatte funktionsevnes betydning for at få eller opret-

holde en seksualitet. Der vil være behov for særlig råd- og vejledning, som følge af den nedsatte funktionsevne, fx hvis medicinen påvirker seksualiteten, problemer af fysiologisk karakter osv.

Lovgivningen

Som det fremgår af den overordnede lovmæssige ramme, har medarbejderne til opgave at hjælpe brugerne med retten til at have en seksualitet. På grund af brugernes nedsatte funktionsevne vil opgaverne være af megen individuel karakter og vil skulle løses i tæt samarbejde med brugeren (naturligvis), men også i visse situationer i samarbejde med kærester, ægtefæller og forældre.

Uddrag af servicelovens mål – jf. vejledningen om **Seksualitet - uanset handicap**:

- Mennesker med nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne har de samme grundlæggende behov og rettigheder som andre mennesker.
- En af de gennemgående målsætninger i serviceloven er at skabe så normale vilkår og livsbetaingelser som muligt for mennesker med nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne.
- Et væsentligt formål med den sociale indsats er at forbedre den enkeltes sociale og personlige funktion samt udviklingsevne.
- Samtidig skal indsatsen være med til at forbedre mulighederne for den enkeltes livsudfoldelse, blandt andet gennem kontakt og samvær. I disse bestræbelser indgår også spørgsmål om støtte og hjælp i forbindelse med seksualitet.

Uddrag af FN's standardregler:

- FN's standardregler om lige muligheder for handicappede (standardregel nr. 9) understreges det, at mennesker med nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne skal have mulighed for at opleve deres egen seksualitet og have seksuelle forhold på linie med andre mennesker, og at de i denne forbindelse skal støttes gennem lovgivning.

Udgangspunktet for støtte og hjælp til brugerens ret til seksualitet

Indsatsen ydes ud fra:

Den enkelte persons egne behov, ønsker og forudsætninger.
Der støttes med respekt for den enkeltes integritet og værdighed.
Der støttes på en måde, der er mindst indgribende i personens liv.

For at kunne udføre sin rolle som støtteperson og medarbejder i forhold til brugernes ret til seksualitet, er **dialogen** mellem brugeren og medarbejderen meget central. Herudover skal medarbejderen være opmærksom på, om brugeren ønsker at tage emnet op i forbindelse med **handleplans**udarbejdelsen/opfølgningen.

Etiske retningslinier

I det følgende præsenteres nogle etisk -filosofiske retninger, som vil kunne give en forståelse for de uenigheder og konflikter, der kan opstå mellem **værdier** og **handlinger**. Emnet seksualitet er kulturelt tabubelagt og kommer til udtryk på meget forskelligt vis fra person til person, lige fra at være et meget privat anliggende til stor åbenhed omkring egen og andres seksualitet. Medarbejderne skal kunne agere i forhold til egne seksuelle holdninger og adfærd og samtidig kunne leve op til de pligter, som lovgivningen fordrer i forhold til brugernes ret til seksualitet. Da brugerne har nedsat funktionsevne og i mange tilfælde ikke vil kunne få eller opretholde et seksualliv uden hjælp og støtte fra medarbejderne, er brugerne afhængig af medarbejdernes holdninger, værdier, kompetencer mv. Og hermed kan nemt opstå etiske dilemmaer mellem brugernes behov og medarbejdernes håndtering af behovet.

Etik kan grupperes efter:

- Pligtetik eller regeletik tager udgangspunkt i de regler eller normer, man føler sig forpligtet af. Handlinger bliver rigtige, hvis gældende regler er fulgt.
- Sindelagsetik eller intentionsetik tager udgangspunkt i hvilke holdninger og indstillinger, den, som handler, har. Det, der gør handlinger gode eller dårlige, er ikke selve handlingen, men det sindelag, som ligger bag.
- Konsekvenspolitik eller resultatetik ser på konsekvensen af handlingen. En handling er rigtig, hvis den fører til et godt resultat. Hvad der er et godt resultat, afhænger af de værdier og normer, som der lægges til grund for handlingen.
- Måletik eller formålsetik går ud på, at en handling er rigtig, hvis den bringer os nærmere et ideelt mål.

(De sidste 3 retninger kaldes også værdietik).

Kilde: Når seksualitet tages for givet af Johansen, Thyness og Holm. Gads forlag 2001.

Etik og handling hører sammen. Enhver handling er udtryk for en etisk holdning, som ved analyse kan kortlægges, så det bliver tydeligt, hvad der var handlingens **motiv, intention og konsekvens**. Handlingen kan herefter vurderes i forhold til værdigrundlaget.

Hvis I har behov for at analysere mere på jeres handlinger i forhold til håndteringen af brugernes ret til seksualitet, kan I bruge nedenstående skema:

Handlinger	Motivet (formål)	Intention (begrundelse)	Konsekvens for brugeren (resultat)	Konsekvens for medarbejderen (resultat)
Eksempel: Oplæring i onani.	Lære brugeren at tilfredsstille sig selv.	Ret til seksualitet - Få en seksualitet.	Lære at tilfredsstille sig selv.	Leve op til lovens intention og dermed leve op til rollen som støtteperson.

Afsluttende bemærkninger

Såfremt I ønsker yderligere oplysninger om ”brugernes ret til seksualitet” og/eller om dette materiale, kan I kontakte vidensgruppen, som består af:

- Seksualvejleder Lone Pedersen: Tlf. 21 69 56 05, lonep@odense.dk
- Forstander Else Kirk, Aktivitetshuset, elki@odense.dk
- Hjemmevejleder Per Nørbo, Bofællesskabet Æblegrenen: pnoe@odense.dk
- Pædagog Mette Bang, Klub Nova: mgb@odense.dk
- Hjemmevejleder Stine H. Andersen, Bostedet Bjørnemosen: shua@odense.dk
- Hjemmevejleder May Ebdrup, Bostedet Bjørnemosen, mbeb@odense.dk
- Hjemmevejleder Anette Thornfeldt Eriksen, Bofællesskabet Kvisten/Rødegårdsvej: ate@odense.dk
- Hjemmevejleder Nils Jørgen Olsen Weisdal, Støttecentret Emilieparken: njw@odense.dk