



MITT HJEM



MIN ARBEIDSPASS



ARBEIDSHEFTE

INNLEDNING



Prosjektet «Mitt hjem – Min arbeidsplass» handler om utfordringer med å motta hjelp hjemme og å gi hjelp i private hjem.

Prosjektet er et samarbeid mellom Høyskolene i Midt-Norge og Senter for omsorgsforskning.

Prosjektgruppen består av tre prosjektmedarbeidere med utviklingshemming (medforskere), tre ansatte fra høyskolene og en ansatt fra Senter for omsorgsforskning.

Vi har laget seks filmer. Det er teater nonSTOP i Namsos som har spilt i filmene.

Arbeidsheftet er laget som en hjelp for å snakke om filmene. Vi har skrevet deler av heftet slik at det skal være enkelt å lese for flest mulig.

Hva vil vi med disse filmene?

Vi vil at de som får hjelp hjemme skal si ifra om hvordan de vil ha det. Vi vil at de skal si ifra når de er uenige med personalet. Og at de skal si ifra om ting som er viktige for dem å bestemme selv. Vi vil også at de skal tenke over at når de velger noe så får det konsekvenser. At det de velger å gjøre får en virkning. Noen virkninger er gode mens andre virkninger kan være dårlige.

Vi vil at de som gir hjelp hjemme skal tenke over hvordan de gir denne hjelpen. At de tar hensyn til at den de hjelper skal få bestemme selv. Personalet må også være oppmerksom på at det ikke er alt man greier å bestemme selv. Vi vil at de skal ta ansvaret sitt på alvor, og ikke la det gå dårlig med den andre. Det kan være vanskelig å tenke på begge deler på en gang, men det må personalet tenke på, og øve på.

Hvem er filmene laget for?

Filmene er laget for mennesker med utviklingshemming som får hjelp hjemme. De er også laget for personalet som gir hjelp i hjemmet, og for studenter som går på skole for å lære seg å hjelpe folk i hjemmet deres.

Selv om dette prosjektet og disse filmene handler om personer med utviklingshemming mener vi at utfordringene gjelder for alle som får hjelp hjemme og alle som gir hjelp i private hjem.

Hvordan bruke filmene?

Det er viktig å lage en plan for hvordan dere skal bruke filmene. Vi anbefaler at dere jobber med *en* film av gangen. Vi har laget noen spørsmål som dere kan bruke for å snakke om filmene. Eller dere kan snakke om hva som skjer på andre måter. Det kan også være lurt å stoppe filmen midt i og snakke om hva som har skjedd så langt, før dere ser resten av filmen. Vi har laget filmene på to måter. En vanlig og en hvor en person forteller hva som skjer i filmen. I filmene med en forteller kan det være lettere å få med seg det som skjer.

Det er også to filmer som ligner på hverandre. Den ene «Før selskapet» kan være lettest å forstå for menn, mens den andre «Arbeidsklærne» kan være lettest å forstå for kvinner.

Det går også an å arbeide med filmene på andre måter. Kanskje kan dere ha rollespill og spille det som skjer i filmen? Da kan dere kjenne på hvordan det oppleves. Dette kan du lese mer om på side 8-9.

Personalet som skal jobbe med filmene sammen med brukere må tenke nøye over hvordan de vil reagere om brukerne blir mer bestemte i hverdagen. Vil alt personale tolerere dette?



Når brukere skal jobbe med filmene, tror vi det er bra at de jobber flere sammen i en gruppe. Det kan være lurt å møtes mange ganger, minst en gang for hver film. Det er viktig å være trygge på hverandre, slik at alle kan si meningen sin. Vi mener at den som leder gruppen må synes at det er viktig med et slikt arbeid. Det er avgjørende å ha god tid, slik at alle kan få tenkt seg om og få sagt det de tenker. Da må ikke personalet være for ivrige med å spørre nye spørsmål hele tiden.

Hvilke verdier gjenspeiles i filmene

I arbeidet med historiene som ligger til grunnlag for filmene har vi identifisert noen verdier som vi mener står på spill i de situasjonene filmene illustrerer. Er det andre verdier dere mener er aktuelle i situasjonene? Hvordan samsvarer disse verdiene med yrkesetiske retningslinjer?

- Utfordringen mellom retten til selvbestemmelse og privatliv på den ene siden og ansvaret for å gi tilstrekkelig og nødvendig hjelp på den andre siden
- Utfordringer knyttet til regelstyring og avtaler, hvor styrende skal avtaler/regler være, hvem definerer dem, hvor ligger makten?
- Kommunikasjon er sentralt i alle filmene, der både den enkeltes evne og muligheter til å hevde egne meninger på den ene siden, og personalets evne og vilje til å lytte og forholde seg til den andres ønsker, bør diskuteres
- Hvordan ser personalet på sin egen rolle? Saksorientert, dvs. å gjøre jobben sin, eller individ-/personorientert. I dette ligger også når hjelpen skal gis, hva skal styre dette?
- Diskusjoner rundt definisjonsmakt kan tas opp i forhold til flere av filmene, for eksempel hvem definerer hva som er et akseptabelt utseende, er det lov å gjøre «dumme» ting, gjøre uheldige valg
- Kunnskap er et annet område som bør diskuteres. For eksempel kunnskap om egen økonomi, om verges rolle, om retten til å bestemme selv
- Råderett ut fra egne forutsetninger og ikke ut fra felles regler og rutiner. Hvem definerer om den enkelte har tilstrekkelige forutsetninger? Og hvem definerer regler i denne sammenheng?
- Respekt for hverandre, respekt for brukeres følelser, meninger og avgjørelser

Mange må ha hjelp av personale til forskjellige ting hjemme. Da kan det være vanskelig å bestemme selv. Det kan være at personalet mener noe annet enn det du selv mener.

Kanskje er det sånn at de noen ganger har rett, og at det er lurt å høre på dem, men ikke alltid.

Andre ganger er det du som har rett. Da bør de høre på deg.

Det er lurt å snakke sammen når man er uenig.

Det finnes også regler som gjelder alle mennesker. De reglene må alle bry seg om og følge.

Du er en voksen person og har rett til å bestemme det meste selv. Har du tenkt på hvem som skal bestemme hva? Og hvem skal du høre på?

Disse filmene handler om at det kan være vanskelig å få bestemme. Det kan være lurt å se filmene sammen med venner og snakke om hva dere kan gjøre for å få det slik dere vil.

Når dere ser på filmene så kan dere bruke slike ansikter for å si hvordan dere mener de som er i filmen oppfører seg, og hvordan de har det.



Så kan dere snakke om hvordan det kan gjøres på en bedre måte.

Tenk om det var deg i filmen!
Hva ville du ha gjort for å få det bra?

Lykke til!

Til deg som veileder i gruppen

Vi vil anbefale at du går igjennom hele arbeidsheftet før arbeidet starter. Du kan få tips og ideer til din måte å gjennomføre arbeidet på. Men det er viktig at du tilpasser ditt opplegg til de brukerne du skal samarbeide med.

Filmene er prøvd ut blant personer med utviklingshemming i grupper og individuelt. Vi vil anbefale at filmene brukes som utgangspunkt for diskusjon i grupper. Vi tror det vil være en god ide å etablere en fast diskusjonsgruppe, og bruke god tid på hver film. Som et eksempel kan en gruppe treffes to timer i uken, i åtte uker. Det gir tid til et oppstartsmøte, et møte til hver av de seks filmene og et møte til avslutning og oppsummering.

Spørsmålene til hver film må konkretiseres ut fra behovet til deltakerne i gruppa. Det må også velges film ut fra om deltakerne har behov for forklarende tale eller ikke.

Her er noen tips til metoder som kan skape aktivitet i gruppa, og som kan bidra til konkretisering:

Rollespill. Deler av filmen kan rollespilles for selv å få en følelse av hvordan det kjennes å bli korrigert. Kanskje kan dere finne ut hvordan dere ville ha laget filmen om dere selv skulle spilt inn slutten på nytt? Hva skulle ha skjedd da? Gruppedeltakerne kan også komme med forslag til hvordan det kan bli bedre for den som bor der.

Den hete stolen. Hele gruppa sitter i ring. I ringen er det en tom stol. Du leser opp en påstand. De som er enige i påstanden bytter plass. De som er uenige eller usikre blir sittende. Hver enkelt kan si noe når gruppelederen stiller spørsmålet «hva tenkte du?» etter hver runde. Ingen svar er rette eller gale. Det kan være lurt å begynne med nøytrale påstander som for eksempel «Jeg liker å gå på kino». Du må ha laget ferdig påstandene på forhånd. Vi vil anbefale 10 – 12 påstander til hvert tema. Et eksempel på en påstand til filmene kan være «Det er personalet som har rett!».

Et annet eksempel kan være «Det er meg som bestemmer i leiligheten min!»

4 hjørner. En hjelp for å se ulike alternative handlemåter eller meninger kan være «4 hjørner». Du skriver opp fire svaralternativer på fire A4-ark; enig, uenig, kanskje og usikker. Heng opp et A4-ark i hvert hjørne i rommet. Så leser du opp en påstand. Deltakerne går til hjørnet med det svaralternativet de er mest enig i. Så kan gruppen diskutere de ulike svarene åpent. Det er et poeng å presisere at ingen svar er rette eller gale. Vi anbefaler å begynne med nøytrale påstander til denne øvelsen også.

Tydliggjøring. Abstrakte ting må ofte tydeliggjøres ved å konkretisere ved hjelp av bilder, tekst, illustrasjoner eller liknende. Filmene i seg selv innebærer tydeliggjøring av temaet, men det kan være behov for videre tydeliggjøring av de temaene som tas opp. Et eksempel kan være å illustrere «handledager», som nevnes i en av filmen, på en kalender.

Du kan lese mer om disse metodene i:

Ninjakoll, en læremodell om utviklingshemning. Veiledningshefte av Olsson C m.fl. 2012, ALA FUB:S Stiftelse.



DEL 2 PERSONALE



I samhandling med personer som trenger hjelp hjemme er det mange hensyn å ta. Faglig skjønn og kompetanse må kombineres med juridiske vurderinger og etisk refleksjon. Med utgangspunkt i historier fra mennesker med utviklingshemming ønsker vi å legge til rette for etisk refleksjon for å styrke kompetanse i møte med nye og lignende situasjoner.

Tittelen på prosjektet, «Mitt hjem – min arbeidsplass», viser til de to ulike perspektivene; brukerens hjem og personalets arbeidsplass. Utfordringer oppleves fra begge perspektiv og tanken er at det å sette seg inn i den andres perspektiv er nyttig for personalet. Spørsmålet «Hva om det var meg, ville jeg likt meg selv som personale?» kan være grunnleggende.

Det er vår, og mange andres erfaring at de som står i et avhengighetsforhold til personale møter mange utfordringer som er begrunnet i den asymmetri dette forholdet medfører. Denne skjevheten og en reell maktubalanse medfører stort behov for reflekterte personer i tjenestene. Personalet må være bevisst på den makt som ligger i de ulike posisjonene, de må se ubalansen. De må tørre å ha et selvkritisk forhold til egen praksis. Et uheldig møte kan danne utgangspunkt for

læring, slik at neste møte går bedre. Det krever refleksjon. Filmene kan brukes som utgangspunkt for refleksjon og kan være en måte å opparbeide trygghet i møte med lignende situasjoner. I arbeid med personer med utviklingshemming er det viktig å være oppmerksom på at redselen for å virke dum, eller ikke skjønne, eller tendensen til å være enig (ja-siing/compliance), kan virke inn på relasjonen. Konsekvensen kan bli at motstand finner uhensiktsmessige uttrykksformer, eller at lært hjelpeløshet og passivitet i forhold til å stå for egne meninger, blir resultatet.

Anbefalinger

Vi har blitt spurt om hva det vil medføre at brukere blir mer selvhevdende og mer tydelige på egne ønsker og behov. Vil personalet tåle dette og møte det på riktig måte? Det er vår sterke anbefaling at før man starter arbeidet med disse filmene, så må det gjøres en avklaring av om fagmiljøet vil takle det. Om det er motstand i miljøet, vil det ikke være etisk riktig å iverksette trening av selvhevdelse hos brukere uten å arbeide med personalets holdninger først. Hele poenget her må være å bli møtt på en måte som ivaretar hensynet til den andres selvbestemmelsesrett, samtidig som hensynet til viktige omsorgsoppgaver ivaretas. Dette er en balansegang som må vurderes fra gang til gang, det er i møte med de virkelige situasjonene man blir satt på prøve.

Mulig organisering – Ildsjel, ansvarlig, prosjektorganisering

Arbeidet med filmene og diskusjonene kan organiseres på flere måter. Vi vil foreslå at det opprettes grupper som møtes fast for å skape et miljø hvor det er likeverdig forhold mellom gruppemedlemmene. Et sted hvor det er lov å tenke høyt og være uenig. En ildsjel eller ansvarlig for framdrift kan være hensiktsmessig. Hensikten er endring eller økt bevissthet om etiske utfordringer i den daglige samhandlingen.

DEL 3 STUDENTER

Som ferdig utdannet yrkesutøver kommer du til å samhandle med personer som har behov for tjenester hjemme. Det er slike samhandlingsrelasjoner disse filmene tar opp.

Filmene og heftet kan brukes i din utvikling til profesjonell yrkesutøver. Her har vi tatt utgangspunkt i vernepleierstudenter. Vi mener likevel at materialet er like anvendelig for studenter og elever ved andre studieretninger innen helse- omsorg- og sosialfag.

Vernepleierens rolle som helse- og sosialpolitisk aktør og advokatrollen overfor brukere er også viktig å arbeide med som student.

Vi har beskrevet bruk av dette materialet til personale og til brukere. Som student vil vi anbefale deg å arbeide med begge disse to delene. Det å kunne sette seg inn i den andres opplevelser er sentralt, derfor bør du først jobbe med materialet til brukere, deretter med materialet til personale. Når du har gjort det kan du knytte arbeidet til din rolle som student og til dine læringsutbytter.

Rammeplan for vernepleierutdanning definerer noen hovedmål i kapittel 3.3. Vi mener to av disse målene er spesielt aktuelle i arbeidet med filmene:

- Møte brukere med empati og respekt ut fra perspektivet om likeverd, uavhengig av alder, kjønn, kultur, livssyn og virkelighetsoppfatning
- Kunne kommunisere og handle etisk forsvarlig sammen med brukere, pårørende og i nærmiljøet ellers

Med utgangspunkt i disse målene i rammeplanen har hver høyskole definert læringsutbytter til hvert emne i studiet. Du kan ta utgangspunkt i de aktuelle læringsutbyttene for det emnet du arbeider med når du bruker filmene som utgangspunkt for refleksjon og diskusjon.



Filmene og heftet kan gjerne brukes til praksisforberedende arbeid, og i arbeid med etiske utfordringer og etisk refleksjon. Andre tema i vernepleierutdanningen, som for eksempel kommunikasjon, empowerment, selvbestemmelse og miljøarbeid er relevante diskusjonstema i arbeid med filmene.



DEL 4 LITT OM HVA FILMENE HANDLER OM OG SPØRSMÅL TIL FILMENE

«Avtalen»

Monica og personalet har avtalt at Monica skal få hjelp til å pakke etter klokka 20.00. Monica har besøk av kjæresten. De ser en film som varer til klokka 20.00. Hjelperen kommer klokka 19.25 og sier de må pakke med en gang.



«Festen»

Kjersti har fest for vennene sine. Når festen er slutt blir Camilla igjen for å hjelpe til å rydde. Når de er ferdige spør Kjersti om Camilla vil ligge over. Det vil hun. Når personalet kommer sier hun at Kjersti ikke får lov til å ha overnattingsgjester uten at det er avtalt på forhånd.



«Ukepengene»

Det er onsdag. Klara får 200 kroner i ukepenger. Hun bestemmer seg for å gå på butikken. Hun kjøper et blad og en sjokolade. Sjokoladen spiser hun opp. Når hun kommer hjem, møter hun personalet som spør hvor hun har vært. Hun får beskjed om at hun ikke får handle på onsdager, og at hun må gå tilbake til butikken, levere bladet og få pengene igjen.



«Før selskapet»

Jan skal i selskap. Han skal dusje og pynte seg. Et personale kommer inn og sier at han må barbere seg. Jan vil ikke barbere seg. Han vil spare til skjegg. Et annet personale kommer for å hente Jan og kjøre han til selskapet. Han sier at Jan må barbere seg for å få lov til å dra i selskapet.



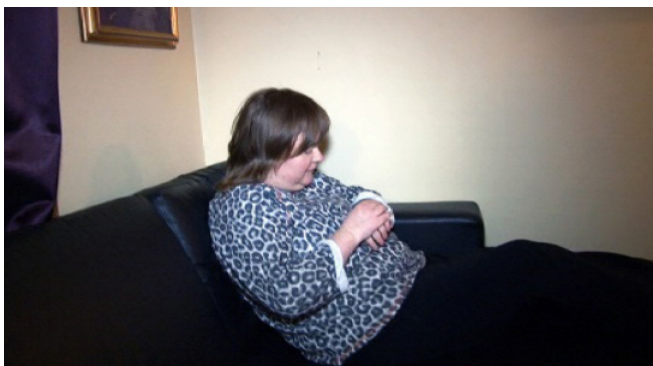
«Arbeidsklærne»

Kari skal på arbeid. Personalet kommer inn og legger fram arbeidsklær. Kari leter i skapet sitt og finner en kjole som hun kler på seg. Hun er veldig fornøyd når hun er ferdig. Da kommer personalet inn og sier at hun ikke kan gå på arbeid i kjole.



«Primærkontakten»

Tone venter på Iselin som er primærkontakten hennes. Tone gleder seg til Iselin kommer. Hun ser på klokka og venter. Når det ringer på, så er det ikke Iselin som kommer inn. Det er et annet personale. Hun forteller at Iselin har sluttet i jobben og at hun skal være primærkontakten. Det har ikke Tone fått beskjed om før.



SPØRSMÅL TIL FILMENE

Avtalen



- Hva tenker dere når dere ser denne filmen?
- Hvordan synes dere personalet var?
- Hva ville dere gjort?
- Ser dere andre måter å gjøre dette på?
- Hvorfor tror dere personalet gjorde det på denne måten?
- Hvordan tror dere Monika hadde det?
- Hva tror dere hadde skjedd hvis Monika hadde sagt nei til å pakke før klokka 20.00?
- Hvor gyldig er en avtale mellom brukere og personalet?
- Kan en avtale forandres?
- Hva skal til for at en avtale kan forandres?
- Har dere opplevd liknende situasjoner?



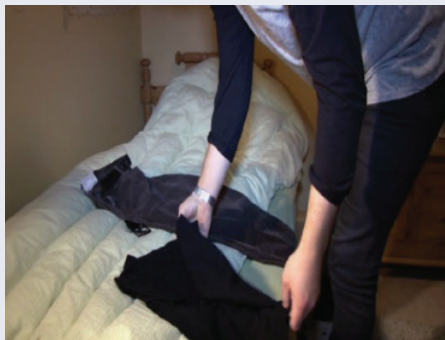
- Hva tenker dere når dere ser denne filmen?
- Hvordan synes dere personalet var?
- Ser dere andre måter å gjøre dette på?
- Hvorfor tror dere personalet gjorde det på denne måten?
- Det finnes mange regler. Hva er en regel?
- Hvem bestemmer reglene?
- Hvilke regler er lure å ha?
- Hvordan tror dere Kjersti hadde det?
- Hva tror du hadde skjedd hvis Kjersti hadde sagt at Camilla *skulle* ligge over uansett hva personalet sa?
- Har dere opplevd liknende situasjoner?





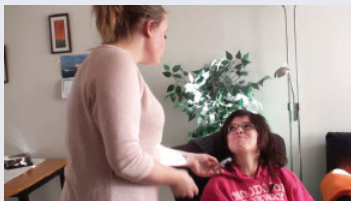
- Hva tenker dere når dere ser denne filmen?
- Hvordan synes dere personalet var?
- Hvorfor tror dere personalet gjorde det på denne måten?
- Hva er en avtale?
- Hvem bestemmer avtalene?
- Må disse avtalene holdes?, Hvor bindende er de?
- Hva ville dere gjort i denne situasjonen?
- Hvordan tror dere Jan hadde det?
- Hva tror dere hadde skjedd hvis Jan nektet å barbere seg?
- Har dere opplevd liknende situasjoner?





- Hva tenker dere når dere ser denne filmen?
- Hvordan synes dere personalet var?
- Hvorfor tror dere personalet gjorde det på denne måten?
- Hvem bestemmer hva som er riktig arbeidstøy?
- Hva ville dere gjort i denne situasjonen?
- Hvordan tror dere Kari hadde det?
- Hva tror dere hadde skjedd hvis Kari nektet å skifte klær?
- Har dere opplevd liknende situasjoner?





- Hva tenker dere når dere ser denne filmen?
- Hvordan synes dere personalet var?
- Hvorfor tror dere personalet gjorde det på denne måten?
- Hva er hensikten med handledager?
- Hvilke konsekvenser får det å ha handledager?
- Ser dere andre måter å gjøre dette på?
- Hvordan kan personalet gi god hjelp med økonomien?
- Er det lov å være litt ufornuftig?
- Hvor går grensene?
- Hvordan tror dere Klara hadde det?
- Hva tror dere hadde skjedd hvis Klara hadde nektet å gå tilbake med bladet?
- Har dere opplevd liknende situasjoner?





- Hva tenker dere når dere ser denne filmen?
- Hvordan synes dere personalet var?
- Hvorfor tror dere at de ikke har gitt henne beskjed om at primærkontakten skulle slutte?
- Når er det best å få beskjed om at noen skal slutte?
- Hvordan kan det gjøres på en måte som ikke gjør det så vanskelig?
- Hva er det viktig å huske på når noen skal slutte?
- Hvordan tror dere det var for Tone å få beskjed på denne måten?
- Har dere opplevd liknende situasjoner?
- Har dere opplevd å ikke få beskjed på forhånd?



Prosjektet er støttet av

- Samarbeidsorganet mellom Helse Midt-Norge og høgskolene
- Midt-Norsk Nettverk for Helse- og Sosialfaglig forskning
- Farmasiutdanninga ved Høgskolen i Nord-Trøndelag

Prosjektgruppe

May Østby (prosjektleder), Marit Haugenes, Åse Asmyhr, Ove Hellzen, Sissel Moe, Ole Magnus Oterhals, Magnus Sten og Kjersti Sormbroen.



Takk til

Professor Stål Bjørkly ved Høgskolen i Molde og Professor Jan Tøssebro ved NTNU for nyttige innspill til prosjektet!

Prosjektet er gjennomført i samarbeid med habiliteringstjenestene i Helse Midt-Norge i de tre fylkene.



Filmene og heftet kan lastes ned fra følgende nettsider:

www.nfunorge.org/

www.naku.no

www.fritidforalle.no

www.aktivung.no

<http://www.landsforbundet-lupe.no>

<http://samordningsradet.no/>

Dersom du ønsker å kjøpe materialet på minnepenn og trykt arbeidshefte kan det bestilles fra NFU

<http://www.nfunorge.org/no/Nettbutikk/>

Kontaktopplysninger

May.Ostby@himolde.no, mobil 99746629,
Marit.Haugenes@hint@no, Ase.Asmyhr@hist.no

Prosjektet «Mitt hjem – Min arbeidsplass» handler om mennesker med utviklingshemming og det å få hjelp hjemme. Det handler også om det å gi hjelp i hjemmet. Det er noe annet å få hjelp enn det å gi hjelp. For brukeren handler det om privatlivet, mens for personalet er det en jobb. Det kan det bli mange vanskeligheter ut av.

Prosjektgruppen har jobbet sammen siden 2011. Vi har utviklet filmene, som er basert på sanne historier. Vi har snakket med både brukere, personale og studenter for å se om filmene kan brukes til å snakke om det som kan være vanskelig.

Vi har også tenkt mye på hvordan det er å jobbe sammen i et sånt forskningsprosjekt, og hvordan det kan gjøres slik at alle er med på ordentlig. Dette skal vi skrive om et annet sted.

Vi håper du får nytte av filmene!

Marit Haugenes og May Østby

2013

