

MODELLER I MILJØARBEID

SEPTEMBER 2010




NAKU
NASJONALT KOMPETANSEMLØP
OM UTVIKLINGSREIING

INNHOOLD

1 FORORD

2 MODELLER I MILJØARBEID

2.1	Om å snu alt på hovudet. Kompetanseenhet Vest i Bergen	s. 2
2.2	Tilbake til sivilisasjonen. Østre Rosten Botiltak i Trondheim	s. 5
2.3	Humor og miniprojekt. Ullevålsveien 34 i Oslo	s. 9
2.4	Det er lurt å ta hendene i lomma. Botjenesten i Ålesund	s. 12
2.5	Mineryddarane. avlastningsheimen Hamrane i Tysvær	s. 15
2.6	Minst mulig styr. Bergmarksetra ressurscenter i Asker	s. 18
2.7	Alternativ og fleksibel tenkning nødvendig. Omsorgstjenesten i Tromsø	s. 21
2.8	Forklaringer og festmiddager. Virksomhet 9 i Karmøy	s. 24

3 ANDRE LØSNINGER

3.1	Rettsikkerhet for mennesker med psykisk utviklingshemming. Berit Berg	s. 28
3.2	Livskvalitet, utvikling og endring. Leif Hugo Stubrud	s. 30
3.3	Det nytter – og det trenger ikke være vanskelig. NFU – Jens Petter Gitlesen	s. 32
3.4	Det er mange veier til Rom, men noen fremstår som enklere. Kim Berge	s. 34
3.5	Andre Løsninger og faglig forsvarlig. Karl Elling Ellingsen	s. 36

HVA ER MODELLER I MILJØARBEID?

Karl Elling Ellingsen
Leder/ professor
NAKU

I senere år har det kommet en rekke fortellinger om til dels store endringer og økt satsing ved etablert praksis overfor personer som oppfattes å ha krevende og utfordrende atferd. I hvert enkelt tilfelle framstår disse som enestående fortellinger/historier, og er det også. Imidlertid kan det ha interesse å se om det finnes en eller flere fellesnevner i fortellingene. Kanskje er det noen sider ved måten man tilrettelegger på, tenker på, strukturer på og lignende.

Vi samlet 10 av fagmiljøene som har slike fortellinger/historier å brette om. Før vi traff disse miljøene ba vi dem tenke gjennom hva som eventuelt har vært avgjørende hendelser eller trekk ved historiens utvikling.

Under rundebordskonferansen som ble avholdt høsten 2008 oppfordret vi de enkelte miljøene/deltakerne om å komme med deler av den historien de kjente, med vekt på elementer som har særlig betydning for at historien har forløpt og forløper som de gjorde.

Rundebordskonferansen hadde et formål i seg selv ved å synliggjøre det arbeidet som foregår rundt i fagmiljøene. Under samlingen diskuterte miljøene seg frem til 7 nøkkelord/ suksessfaktorer som så ut til å være felles for alle miljøene. Disse var:

- 1) Opplæring
- 2) Fagutdannet personale - kompetanse
- 3) Veiledning
- 4) Holdninger
- 5) Ledelse - koordinering
- 6) Økonomi
- 7) Personlig egnethet

På bakgrunn av rundebordskonferansen har 8 av fagmiljøene fått utformet tekster som fremstår som eksempler på praksis knyttet til disse 7 nøkkelord/suksessfaktorer.

Som et tillegg til dette har forbundsleder Jens Petter Gitlesen i Norsk forbund for utviklingshemmede – NFU, Berit Berg som satt i Røkkeutvalget, Leif Hugo Stubrud tidligere medlem av rådet for vurdering av praksis etter sosialtjenestelovens kapittel 4A og NAKU ved rådgiver Kim Berge og leder Karl Elling Ellingsen forfattet korte tekster som skriver seg opp i mot temaet.

I tillegg til å takke alle som har vært med og delt sine historier vil vi takke Østre Rosten botiltak i Trondheim kommune ved faglig ansvarlig Heidi Korsen som har bidratt til at rundebordskonferansen ble avholdt. ■

2.1 KOMPETANSEENHET VEST I BERGEN

OM Å SNU ALT PÅ HOVUDET

Personalet ved Kompetanseenhet Vest i Bergen har endra seg meir enn brukarane. Det har dei gjort mellom annan ved hjelp av å filme seg sjølv.

Tekst og foto: Marit Bendz

Det finst mange etablerte sanningar der ute, til dømes at menneske med autisme har ekstremt behov for struktur.

- Men det viktigaste er at dei er trygge på folk rundt seg. Då kan dei vere med på det meste, seier Frode Skudal, familierapeut og ein av tre i fagteamet.

- For å få til desse trygge rammene er god opplæring og kommunikasjon viktig, saman med etikk og haldningar. Ein må sjå kvart menneske som noko unikt, med sine individuelle behov. Det

stiller store krav til oss som tenesteytarar.

Videoretting

Kompetanseenhet Vest har 34 brukarar og nærare 400 tilsette fordelt på vel 170 årsverk. Bustadene er spreidde, med kvar sin einingsleiar. Familierapeut Steinar Varøy er ein av dei andre i fagteamet. Begge er knytt til Leirvikåsen Bofellesskap i 20 prosent stilling for å øve i miljøet.

- I tillegg held vi kurs i førebygging av utfordrande åtferd, fortel han. Dei ulike bustadene tek kontakt når dei treng motivasjon eller noko er vanskeleg. Fagteamet stiller med kursing, fagleg rettleiing, refleksjonssamtalar og Marte Meo, videoretting mykje brukt i barnevernet og eldreomsorga. Ti frå personalet er snart utdanna Marte Meo-terapeutar, seks nye startar på utdanninga i haust.

- Vi filmar situasjonar og plukkar ut «samspelsnuttar», sett gjennom perspektivet til brukaren. Refleksjonane rundt desse lærer oss mykje. Kva skjedde, kva kunne vi gjort annleis eller kva utløyste det smilet? Det gjeld også korleis personalet er overfor kvarandre.

Avdekkar godt og gale

Dei har samtykke til å filme og bruke opptaka i opplæringa, resten vert sletta. Snuttane har overføringsverdi både til andre situasjonar og andre brukarar.

- Det er den mest effektive rettleiinga eg har hatt, seier assisterande leiar Anne Berit Steffensen. Ho er assisterande leiar ved Storåsen Bufellesskap, der Stig (46) bur. Brukarar med utfordrande åtferd er i stor grad ekskluderte frå dagsentera i Bergen, så eininga har like godt laga sine egne; Tjønne dagsenter og



Ein videosnutt kan lære personalet mykje om brukarane sine behov, og sine eigne måtar å støtte brukaren på, meiner Frode Skudal og Steinar Varøy ved Kompetansenhet Vest i Bergen.



Stig (46) var «den verste frå Vestlandsheimen». No bur han i Storåsen Bufellesskap, og elsker turane med assisterande leiar Anne Berit Steffensen.



Marte Meo-terapeutar nyttar små videokamera for å betre kontakten mellom krugarar og personale.

Leirvikåsen beboerbedrift. Dei tek på seg ulike oppdrag som vedkløyving- og sal, snikkaroppdrag, transport, flytting og reklameutkøyring. Men i dag er det ingen oppdrag, det er ein nydeleg dag i Bergen, og dei fleste bebuarane ved Storåsen er på sjøen i eigne båt. Men Stig er heime.

Det vart ofte uro rundt Stig etter at han kom av bussen, då gjekk han ofte inn til naboen eller i fellesstova for å hente seg kaffi. Ved å studere videoopp- taka av situasjonen, oppdaga dei at nett då var det ingen som såg han. Slik kunne dei endre si eiga åtferd og gjere han trygg i den situasjonen. Også små sekvensar med positivt samspel og der vanskelege situasjonar vart løyste på ein god måte er veldig lærerike.

- Det vert sett i gang grupperettleiing på kvart bufellesskap utover hausten. Målet er at kvar brukar skal ha sin film som opplæring for nye, fortel dei.

Tillit framfor kontroll

Både Skudal og Varøy var med på oppstarten av ein av bustadene i 1997. Dei fortel om ei tid med massive konfliktar og der meistring av vald stod i fokus. Planane kom alltid framfor mennesket, og det vart åvara mot å gje brukarane litlefingeren. På under eit år vart alt snudd på hovudet, ein trekte bebuarane meir inn i planane og spurde, kva ynskjer du? Personalet var det same. Ein av dei første brukarane

var «millionmannen», som hadde fire personale og eit svært negativt ord på seg. I dag er det nok med ein hjelper, og han vert heller kalla «han blide som er så glad i å gå på tur». Dei den gong daglege utageringane og mange skademeldingane førekjem mest ikkje lenger.

- Tillit er ikkje noko ein har, men noko ein må jobbe for å oppnå, påpeikar Skudal, som no vidarefører ideane til alle bufellesskap og nye opplæringsvakter. Alt for ofte vert folk kasta inn i jobben, det er lite verdig, på alle plan. Nye folk må bli lagt merke til og følgt opp. Det vert dei i grupperettleiinga, der vi blander nye og erfarne, utdanna og ufaglærte.

Trivnad og tryggleik for alle

- Vi prøver å få til månadlege refleksjons- samtalar med kvar enkelt, slik at alle kjem til orde, både sterke og svake stemmer. Det er ofte heilt andre ting enn det ein trur som opptek folk, seier Varøy.

- Men den uformelle rettleiinga er vel så viktig, at personalet vert gode til å rose kvarandre, legg Skudal til. Det er god økonomi i eit stabilt personale som trivst, og brukarar som ikkje lenger treng fire hjelparar på ein gong. Liten gjennomtrekk og færre sjukemeldingar er andre konsekvensar. Det er også fleire kvinner i personalgruppa etter at det vart slutt på omgrep som «tunge brukarar» og «instrukskontroll». Stig hadde fire personale på Vestlandsheimen, no går han gjerne tur med ein eller to. Men dei vil

ikkje svartmåle dei gamle institusjonane heilt, det Stig lærte på Vestlandsheimen gjer også at han kan gå på butikken.

Dialog og god kjemi

I følge Skudal er det ganske enkelt ikkje mogleg å ikkje- kommunisere.

- Alt du gjer og seier er kommunika- sjon. Difor er det så viktig å skape dialog og samspel med kvar enkelt brukar. Brukarane kan ikkje velje venene sine sjølv, difor må ein prøve å finne personale som passar, kjemien må stemme.

- Og kvifor skal ein alltid ha ein skjult agenda ved samvær, ha utbyte av ein aktivitet? undrar Varøy. Som om alle må vidare. Det er betre å ha ambisjonar om livskvalitet, at to menneske kjem saman for å ha ein kjekk dag.

Står det på planen at ein brukar skal dusje, og han ikkje vil, går det lett prestisje i det.

- Kor mykje makt skal ein bruke for å få pussa tenner? Kor mykje skal ein bry seg om foreldre som er opptekne av at husværet er ryddig og at ungene ser fine ut? spør dei to. At pårørande er misnøgde betyr ikkje alltid at personalet ikkje gjer jobben sin.

- Det er ikkje vårt hovudfokus å tilfredsstille foreldra. Men det er viktig å sjå og bruke foreldre som ein ressurs. ■

2.2 ØSTRE ROSTEN BOTILTAK I TRONDHEIM

TILBAKE TIL SIVILISASJONEN

Mange var redd Petter, både naboer og personale. Det var så gale at han ble flyttet fra den nye boligen for vel ti år siden og ut på landet, langt fra folk og gjennomgangstrafikk.

Tekst og foto: Marit Bendz

Etter ansvarsreformen hadde Petter fått en psykisk knekk. I 1999 hadde han seks vedtak om bruk av makt og tvang. I dag har han ingen.

Kvinnenes inntog

Gjennom et nytt fagnettverk og ei ansvarsgruppe fikk Petter etter hvert avgjøre en større del av hverdagen sin selv, blant annet gjennom rollespill.

- Fokuset ble flyttet fra at Petter hadde problemer til at det var personalet som ikke greide å tilrettelegge på en måte som Petter kunne mestre, forteller vernepleier Monica Røstad.

I 2002 ble to kvinner tilsatt for å

utfordre det mannsdominerte arbeidsmiljøet rundt den engstelige mannen. I begynnelsen var de alltid på vakt sammen med mannlige kollegaer, men så endret de turnusen slik at det ble et kvinneteam. De kunne ikke møte Petter med fysisk makt. Dette skapte først bekymringer hos Petter, han var redd for å skade dem og for at de ikke klarte å ta kontrollen om nødvendig. Men dette ble også etter hvert starten på et nytt liv for Petter. Han klarte å ta mer ansvar selv, fordi de tre sammen måtte finne nye måter å forholde seg til hverandre på. Disse alternativene åpnet dørene for en positiv holdningsendring blant personalet og mindre utfordrende adferd fra Petters side.

Gi fra seg kontrollen

- Det var vanskelig for meg å slippe kontrollen, innrømmer Bjørn Arve Ytterdahl, fagkoordinator for alle de sju beboerne på Østre Rosten. Han var ferdig vernepleier i 2002, men på slutten av 90-tallet jobbet han også med Petter.

- Skal de begynne å bestemme selv

også nå, var min første reaksjon. I dag hender det Petter minner meg på en del ting jeg ikke liker å tenke på. Husker du det? Hvorfor gjorde du det? Spør han meg. Petter har en fantastisk hukommelse. Det har sikkert vært fem hundre hjelpere innoom i livet hans, og han husker navnet på absolutt alle.

I 2004 vedtok Trondheim kommune et krav om at alle ansatte skulle ha utdanning, og en tredel av arbeidsstokken ble flyttet til andre enheter. Med nytt personale kom også nye holdninger. De behandlet ham mer likt måten personalet omgår hverandre på. Den utfordrende adferden til Petter gikk ned, noe han selv forklarte med at han ikke ønsket å vise det nye personalet denne adferden. Han forklarte også at han ikke lenger trengte å benytte ekstreme metoder for å bli hørt eller for å få gjøring på sin måte.

Tidligere var det alltid to personale på jobb for Petter, i dag er det en. Endringene utfordret personalet til å tenke nytt og kreativt, da maktforholdet ikke lenger var fullstendig på deres side. Med den



Monica Røstad og Bjørn Arve Ytterdahl ved Rosten Botiltak har sett hvordan Petter har klart å ta kontroll over sitt eget liv og blitt et lykkeligere menneske.

nye personalgruppa sank den utfordrende adferden nesten til null.

Nytt hjem, blanke ark

For tre år siden fikk Petter tilbud om ny bolig i Rosten botiltak sammen med seks andre. Deler av personalet og Petter selv var skeptisk, men selv ble han etter hvert nysgjerrig.

- Vi forsikret ham om at dette var kun hans valg, ingen skulle tvangsflytte ham, slik som det hadde blitt gjort tidligere.

Dermed satte Petter selv opp noen enkle krav; uknuselige vinduer, ingen speil og ingen skapdører på kjøkkenet. Disse ble innfridd, og dermed pakket han sakene sine med et smil. Fem av 20 ansatte ble med på flyttingen.

- Vi hadde stort fokus på at dette skulle være hjemmet hans. Vi kastet alle dagsplaner og setter nå opp planer dag for dag sammen med Petter, forklarer Monica. Østre Rosten er blitt en trygg havn, med mindre avvik, både for Petter og de seks andre med lignende lidelser og historier. Alle har tidligere blitt møtt med negative reaksjoner fra omgivelsene. Her er det ingen naboer med forventninger om en viss måte å oppføre seg på. Det er lite fellesareal inne i bofellesskapet, men av og til fellesarrangement som grilling ute på tunet.

- Stabilt personale har vært viktig, påpeker Bjørn Arve. Men det har også vært fint for Petter å få helt nye hjelpere, han likte at dette var mennesker som ikke kjente ham fra før, fra den tida han aldri var lykkelig og det var trygt å mislykkes.

- Det kan være skumlere å være lykkelig og utrygg enn ulykkelig og trygg i reimer, sier han ettertenksomt.

Respekt, respekt

Et annet og positivt resultat av kompetanseheving og holdningsendring er mindre medisiner. Enkelte diagnoser forsvinner til og med når brukerne blir møtt med respekt. Bjørn Arve og Monica mener for eksempel at det er viktig at Petter selv skriver dagsplanene sine, det gir ham ansvar. Men han trenger ikke følge dem. Det er heller ingen belønningssystemer på Østre Rosten.

- Det er feil å ta pengene deres og gi dem tilbake som belønning. Vi sier

heller; Kjøp deg noe når du synes du fortjener det.

Trondheim kommune skal spare penger. I tida med opplæring av de ansatte ble det brukt litt i overkant av budsjettet, nå blir økonomien strammere og strammere. Ti årsverk i Rosten botiltak forsvant til jul i 2009. Det er minimumsbemanning her nå, men de er til gjengjeld svært engasjerte .

- Det er vanskelig å jobbe her uten at kjemien stemmer med minst en av brukerne. I tilfelle det skjer, pleier folk å slutte frivillig. Her banker man på døra og venter til det blir sagt kom inn. Om ingen åpner for deg, har du ikke mye her å gjøre, sier Monica.

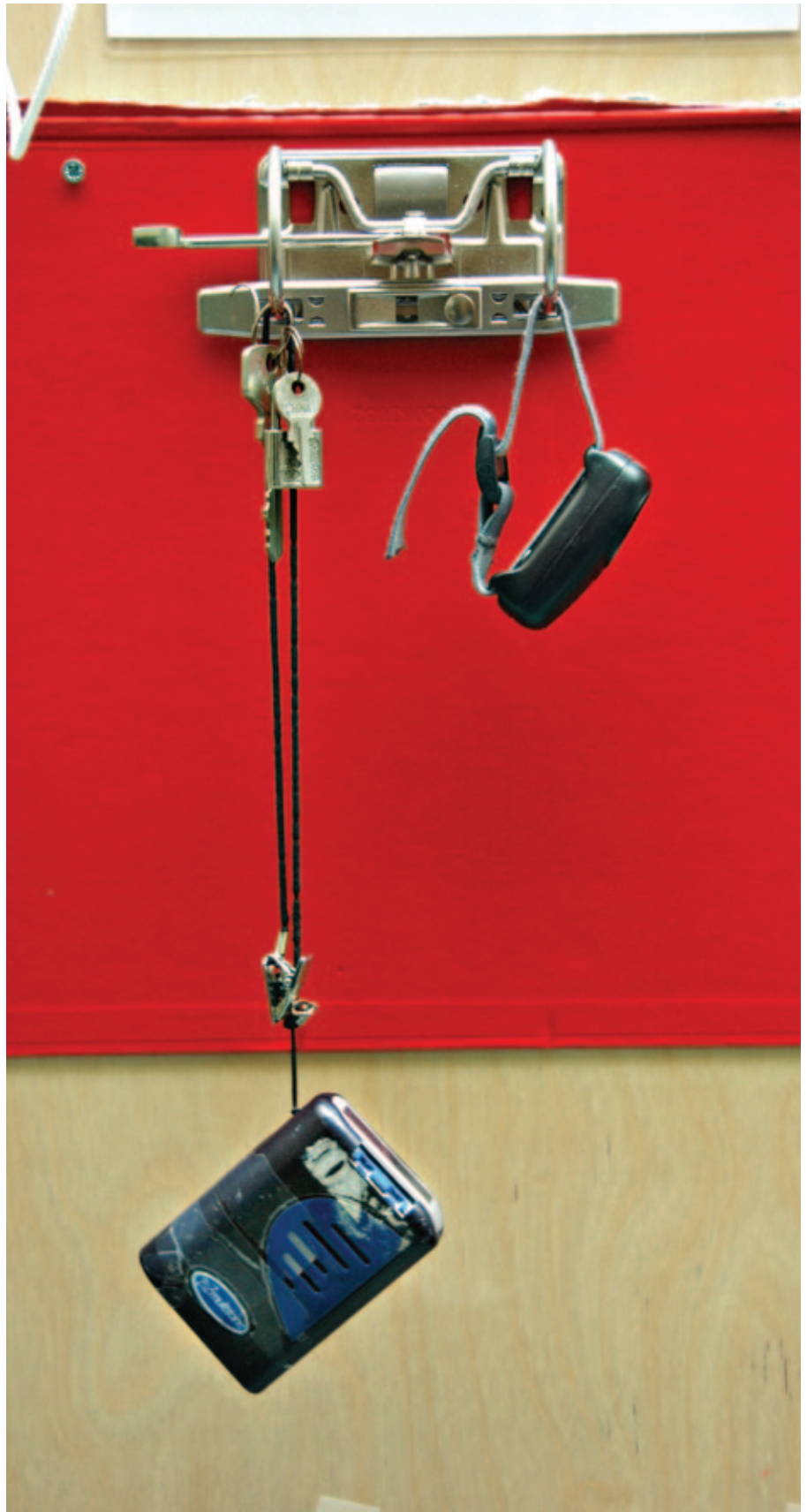
Trygg blant mennesker

Fra å være isolert fra offentlige arenaer, med skogs- og bilturer som eneste atspredelse, er Petter nå på jobb fire dager i uken, med postkjøring, pakking av aviser og makulering av papir. Han tjener egne penger og er stolt av jobben sin.

- Det er bra for ham å være sammen med andre, sier Bjørn Arve, som har fulgt ham gjennom så lang tid. Engstelige Petter er blitt 48 år, og gikk i fjor for første gang i 17. maitog, etter at han tidligere har nektet å gå ut av bilen på nasjonaldagen. Han går på kino, konserter og tilrettelagt diskotek også.

Før en aktivitet lager han sammen med personalet avtaler om hjelpsomme strategier, som han selv har kommet fram til. Han kan pynte seg før han går i butikken, noe som hjelper han i å unngå en utfordrende atferd, da han ikke ønsker at de pene klærne skal bli tilgriset eller ødelagt.

Petter er fremdeles glad i naturen, der han tilbrakte så mange stunder den tiden det meste var vanskelig. I dag er han på telttur sammen med to medhjelpere. Telt er trygt, hytte er fremdeles skummelt. Han kunne komme til å knuse noe. Det har vært alt for mange sanksjoner i livet hans. ■



Trygghetsalarmen henger stort sett på veggen i Rosten Botiltak



2.3 ULLEVÅLSVEIEN 34 I OSLO

HUMOR OG MINIPROSJEKT

Med miniprojekt – en intensiv og tidsavgrenset intervensjon i ei personalgruppe – og bevisst bruk av humor har personalet ved Ullevålsveien 34 i Oslo oppnådd gode resultater.

Tekst og foto: Sigurd Aarvig

Miniprojekt settes i gang når ei personalgruppe har behov for kursjustering, enten som følge av stagnasjon eller fordi utviklingen går i feil retning.

Humor og rollelek har vist seg å fungere godt når tjenestemottakere skal ledes til ønsket atferd og for å forebygge og løse opp vanskelig situasjoner.

I bunnen ligger en holdning hos personalet som går ut på å dele problemer, gi noe av seg selv og ikke skape kunstige skiller mellom tjenesteyter og tjenestemottaker.

Åtte beboere

Ullevålsveien 34 (U34) drives av

Storbyavdelingen ved Bydel St. Hanshaugen og er et tilbud for hele Oslo. Åtte mennesker med psykisk utviklingshemming og alvorlig og sammensatt problematferd bor i hver sin leilighet i en teglsteinsbygning sentralt beliggende i hovedstaden.

Boligene er betjent av 17 miljøterapeuter i turnus. Inkludert administrasjonen er i alt 60 årsverk knyttet til huset.

Opplæring

Bakgrunnen for miniprojekter var behovet for å utvikle ferdigheter i miljøarbeid og miljøterapeutiske program i en stor organisasjon med mange utfordringer. (Se også omtale under «Veiledning»).

Prosjektene varer i 4–6 uker og er tydelig avgrenset i målsetting og antall deltakere. Det legges vekt på å oppnå gode resultater raskt, og personalet skal oppleve høy grad av mestring etterpå, forteller vernepleier og faglig ansvarlig Martin Olsson.

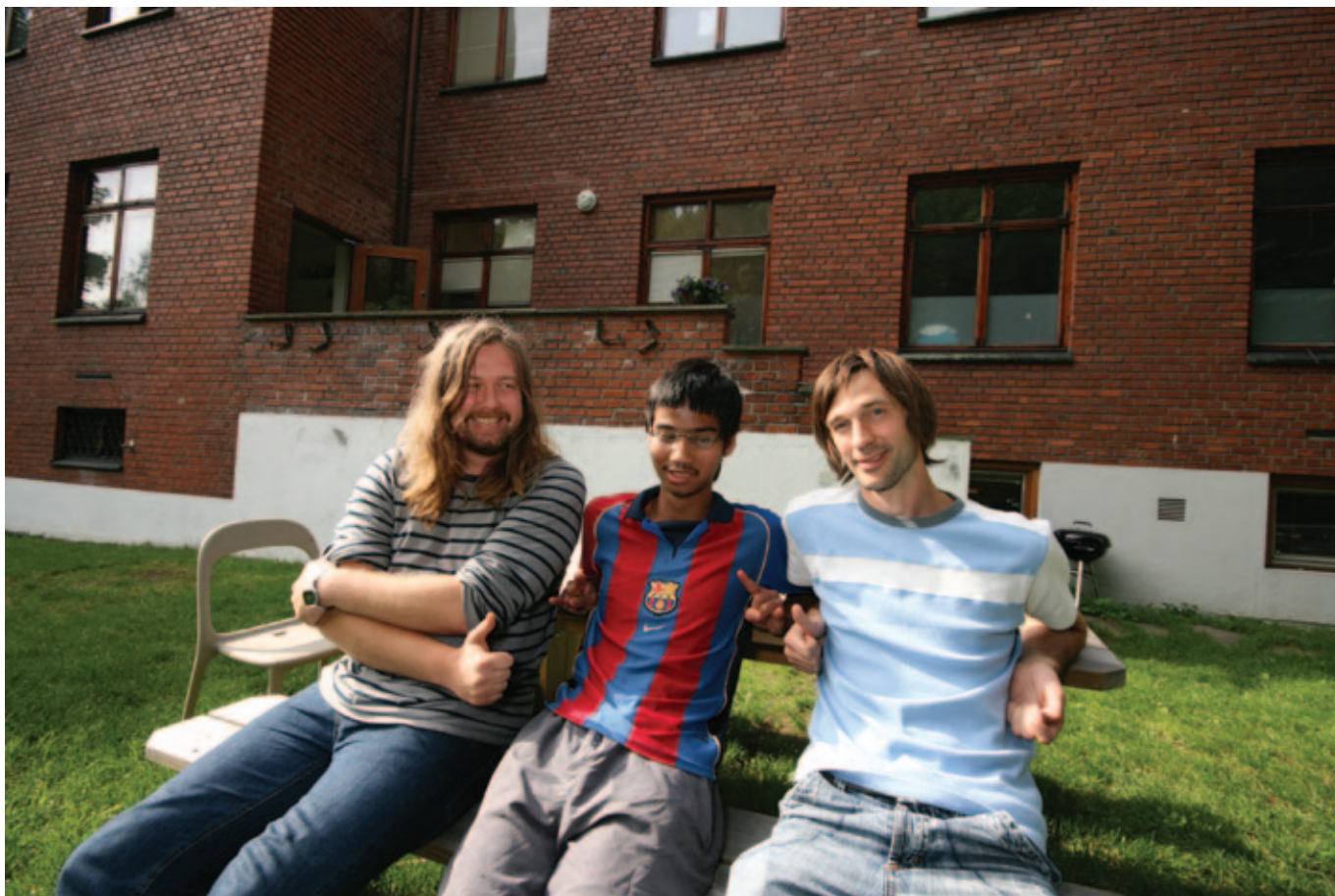
Innledningsvis etableres visse praksiser gjennom rollespill, modellering og

veiledning. En valgt progresjon i personalgruppas ferdighetsutvikling styres ved at nye ferdigheter gradvis etableres etter at andre ferdigheter er utviklet til full mestring.

Utenom miniprojektene har personalet praktisk trening hver 14. dag og heldagssamling to ganger i året. Skadeavverging har da en sentral plass på timeplanen. Nyansatte får et opplæringshefte som følger dem i seks måneder inntil de er blitt kvalitetssikret.

Fagutdannet personale med kompetanse

Da U34 ble opprettet i 2002, sto fagutdannede på venteliste for å få jobb. Nå er mange av de ansatte ufaglærte fordi det er vanskelig å få tak i folk med spesialkompetanse. Spesielt ettertraktet er vernepleiere med kompetanse i atferdsanalytiske metoder. For å få tak i disse legges det vekt på å ha et godt fagmiljø. U34 tar imot vernepleierstudenter i praksis, og flere av de ansatte er rekruttert på denne måten.



Smilet sitter løst i Ullevålsveien 34. Fra venstre teamkoordinator Thomas Brenna, beboer Marius og faglig ansvarlig Martin Olsson.

– En fordel hos oss er at du har gode muligheter til å avansere internt. Hele ledelsen har bred erfaring fra direkte brukerorientert arbeid her på huset, sier Martin.

U34 forsøker også å være synlig gjennom publisering og hyppig deltakelse på konferanser.

Veiledning

Behovet for veiledning meldes inn fra avdelingene etter behov. Med sin praktiske erfaring er lederne godt rustet for å veilede de andre ansatte. Tanken er å benytte kompetansen som finnes internt.

Miniprojekt fungerer som veiledning i en konsentrert periode hvor den samlede kompetansen på huset utnyttes. Dette skjer gjennom både hands on-veiledning, rollespill og video. Deretter

utarbeides ny praksis skriftlig, og til slutt kommer teoriundervisning. Det overordnede målet er at brukeren skal få en bedre livskvalitet.

– I vårt arbeid kan man lett få følelsen av å aldri komme i mål. Når vi virkelig vil gjøre en forskjell, går vi inn med en massiv innsats, og så måler vi effekten. Vi spør oss – har vi oppnådd målet eller ikke? sier Martin. Han legger til at alle miniprojektene som til nå er gjennomført, har nådd de oppsatte mål.

Teamkoordinator Thomas Brenna mener denne formen for veiledning blir godt mottatt av miljøene på huset.

– Vi ser at ting som fungerer positivt ett sted, kan overføres til et annet, sier han.

Når det er behov for å styrke kompetansen på fagområder som ikke er

representert på huset, brukes eksterne veiledere, for eksempel fra habiliterings-tjenesten. Videre holdes faglig forum med forelesere utenfra.

Holdninger

Humor og underholdning er en viktig del av kulturen i U34 og brukes for å bake inn gode holdninger. Teknikkene kan for eksempel være å overdrive, bruke en rollemodell som tjenestemottakeren dyrker, og å spille dum for å få en beboer til å ta initiativ. Erfaring viser nemlig at klare instruksjoner ikke alltid er det beste. Tvert imot blir en direkte oppfordring om å utføre en oppgave, eller å slutte med en uønsket atferd, ofte mottatt som nok en påminnelse om ting man ikke mestrer. Resultatet kan da bli at tjenestemottakeren utagerer og



kanskje reagerer motsatt av det som er ønsket.

– Vi prøver å være kreative, kanskje tar vi litt feil med vilje, forklarer Thomas og Martin. De illustrerer dette med en historie om en som var svært uvillig til å lage kaffe når han venter besøk. Den ansatte kan da si for eksempel – «hvordan er det nå denne kaffemaskinen virker?». Han leter i skapet etter kaffen, tar ut en flaske matolje og spør – «er det denne vi bruker?». Da tenker beboeren at dette kan jeg gjøre bedre, og han tar over kaffekokingen.

Overfor en fotballinteressert brukes teknikken «hvordan dekker man bordet på Vålerenga-vis?», og han er straks engasjert.

Mas om cola kan besvares med «å nei, ikke frist meg med det, nå som jeg har så

veldig lyst på cola!».

– Vi deler problemene. Dessuten er vi alltid opptatt av hyggelige ting som tjenestemottaker liker, sier Thomas.

Oppmerksomheten skal være på ønsket atferd. Prat om negative ting som alkohol, vold og utagering snakker de minst mulig om. Samtalen penses da over på noe annet, og gjerne ved hjelp av humor.

Hvis en person vifter med en skarp gjenstand, kan reaksjonen være – «så nå leker du Star Wars?» Hvis en person fekter med en pinne og leker aggressivt, kan reaksjonen være – «er det her drillpikefestivalen er, eller?»

– Humor er en forutsetning for å få god samhandling, sier Thomas.

Ledelse, økonomi og egnethet

I Ullevålsveien 34 er det kort avstand mellom ledelse og ansatte. Organisasjonen er endret fra én til tre avdelinger. Ved å jobbe i småteam, skal tjenestemottaker ha færrest mulig å forholde seg til. Koordinatoren Thomas administrerer daglige gjøremål, teammøter, legebesøk og lignende.

De økonomiske rammene karakteriseres som gode.

Om personlig egnethet, sier ledelsen at de prøver å få fram det beste i folk. Dyktighet i arbeidet er ikke bare spørsmål om fag, selv om spesialkompetanse verdsettes høyt. ■

2.4 BOTJENESTEN I ÅLESUND

DET ER LURT Å TA HENDENE I LOMMA

Mange var redde for Geir. Men reddast av alle var Geir sjølv. Redd for å gjere skade, redd for nærleik. No spør han sjølv nytt personale; – Kan du tryggingsgrepa?

Tekst og foto; Marit Bendz

Ansvarsgruppa rundt Geir har gjort ein snuoperasjon som alle har tent på. Dei tilsette har fått auka kompetanse, og Geir og dei andre brukarane ved Botjenesten i Ålesund har fått ein betre kvardag.

Dei åtte brukarane bur i kvart sitt husvære, bygd opp rundt eit tun. Med store og små stillingsprosentar er det rundt 60 tilsette her. Gjertrud Eidsaa er teamleiar og Evy Ramstad prosjektleiar.

Livskvalitet

Geir er redd for endringar og hadde problem med å seie ifrå om det som var vanskeleg. I sin frustrasjon kunne han gå til angrep på personalet. Livet var temmeleg tøft, både for Geir og dei som

skulle hjelpe han. Dei fleste var redde, men på same tid også glade i han. Gjertrud hadde ansvaret for Geir på den tida han hadde det så vanskeleg

- Vi var helt hjelpelause, vektarar og politi var inne for å hjelpe oss i krisesituasjonar.

Kommunen inviterte alle som hadde ansvar for Geir; habiliteringstenesta, legen og skulen, til eit møte der det vart snakka ope om problema. Dette resulterte i at habiliteringstenesta tok kontakt med autismenettverket for å få hjelp. Knutepunktet for autisme og utfordrande åtferd vart sett på saken og det vart sett av midlar til prosjektleiar i halv stilling og til kurs og rettleiing av personalet. I tillegg vart Geir utreia kognitivt og i høve psykiske lidingar. Alt dette, i tillegg til godt samarbeid gjorde prosjektet vellukka, og Geir fekk ein mykje betre kvardag.

Arbeidsplassen vart delt i to arbeidslag med Gjertrud og Evy som teamleiarar. Dermed vart det færre personale inne hos den enkelte brukar, noko som gjer både brukarar og personale tryggare.

- Det er ikkje eit nederlag å tore å seie; vi kjem til kort. Det er viktig å være ærleg. Vi stilte spørsmålet: kva er livskvalitet for Geir? fortel Gjertrud.

- For Geir kan det vere livskvalitet å ligge under dyna ein heil dag. Tidlegare tenkte personalet at det viktigaste var å få han til å gjere noko heile tida. Slik tenkjer vi ikkje lenger.

Tryggleik

Geir treng struktur, han treng å vite kven som kjem på jobb og kva som skal skje til ei kvar tid. Difor vart det lagt ned mykje arbeid i prosjektperioden for å lage ein god dagsplan for Geir. Den gjev tryggleik og oversikt, og er eit godt arbeidsverktøy for personalet. Han har nokre val sjølv, til dømes mellom å laste ned musikk eller spele data. På dagsplanmøta vert det berre fokusert på det han har klart, på det positive, understrekar Gjertrud.

Heile personalgruppa er kursa i ulike tryggingsgrep, det gjer at både Geir og personalet ikkje er redde lenger. Dei øver kvar dag, for det er lett å gløyme no når



Gjertrud Eidsaa og Evy Ramstad fortel om stort sprik i haldningane blant personalet då Geir flytta inn. No har alle ei felles forståing for kva som er livskvalitet for han.

ein treng slike middel så sjeldan.

Då Geir fekk tilleggsdiagnosen generalisert angstlidning, utarbeidde dei ein angstprotokoll saman med Geir sjølv, slik at alle kunne ta signala tidleg og handtere dei saman med han.

Geir er oppteken av privatlivet til personalet. Han kan bli heilt frå seg om nokon har ein sjuk unge heime. Difor har dei slutta å gje han informasjon han ikkje treng, og som i tillegg gjer han uroleg. Hotel Cæsar er også problematisk, då Geir assosierer personane i TV-serien med enkeltpersonar blant personalet, og det kan opplagt nok føre til problem - og mykje angst.

- Vi prøver å pense han inn på andre aktivitetar, som det interaktive TV-programmet Små Einstein i staden, fortel Gjertrud.

Inngrodde haldningar

Haldningane blant dei tilsette var eit stort problem i byrjinga. Det vart kravd lojalitet til prosjektet. Nokre av dei tilsette, som hadde jobba med Geir tidlegare, hadde vanskar med å endre oppførsel overfor han. Overlevingsstrategiar kunne fungere for enkelte, men det gjorde ikkje kvardagen til Geir betre.

- Geir har også hatt store framskritt når det gjeld nærleik. Han har ei uvanleg stor privat sone rundt seg, men i periodar kan han no be om hjelp, han let oss komme nær, til og med halde han i handa. Det er fordi han veit at personalet er der for han, men at det er han som bestemmer.

Fastlegen oppsummerer sine møte, frå det første, då han stod i døra til rommet og Geir låg innetulla i dyna si, til det siste, då legen fekk blikkontakt og lov til

å undersøke han.

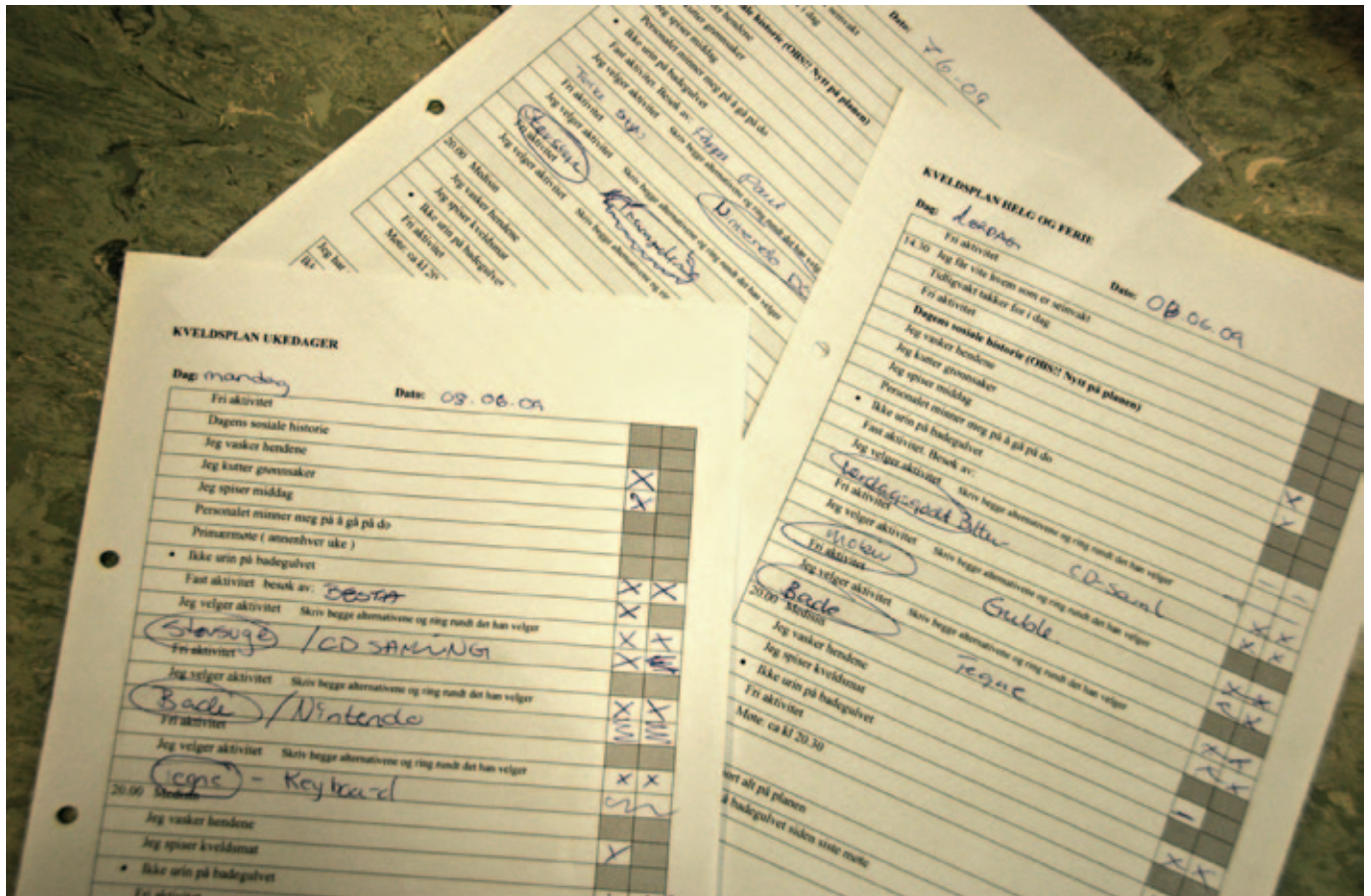
- Det har vore interessant å vandre saman med Geir frå full krise til (nesten) full kontroll, og sjå kva god diagnostikk, gode miljøretta tiltak med god rettleiing kan gjere.

Sosiale historier

Geir er ein verbal fyr, som både les og skriv godt. Difor liker han å ha alt skriftleg, til dømes enkle, konkrete historier, som hjelper han å gjere ting rett. Ei av historiene er slik:

Dei fleste vert urolege eller sinte av og til. Det er heilt vanleg. Det er og vanleg å prøve å ta kontroll når ein vert sint. Ein kan til dømes:

- ta hendene i lomma
- rekne til ti inni seg
- lukke auga eller ta hovudet ned i



Dagsplanane til Geir kan endrast undervegs, og personalet nyttar eit belønningssystem.

genseren

- seie ifrå at ein vil vere åleine
- peike ut dei ein er saman med
- vise pauseskilt
- sette seg på hendene sine

Det er lur! Eg vil prøve å gjere noko av dette når eg vert uroleg eller sint. Det er smart. Dersom eg klarer å ta kontroll på den måten, vil alle bli stolte av meg. Dei vil tykkje eg er flink og hyggjeleg å vere samane med, Det er bra :)

tiltaket “Sydvesten” har sysselsetting og arbeid ulike stader i byen

Framleis legg han seg under dyna av og til, i timar eller kanskje ein heil dag. - Vi veit ikkje kvifor, vi må berre gjere han tid, seier Gjertrud og Evy. 22-åringen er framleis mykje inne, men litt meir deltakande, han klarer å snakke om og formidle kjensler. No gler heile personalgruppa seg til å gå på ein jobb som har fått auka prestisje. ■

Vegen vidare

Det kostar å legge om heile apparatet rundt ein som Geir, men på sikt løner det seg økonomisk, m.a. fordi sjukefråværet går markant ned. Geir er ferdig med vidaregåande skule no. Målsettinga er at han skal byrje i jobb frå hausten, noko han er veldig spent på. Det kommunale

2.5 AVLASTNINGSHEIMEN HAMRANE I TYSVÆR

MINERYDDARANE I TYSVÆR

Det er betre å satse på førebygging framfor å vente på at eksplosjonen kjem, meiner dei tilsette ved avlastingsheimen Hamrane utanfor Haugesund.

Tekst og foto: Marit Bendz

Foreldre, som har ansvaret for born med spesielle behov, gjer ein fantastisk jobb, seier fagleiar Anita Grainger. Det er er stor utfordring å få kvardagen til å gå opp. Det er viktig at foreldra "lader batteria" og har tid til opprett-halde gode familierelasjonar og sosiale nettverk.

Då er det godt at det finst andre som kan ta seg av barna for ein periode, slik som ved Hamrane avlastning og bustader. Bebuarane her har trong for tilsyn heile eller store delar av tida. I dag deler 20 ungar på dei seks plassane i avlastningsdelen.

Avlastinga inneheld seks einingar; to husvære med eigne bad, soverom og kjøken, og fire rom med kvart sitt soverom og bad. Fellesarealet for

brukarane består av gang, kjøken, stove og leikerom.

- Alle som er knytt til Hamrane har eigne permar der det er skrive kva borna meistrar å gjere og kva område foreldra ynskjer vi skal trene spesielt på. Permen inneheld opplysningar som kva dei liker å ete, fritidsinteresser og rutinar rundt morgonstell og leggetid. Alle opplysningane er viktige for at personalet skal oppføre seg tilnærma likt og gjennomføre dei same grensene overfor borna.

På Hamrane vert det lagt stor vekt på aktivitet og meningsfull fritid med utgangspunkt i interessene til brukarane og dei pårørande.

Fleksibilitet

Hamrane vart bygd nytt for fem år sia, med seks bustadeiningar for unge med bistandsbehov og ein avlastingsheim. Eit ungt, engasjert og fleksibelt personale har fokus på førebygging og rehabilitering.

- Vi legg vekt på førebygging i arbeidet vårt. Like reglar og rutinar for heile personalgruppa gjev tryggleik og trivnad for alle på Hamrane, seier Anita.

- I vanskelege fasar av oppveksten kan ungene trenge ekstra tett oppfølging.

Vi ser nytten av å endre ressursbruken undervegs, der den trengst. Då kan vi gripe fatt i utfordringane så tidleg som mogleg og vonleg førebygge problemåtferd. Vi bruker mykje tid på koordinering og har felles haldningar. Den "raude tråden" er at ved å gje bebuarar og tilsette positive tilbakemeldingar på det kvar enkelt gjer bra, skapar det ei oppleving av meistring og samstundes vert fokus på problemåtferd redusert tilsvarande, forklarar ho.

- Vi har eit nært samarbeid med foreldre og skule/barnehage. Det er viktig med same reglar alle tre stader, stikkord er tillit og informasjon, seier Anita, som er glad for kompetansen hos personalet.

- Fag er viktig for at avlastning skal fungere etter intensjonane - jamfør pedagogar i barnehagar. I tillegg er Hamrane avlastning utradisjonell fordi den spelar ein så viktig rolle i kvardagen til barnet. Vi arbeider jo også med å overføre gode strukturar til heimen og skulen/barnehagen, både gjennom



Verda kan virke skummel, men ved å meistre kvardagen vert ikkje ting så farlege som dei kan sjå ut.

direkte rettleiing/hospitering og aktivt samarbeid.

Hjelp til å endre kurs

Kai er ein tenåring som gjerne vil bli likt. Difor latar han som han forstår, slik at andre skal bli glade, fortel Anne Sofie Alendal, fagansvarleg på avlastningsavdelinga. Særleg nye blant personale let seg lett lure. Så fekk dei næraste frustrasjonen når han kom heim att.

- Han har både ein syn- og hørslehemning, og treng oversikt over livet sitt. Kai har hatt lange periodar med passivitet og sjølvskading, fortel Anne. Særleg når han ikkje har oversikt og ikkje veit kva som skal skje i morgon. Difor har han saman med personalet laga to kalendrar med bilete og tekst, ein her og ein heime, det har vore ein suksess.

Tenåringsguten er med i ei

musikkgruppe, tilrettelagt allidrett og liker symjing. Men familien bur litt avsides, så sjølv om han har ein fritidskontakt er det vanskeleg å følgje opp fritidsaktivitetar .

Kai starta med avlastning ei helg for tre år sia. Han har flotte, ressurssterke foreldre som vart svært slitne då Kai kravde stadig meir merksemd heime.

I nært samarbeid med foreldra sette Hamrane i gang tiltak for å hjelpe familien.

- Vi starta med å auka avlastinga til annakvar veke så foreldra kunne samle krefter. Det har no stabilisert seg på ti døgn i månaden.

Det vart sett i gang tiltak rundt guten, som strukturering av dagen hans, ved hjelp av ein dagplan. Det vart og etablert ulike hjelpemiddel for sjølvhjelp, så han skal oppleve meistring gjennom heile

dagen.

Då desse rutinane var etablert på Hamrane, fekk familien tilbod om bistand heime for at Kai skulle bruke dei hjelpemidla han hadde lært å meistre også når han var heime hos foreldra. To som kjende guten godt frå Hamrane var ansvarlig for heimebesøka.

- Han har ein sporty familie som stiller heimen til disposisjon! understrekar Alendal.

- Det er tøft å late ein vilt framand person invadere heimen din frå klokka sju om morgonen. Men det virka, no står han opp til vekkarklokka, kler på seg og finn seg frukost sjølv. Heime har han funne roen, der han no søv på eige rom. Han gler seg til å kome hit og gler seg til å reise heim, fortel ho.



Anne Sofie Alendal, fagansvarleg på avlastningsavdelinga, Harriet Ramstad Hove, fagansvarleg for bustaddelen og Anita Grainger, fagleiar ved Hamrane avlastning og bustader.

Kvinnedominert

Alle fast tilsette ved Hamrane har minimum fagbrev, i tillegg til ni høgstulestil-lingar som vernepleiar eller sosionom, ein barnevernspedagog, ein sjukepleiar og ein førskulelærer. Dette er ein svært populær arbeidsplass for studentar og lærlingar. Men av 41 tilsette, fordelt på 26 årsverk, er det dessverre berre ein einaste mann.

- Tre personalgrupper vart slått saman til ei då vi starta for snart fem år sia, vi jobba mykje med å skape identitet som ei gruppe. I tillegg har vi heile tida fokus på arbeidsmiljø, etikk, teambygging og førebygging blant personalet, ved at ingenting vert skyfla under teppet, fortel Grainger.

Vegen vidare

Harriet Ramstad Hove er fagansvarleg

for bustaddelen, seks einingar for bebuarar mellom 18 og 29 år. Dei fleste kjem frå avlastinga.

- Det er fint, då kjenner dei personalet frå før og det vert ikkje så dramatisk å flytte heimafrå, fortel ho. Alle tre skulle ynskje at dei som no er her på avlastning kan flytte inn i ungdomsbustad her når dei vert 18 år, slik at dei kan vidareføre dei gode opplegga dei har fått til.

- Vi kjenner dei, og veit kva dei klarer. Vi veit kven som passar saman, kven som treng skjerming og liten aktivitet utanfor vindauget sitt. Nokre av dei eldste i bustaddelen er kanskje klare til å flytte vidare?

Vener på Hamrane

Det er mange i ti- tolvårsalderen på avlastinga. Dei har funne kvarandre, mellom anna gjennom Aggression

Replacement Training – ART, der dei trenar sosiale ferdigheit, sinnekontroll og moralsk resonnering. Dei fleste høgstuleutdanna her har trenarkurs i dette. Rollespelet vert leia av ein vaksen, men dei styrer mykje sjølv.

- Det er veldig spennande å sjå utviklinga i dei to gruppene, seier Alendal.

Gutane har funne vener her på Hamrane.

- Dei speglar kvarandre, saman med foreldra tilpassar vi dagane så dei som går godt saman er her på same tid.

- I sommar har vi overbooka her ein periode, så vi spurte om to jenter om dei kunne tenkje seg å dele rom, begge vart så glade, ingen av dei hadde hatt overnattingsbesøk før. Dei veit at andre jenter har det. ■

2.6 BERGMARKSETRA RESSURSSENTER I ASKER

SLIK SKAPES GODE RESULTATER

«Minst mulig styr» ved utagerende atferd, også kalt MMS-prinsippet, er én av mange faktorer som bidrar til gode resultater ved Bergmarksetra ressursenter for utfordrende atferd.

Tekst og foto: Sigurd Aarvig

Ved Bergmarksetra i Asker kommune har personalet oppsummert hva som gir positive resultater i det daglige arbeidet med beboere med utfordrende atferd. Punktene er skrevet ned og sortert under sju suksessfaktorer, slik deltakerne på en rundekonferanse ved NAKU ble oppfordret om å gjøre.

Nøkkelfaktorene er

1. opplæring
2. fagutdannet personale med kompetanse
3. veiledning
4. holdninger
5. ledelse og koordinering
6. økonomi
- 7 personlig egnethet.

Opplæring

Alle nyansatte ved Bergmarksetra får et opplæringshefte når de begynner i jobben. Her kan de blant annet lese om stedets historie, organisering i kommunen, lovverk, etiske retningslinjer og annen nødvendig og nyttig informasjon. Heftet inneholder også generelle tips og et registrerings skjema over ting man skal gå gjennom under opplæringen.

– Opplæringsheftene bidrar til god

informasjon som igjen gir trygghet. I tillegg sikrer de en god opplæring, sier fagkonsulent Synnøve Bjerke, som deltok på rundebordskonferansen sammen med fagkonsulent Mari Amundsgård.

I FAS (fagadministrativt system) og PAS (personaladministrativt system) finner alle ansatte det de trenger for å utføre jobben. Bergmarksetra bruker disse to systemene aktivt og sørger for å oppdatere informasjonen som ligger lagret der. FAS og PAS utgjør «rygggraden» i det daglige arbeidet på Bergmarksetra, forteller Amundsgård og Bjerke.

Personalet får tilbud om både interne kurs i kommunen og eksterne kurs og konferanser. Tre av de ansatte har fått opplæring fra vergegruppen i Oslo i å takle utfordrende atferd. De holder seg jevnlig oppdatert og fungerer som



– Vi ser at beboerne er forskjellige og at vi derfor må tilnærme oss hver enkelt beboer på ulik måte. Fagtiltakene rundt beboerne skal ikke være statiske, sier Mari Amundsgård (til venstre) og Synnøve Bjerke, fagkonsulenter ved Bergsmarksetra ressurscenter for utfordrende atferd.

ressurspersoner overfor de andre ansatte.

Fagutdannet personale med kompetanse

De tre boligene på Bergsmarksetra har hver sin fagkonsulent, som er vernepleier. Ved hver avdeling er det ansatt 1–2 terapeuter som er vernepleier, sosionom og barnevernspedagog.

– Vi synes det er viktig at de med fagkompetanse jobber i miljøet, slik at vi hele tiden har gode forutsetninger for å vedlikeholde og sette i gang de riktige fagtiltakene, sier Synnøve Bjerke.

Fagkonsulentene ved Bergsmarksetra deltar aktivt i FOKUS (Fag Og Kompetanse Utvikling Sammen), som er et fagsamarbeidsteam i Asker kommune. Gjennom FOKUS utnyttes kompetansen som finnes internt i kommunen. Tjenester ytes på tvers av resultatenehetene i

kommunen, og kompetanse overføres til andre.

Veiledning

Helt siden starten i 1994 har arbeidet blitt drevet etter atferdsanalytiske prinsipper. Eksterne veiledere med spisskompetanse på ulike metoder som har vært aktuelle for Bergsmarksetra, er hentet inn. De eksterne veilederne har bidratt til å øke fagkompetansen generelt i hele personalgruppa, understreker Bjerke og Amundsgård, som kan vise til gode resultater av tiltak som veilederne har deltatt i. Utfordrende atferd hos beboerne er betydelig redusert, samtidig med at behovet for medisiner har gått ned.

Bergsmarksetra kontaktes ofte av andre boliger, skoler og lignende i kommunen som trenger veiledning. På den måten får personalet vedlikeholdt og

styrket sin fagkompetanse. Det virker dessuten motiverende for personalet.

Holdninger

Kurs i profesjonelle ferdigheter og trenerferdigheter har påvirket holdningene til personalet.

–Vi ser at beboerne er forskjellige og at vi derfor må tilnærme oss hver enkelt beboer på ulik måte. Fagtiltakene rundt beboerne skal ikke være statiske. Fordi de hele tiden forandrer seg, er det viktig at vi tilpasser oss hvordan situasjonen er pr. i dag, sier Bjerke. Hun legger til at hyppige evalueringer av fagtiltakene er viktig.

MMS-prinsippet, «minst mulig styr», blir praktisert. Utfordrende atferd skal ikke få for stor oppmerksomhet. Den ansatte skal ha is i magen og ha en rolig tilnærming til utfordringer. I stedet for å

«synse», skal man lese ut fra kartlegging og registrering.

Personalet har en positiv holdning til utfordringer.

– Vi er veldig løsningsorienterte, sier Mari Amundsgård.

Holdningen på Bergsmarksetra er preget av «Klart vi kan» og «Det umulige tar bare litt lengre tid». Det er mye humor i personalgruppa, forteller de to fagkonsulentene.

Ledelse

Beboerne ble i begynnelsen møtt med fordommer, både fra folk i nrområdet og internt. De ble ansett som farlige personer, og det var en vanlig oppfatning at de måtte møtes med mye tvang. Svaret på denne utfordringen var økt fagkompetanse, som ledelsen har jobbet intenst med. Personalet opplevde å få faglig styrke og å mestre beboerne, og bruken av tvang og makt er redusert.

Ledelsen har arbeidet svært bevisst med arbeidsmiljøet, blant annet med sosialt samvær som har sveiset personalet sammen. Ledelsen har også lagt vekt på å synliggjøre resultater både internt

og for andre i kommunen.

Økonomi

Satsingen på kurs og veiledning gir resultater raskt og er økonomisk besparende på sikt. De ansatte blir motivert, har mindre sykefravær og står lengre i jobbene. Amundsgård og Bjerke forteller at flere ansatte har jobbet her helt siden starten i 1994.

Bonuslønn er innført for å belønne dem som gjør en ekstra innsats, for eksempel ansatte som drar ut for å veilede andre. Men også de som må ta et ekstra tak på Bergsmarksetra mens andre er ute, kan få bonuslønn for innsatsen.

– Bonuslønn har bidratt til dugnadsholdning og at vi er kreative, sier Amundsgård.

Personlig egnethet

De ansatte må være lojale og forstå poenget med måten de jobber på. En grunnleggende felles forståelse er viktig.

Noen vil sikkert tro at man må være stor og sterk for å takle beboere med utfordrende atferd, men det er ikke erfaringen ved Bergsmarksetra.

– En ansatt som er liten og beskjeden, kan like gjerne lykkes i denne jobben som en stor og sterk person, sier Synnøve Bjerke og Mari Amundsgård. ■

2.7 OMSORGSTJENESTEN I TROMSØ

ALTERNATIV OG FLEKSIBEL TENKNING NØDVENDIG

Omsorgstjenesten i Tromsø kommune

Tekst og foto; John Gustavsen

Mennesker med utfordrende adferd gjør krav på at omsorgsapparatet ser deres behov. Da må en bryte med etablerte oppfatninger. Omsorgsapparatet stilles kontinuerlig over for nye krav til løsninger når mennesker med sterkt avvikende adferd trenger bistand. Ved Omsorgstjenesten Sørøya i Tromsø har man i de senere årene sett nødvendigheten av å finne andre løsninger. Kompetanse og fleksibilitet er av avgjørende betydning for å kunne tilby gode tjenester

Vi har møtt to av de som arbeider i fagfeltet, enhetsleder John Pedersen og boveileder Eirik Schjødt. Samtalen handler om den praksis en har utviklet ved Omsorgstjenesten, spesielt i forholdet til en person med utviklingshemning, her kalt Anders.

– Anders som er ca. 50 år kom fra nå

nedlagte Trastad i 1990. På Trastad ble han tungt medisinerert, og ble tidvis reimet til senga.

–Anders har autisme og omgivelsene har hatt store utfordringer knyttet til å forstå hans kommunikasjon.

Atferdsmønsteret har vært preget av mye uro og selvskading, og har vært vanskelig å forutse. Tjenestene var tidligere dessverre preget av negative forhold. Anders hadde det ikke bra, personalet var slitent og sykefraværet stort. Det var også nødvendig med mye bruk av tvang i forhold til Anders.

Rundt år 2000 var situasjonen så ille at Fylkesmannen og enhetsleder satte foten ned, og sa at store endringer måtte til. Det ble bevilget ekstra midler fra både kommunen og Fylkesmannen. Disse pengene ble brukt til bl.a. kjøp av ekstern faglig kompetanse, og økt fagtid internt.

Gjennom observasjon og analyse har personalet etter hvert sett mønster i atferden. For eksempel virker sesonger

med skiftinger i lys/mørke tydelig inn. Man så videre at kravsituasjoner forårsaket uro, som igjen utløste inngripen fra personalet, ofte med tvang. Dette virket ofte opptrappende på Anders. De samme situasjonene gjentok seg daglig, ofte flere ganger om dagen, og uroen med påfølgende tvang ble nærmest ritualisert

- Dermed er vi inne i en opptrapningsspiral med stadig mer intensiv uro og tilsvarende inngripen fra personalet, forklarer Schjødt. Utfordringen består i å utvikle nye strategier/prosedyrer ved uro.

- Vårt mål har vært å skape en samhandling slik at Anders kan føle seg mest mulig selvstendig, forteller John Pedersen.

Anders er avhengig av klare beskjeder. Føler han seg utrygg og låser seg, kan han lett ty til slag mot hodet, ofte så hardt at personalet aktivt må hindre ham i at dette forverrer seg. Slagene kan være så voldsomme at han slår seg til blods. Det kan oppstå vansker i forholdet mellom Anders og personale hva gjelder hvor nær en skal være for å hindre sjølskading, men samtidig ikke



John Pedersen og Eirik Schjødt

krenke brukers rett til egen frison. Nye prosedyrer ved uro, som er mindre inn-gripende, kan redusere skadelig adferd.

I løpet av 2001 hadde en nesten gått bort fra bruken av tvang, men det foreligger også i dag utfordringer knyttet til vår kunnskap om hva han ønsker og forstår

Utdanning og praksis

Omsorgstjenesten har satset på å utvikle nye strategier. En har sett på alt fra opplæring til kompetanse, veiledning, holdninger, ledelse og koordinering, økonomi og personlige egenskaper. I et arbeidsteam med krevende oppgaver må en hele tiden være parat til justeringer. Dette kan også innebære omplassering av ansatte hvis det er nødvendig.

I en virksomhet der det er ulike brukergrupper vil en ha behov for et allsidig fagteam. Yrkesgruppene ved tjenesten er

sykepleiere, vernepleiere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, hjelpepleiere, lærere og ufaglærte. I tillegg kommer lærlinger og eksternt psykolog og lege. En samarbeider med Universitetet i Tromsø og med høyskolene i Alta, Tromsø og Finnmark. Samarbeidet med Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU) har vært viktig i denne prosessen.

Krevende arbeid

Omsorgstjenesten stiller store krav til mål, oppbygging og strategier. Samarbeidet med pårørende har vært viktig, rettleiing fra eksterne fagfolk nødvendig. Nå avdøde spesialpsykolog Svein Solbakken, med bred og lang kompetanse innenfor fagfeltet, var en viktig samarbeidspartner. Han vektla bl.a positive opplevelser, og opplevd livskvalitet. En god dialog med Fylkesmannens justisavdeling var også en forutsetning, ettersom bruk

av tvang er lovregulert. En utenforstående vil fort skjønne at denne tjenesten stiller store krav til både kompetanse og menneskelighet.

- Er det mulig å si noe om hva som har vært grunnleggende for arbeidet?

- Mindre tvang, null medisiner, stabilitet i faggruppene og kontinuitet, svarer John Pedersen, og utdyper: En har lagt vekt på kontinuitet i forhold til den enkelte person med utviklingshemning. Dette fordrer at personalet trives i arbeidet. En balanse mellom realkompetanse og fagkompetanse er nødvendig. Folk har vært tatt ut av tjenesten. Man har silt ut arbeidssøkende. En overordnet filosofi har ligget bak dette.

- Det har vært påkrevd med styring og endring av personalstokken, sier Pedersen.

Det har vist seg at selv små endringer

kunne føre til positive resultater. Eirik Schjødt tar fram fire momenter:

- Hindring av sjølskading på en mindre inngripende og mindre integritetskrenkende måte, med et minimum av fysisk kontakt/tvang overfor bruker.
- En mer oversiktlig hverdag for Anders, med færre, og mindre kompliserte kravsituasjoner.
- Mer fokus på positive opplevelser og økt livskvalitet generelt. Man har bl.a kuttet ut dagsenter med hyppige kravsituasjoner, og heller satset på turer, kafebesøk etc.
- Da vi etter hvert kunne gå fra 2:1 bemanning til 1:1 løste mye seg opp til det bedre. Anders så ut til å føle seg tryggere. Fordelene med 1:1 er flere. Personalet holder lettere fokus på bruker, og ikke annet personale. Anders har færre å forholde seg til i samhandlingssituasjoner. Han får en mindre komplisert hverdag, med

færre inntrykk/handlinger å tolke og forholde seg til. Videre får man en mer likeverdig situasjon hvor han ikke er i undertall. I kombinasjon med en turnus hvor samme person følger Anders fra morgen til kveld, blir hverdagen mindre komplisert, og dermed lettere og forutse for ham.

Vi har dessuten lagt stor vekt på et nært forhold til pårørende. De har også en vanskelig hverdag, og et stikkord er *tillit*. Dette har vi oppnådd gjennom blant annet hjemmebesøk, kafebesøk sammen, og andre sosiale aktiviteter. Sist men ikke minst, har den synlige bedringen av Anders' livskvalitet bidratt til økt tillitt til de ansatte og omsorgsapparatet.

- Vi hører ofte om overskridelser ved helsetjenester. Hvordan har det gått her?

- Vi har minimalisert tallet på ansatte, og klart å holde budsjettene, svarer Pedersen.

- Kontinuitet og forutsigbarhet er vektlagt for Anders, i det daglige ett personal fra morgen til kveld uten vaktbytte, samt flere dager på rad. Videre vektlegger vi kontinuitet over

tid, gjennom lav turnover. Dette har vi oppnådd gjennom fokus på trivsel, blant annet ved bruk av ønsketurnus, lange vakter/lange friperioder. Schjødt hevder det er en fordel for begge parter (Anders og terapeut) at man har samme personal fra morgen til kveld, og flere dager på rad. Verdt å nevne er det lave sykefraværet (nær null) og den lave turnoveren i personalgruppa. Arbeidet ved Omsorgstjenesten for utviklingshemmede er omfattende, krevende, men også givende for fagpersonalet. Det er godt å se at systematisk endringsarbeid kan gi positive resultater. ■

2.7 VIRKSOMHET 9 I KARMØY

FORKLARINGER OG FESTMIDDAGER

- Jeg vil si det er 100 prosent forbedring, sa en av naboene til Virksomhet 9 i Kopervik i Karmøy kommune nylig. Det er ikke så langt unna sannheten.

Tekst og foto; Marit Bendz

Ellen elsker fest. Det er som om hun har innebygde klokker som ringer 14 dager før høytider. Bare at da blir hun helt propell, det er så kjekt at det tipper over. Jula er det beste og verste, hun kan godt begynne tidlig på høsten med tegnet for juletre.

- Ja, men det er lenge til jul, svarer vi da.

- Juletre, juletre..

- Ja, men vi må vente. Det er lenge til. Eller det er i morgen. Nå forstår hun at hun må vente med å ta på seg finkjolen. Dermed er jul blitt et litt mer lystbetont begrep her, ler fagansvarlig Maria Hansen og virksomhetsleder Elin Hansen.

- Nå har vi innført fellesmåltider i

helgene, det fungerer utrolig bra. En liten fest hver lørdag og søndag der Ellen kan ta på seg skjørt. Dermed er de virkelige høytidene, som tidligere var så problematiske, ikke så store lenger.

Myke møter

Før hadde man mer fokus på hvordan avverge og holde.

- Vårt fokus er hvordan møte minst mulig provoserende, forklarer Elin Hansen, og viser hvordan man kan møte en bruker; jeg sitter i en stol, hun kommer rett mot meg, hun er stor, faktisk litt skummel.

- Ikke sant? I stedet kan jeg gå på siden av deg, bøye meg ned, jeg er ikke så skremmende da.

De som kom fra sentralinstitusjoner har trolig med seg en del vonde historier. Alle beboerne her har sine egne fotoalbum, men mange mangler 20 år av livet sitt der.

- Vi aner ikke hva de opplevde disse årene. Det måtte være fælt for foreldrene, som ofte fikk beskjed om ikke å komme på besøk, fordi ungene ble så urolige. Så

fikk de høre i ettertid; hvordan kunne du plassere barnet ditt på institusjon, der de hadde det så grusomt?

- Vi kunne gullforgylt de pårørende, utbryter Maria Hansen, som også er opptatt av at man må ta vare på det store engasjementet i personalet.

- Vi må passe oss for å lene oss tilbake fordi vi er et foregangsland og alt er så bra her.

Fra tvang til kommunikasjon

Tidligere skulle man stå på krava, nå er løsningen samhandling med bruker. Jenny og Ellen er 45 år gamle, hvorfor skal de stadig trene på nye ting? Nok er av og til nok.

De to kom hjem til Karmøy kommune i 1989 fra Nærlandsheimen på Jæren, der de hadde bodd fra de var små. De tre første årene delte de en institusjonsbolig med to andre, så flyttet de inn i en leilighet som var dårlig egnet, med felles stue og kjøkken. De trigget ofte hverandre, og det var perioder med mye utagering.

I 2006 sto dette huset i Rusvikveien



Fagansvarlig Maria Hansen, Jenny og virksomhetsleder Elin Hansen ved Virksomhet 9 i Kopervik i Karmøy kommune.

ferdig, og de to kvinnene flyttet inn.

- Det var fantastisk å se hvor stor pris de satte på å få sine egne leiligheter, og flyttingen gikk greit. Personalet som har fulgt dem sier at de to aldri har hatt det så godt som nå, forteller Elin Hansen. Ingen av dem er særlig sosiale, de fungerer godt ved siden av hverandre, men ikke sammen, de søker heller personalet.

- Jeg fikk vite at de var svakt fungerende, men ble positivt overrasket. Nå høster vi fruktene av det som har blitt gjort de siste årene, og fører arbeidet videre, sier Maria Hansen.

Orakelperm

- For å skape trygghet i personalgruppa, forteller vi alltid først om interesser og personlighet hos beboeren til nytt personale, vi bygger et positivt bilde i stedet for å komme med skremselspropaganda,

forteller hun.

Denne boligen har ry for godt arbeidsmiljø og faglig styrke. Begrepet ”tunge brukere” finnes ikke lenger. Om nytt personale lurte på noe her, finnes svaret alltid i en perm. Man føler seg mer selvstendig da, når man slipper å spørre andre hele tiden.

Virksomhet 9 har fire enheter; en for personer med multifunksjonshemming to km unna og tre her i Rusvikveien for personer med utfordrende adferd. En av dem er delt i to plasser for voksne og to for utredning/avlastning for barn/unge. De to andre enhetene er for voksne.

Naboene er etter hvert blitt vant til å møte beboerne. Som en nylig sa; Jeg har sett dere gå på tur, og jeg vil jo si at det er 100 prosent forbedring i forhold til hvordan det var tidligere.

Jenny og Ellen

Jenny har ikke språk, men 45 års erfaring med å være toåring, med mye selvskading. I 1999 ble det iverksatt 2483 tiltak med bruk av tvang mot henne, i 2008 var det nede i fire, og ingen så langt i år.

Jenny fikk et nytt liv for to år siden, da lavdosepreparatet Risperdal ble prøvd ut, angst var grunnen til utageringene. ”Konkreter” blir brukt som språk, en klesklype betyr å hente tørre klær og hjelpe til med å legge dem sammen

Ellen er syns- og hørselshemmet, og bruker tegnspråk. Hun er vanskeligere å plassere, både smart og svak, men knallgod på problemløsning.

- Da hun fikk en ny diagnose, forsto vi mer av hvorfor hun er som hun er. En del problematisk adferd som vi hadde jobbet mye med å minske, var egentlig



Konkreter er et språk for de språkløse, og har vært til stor hjelp for Jenny.

nytteløst, det ligger i syndromet, vi måtte akseptere og heller bruke tida på andre ting. Vi oppdaget dessuten at mye av det som faglitteraturen anbefalte, allerede var gjort i forhold til Ellen. Når hun spør om noe i dag, får hun et skikkelig svar, hun får hjelp eller en forklaring. Dermed er hun selv blitt flinkere til å kommunisere, forteller Maria Hansen.

Trangt nåløye

- I 1999 fikk vi tilskudd til kursing fra forsikringselskapet på grunn av mye personalskader. Vi brukte dem blant annet til direkte veiledning på jobb, for å finne konkrete årsaker til skadene. Fra 2007 til 2008 reduserte vi skader med 65 prosent, og i samme tidsrom ble bruken av tvang redusert med 84 prosent. Det siste året har det ikke vært et eneste tiltak med element av tvang.

Ledelsen setter strenge krav til egen-skaper hos nye medarbeidere, noe som kommer fram i stillingsannonser. Det skremmer enkelte fra å søke, men det er OK fordi det sorterer jo ut noen av dem som ikke passer inn i teamet.

Personalet er stabilt, det har ikke vært nye fast ansatte de siste tre årene. Virksomhet 9 er populært for vikarer, som ofte begynner som nattevakter for å få en fot innenfor.

For ti år siden jobbet 19 personer her, med en gjennomsnittstilling på 45 prosent. Nå er de 13, med et snitt på 75 prosent.

- Vi har innført 13-timersvakter i helgene, noe alle er veldig fornøyde med. Det blir en helt annen ro på huset når det er de samme tre er på vakt hele dagen. Og så har vi festmiddag hver

lørdag, søndag og andre helligdager. ■



Jenny har som alle andre ved Virksomhet 9 sitt eget album med bilder fra livet sitt.



Fagansvarlig Maria Hansen, Jenny og virksomhetsleder Elin Hansen koser seg med jordbær i sommervarmen ved Virksomhet 9 i Karmøy

3.1 *Rettsikkerhet for mennesker med psykiske utviklingshemming*



av Berit Berg

Det er 20 år siden Sosialdepartementet oppnevnte et utvalg for å utrede spørsmål vedrørende etiske retningslinjer, bruk av tvang og kontrollordninger for mennesker med psykisk utviklingshemming (Røkkeutvalget, NOU 1991:20). Bakgrunnen for oppnevningen var, som det sto i mandatets innledning, *betydelige rettsikkerhetsproblemer ved HVPU-institusjonene*. Og som det sto videre: *Behovet for klarere regler er ytterligere aktualisert i forbindelse med den forestående ansvarsreformen*.

Etikk, menneskerettigheter, faglighet

Jeg var en av de to brukerrepresentantene i dette utvalget og representerte Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO). Min bakgrunn var dels faglig (sosionom, sosiolog og forsker), dels var den personlig (pårørende til barn med utviklingshemming). På sett og vis burde jeg være kvalifisert for oppgaven, men underveis tror jeg noen og hver i dette utvalget følte seg temmelig utilstrekkelige – både faglig og menneskelig. Vi var satt til å lage regler som bryter med det vi oppfatter som ukrenkelig, nemlig

menneskets rett til å bestemme over seg selv. Tvangsregler strider på mange måter mot både faglighet, etikk og menneskerettigheter. Utvalget brukte derfor mye tid på å drøfte selve mandatet. Selv om kortversjonen av vår oppgave var å forslå tvangsregler, var mandatet langt mer omfattende. Det handlet om utforming av etiske retningslinjer, det handlet om bruk av tvang i nødsituasjoner og det handlet om å vurdere innføring av hjemmel for bruk av tvang i behandling og opplæring. Det var særlig det siste som skapte diskusjoner både innad i utvalget og etter hvert – i fagmiljøene. Høringsuttalelsene til lovforslaget var mange, og flere var særdeles kritiske. Det var også dette som skapte store avisoverskrifter. En av de argeste motstanderne mot loven, var Sissel Benneche Osvold, som i 1997 skrev en kronikk i Dagbladet med følgende overskrift: *Stopp! I lovens navn*. I ingressen til artikkelen skriver hun følgende:

Hva skjer når departementet av påstått god vilje ønsker å regulere den utbredte og ulovlige tvangsbruken mot samfunnets svakeste, de psykisk utviklingshemmede? Da lager man en lov som hjemler tvangsbruken. Som eneste vestlige land har Norge en særlov som bryter med menneskerettighetene og tillater tvangsbruk bare mot de svakeste. (Dagbladet 9. april 1997)

Debatten som fulgte viste til fulle hvor komplekse disse spørsmålene er og hvor mange dilemmaer som er forbundet med dem. Løsrevne avissiteter kunne skape et bilde av dette Røkkeutvalget som en samling maktskyke mennesker som verken var opptatt av menneskerettigheter, faglighet eller etikk. Eller i det minste – at vi var utrolig naive som ikke så hvordan en slik lovhjemmel kunne misbrukes. Som medlem av utvalget kjenner jeg meg verken igjen i den første eller den siste beskrivelsen. Men jeg har ingen problemer med å innrømme at det mange ganger var vanskelig å balansere mellom etiske hensyn og behovet for klarere rettsregler. Vi må huske på hele utgangspunktet for utvalgets arbeid: den omfattende, skjulte og uhjemlede bruken

av tvang overfor mennesker med psykisk utviklingshemming. Utgangspunktet var *ikke* et ønske om å innføre mer tvang, men å sikre økt rettsikkerhet i situasjoner der tvang ble vurdert som nødvendig. Et viktig siktemål med loven har vært å redusere tvangsbruken – ikke øke den. Dette skulle skje gjennom et tydeligere fokus på rettsikkerhet, prosedyrer, tilsyn og kontroll.

Tjenestemottakers selvbestemmelse

Loven ble til slutt vedtatt. I dag er rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor personer med psykisk utviklingshemmingen hjemlet i Lov om sosiale tjenester, kapittel 4a. Loven (i sin nåværende form) trådte i kraft 1. januar 2004. I innledningen til dette kapitlet understrekes det at formålet med loven er å hindre at personer med psykisk utviklingshemming utsetter seg selv eller andre for vesentlig skade. Det står også at et viktig formål med loven er å *forebygge og begrense bruk av tvang og makt*. Videre understrekes følgende:

Tjenestetilbudet skal tilrettelegges med respekt for den enkeltes fysiske og psykiske integritet, og så langt som mulig i overensstemmelse med tjenestemottakerens selvbestemmelserett. Ingen skal behandles på en nedverdiggende eller krenkende måte.

På de snart 20 årene som har gått siden Røkkeutvalget avla sin innstilling, har vi sett et fokusskifte. Mens vi på 1990-tallet var mest opptatt av selve tvangsbruken, snakkes det i dag mest om å sikre selvbestemmelse for de som skal motta tjenester. Økt selvbestemmelse blir sett på som et virkemiddel for å redusere tvangsbruken – eller som det står i loven – for å *forebygge og begrense bruk av tvang og makt*. Økt fokus på målrettet miljøarbeid, kan forstås i et slikt lys. Målrettet miljøarbeid kan sikkert defineres på ulike måter, men i min forståelse handler dette om alt fra organisering til selve innholdet i de tjenestene som blir formidlet. Det første handler om rammebetingelsene, det andre handler om det faglige innholdet. Mer konkret handler dette om ledelse,

turnusordninger, personaltetthet og kvalitetssikringssystemer, og det handler om faglig kompetanse, etiske grunnverdier og forståelse av hva som ligger i begreper som «selvbestemmelse» og «brukermedvirkning». I tillegg til dette handler det selvsagt også om ressurser. Det er ikke nødvendigvis sånn at kvalitet koster mer, men kvalitet på tjenestetilbudet forutsetter en nøye gjennomtenking av hvordan tjenestetilbudet skal tilrettelegges. På sikte kan det vise seg å bli dyrt å spare – både menneskelig sett og i kroner og øre.

Den vanskelige medvirkningen

Ambisjonen om selvbestemmelse er en viktig bærebjelke i tjenesteutøvelsen overfor mennesker med psykisk utviklingshemming. Begrunnelsen for å vektlegge retten til selv å bestemme, er både knyttet til faglige, etiske og humanistiske prinsipper. Og som vi har sett: i kapittel 4a i Sosialtjenesteloven er det også knyttet et skadeavvergings- og forbyggingsaspekt til det. Det er vanskelig å være uenig i at selvbestemmelse er en viktig ambisjon. Men – kan det tenkes situasjoner der selvbestemmelsen kan være uheldig? Eller at retten til å bestemme blir brukt til å ta beslutninger som på lang sikt er skadelige? Hvor går i så fall grensen mellom det uheldige og det skadelige? De fleste av oss gjør fra tid til annen ting som ikke er optimale verken for liv eller helse, men det skal mye til at vi fratas retten til å foreta disse dumme valgene. Vi kan spise, drikke, jobbe, trene for mye eller for lite uten at noen synes de har rett til å gripe inn. Hva så med mennesker med psykisk utviklingshemming? Hva med den unge mannen som i løpet av ti år la på seg gjennomsnittlig to kilo i året og som et resultat av dette fikk problemer med å være fysisk aktiv, noe som igjen økte vekta? Skal han hindres i å spise? I så fall – med hvilke midler og med hvilken hjemmel? Er det tvang å si stopp etter den femte brødkive til frokost? Er det tvang å gjøre maten mindre tilgjengelig utenom måltidene? Og hva med «overprøving» av passivitet? Betyr selvbestemmelse at man kan «velge» å gjøre ingenting – selv når den som «velger» ikke har

forutsetninger for å se konsekvensene?

Her er dilemmaene mange. Yttergrensene for selvbestemmelsen er det ikke vanskelig å bli enige om. Står det om liv og helse, har man rett til å gripe inn. Det er heller ikke vanskelig å si seg enig i at valg som kun handler om smak og behag, ikke gir noen utenforstående rett til å overprøve selvbestemmelsen. De vanskelige avveiningene ligger mellom disse ytterpunktene, og her fins det ingen fasit. Her må man stole på det faglige skjønn. Faglighet er imidlertid ikke noe du har eller utvikler en gang for alle. Faglighet må vedlikeholdes, videreutvikles, utfordres og diskuteres. Dette forutsetter en arbeidsform som er kollektiv og som gir rom for løpende diskusjon og refleksjon – innad blant de ansatte, med andre fagkolleger, mellom profesjonsgrupper og mellom ansatte og pårørende. Dette igjen forutsetter en organisering av tjenesteutøvelsen som gir tilstrekkelig rom for samarbeid, som gir ansatte faglig påfyll og som ser viktigheten av veiledning. Heller ikke dette vil garantere riktige avgjørelser, men det vil gjøre tjenesteutøvelsen mer åpen.

Et av institusjonsomsorgens mange problemer var mangelen på innsyn. Vi må passe på så ikke dagens bofelleskap rammes av det. Samtidig må vi passe på så redselen for å utøve tvang ikke lammer den sunne fornuften. Min påstand er at dette vil utgjøre et større rettsikkerhetsproblem enn om tjenesteutøvere stoppet overspising og oppfordret til fysisk aktivitet. Røkkeutvalgets oppgave var å utvikle rettsregler. Faglighet handler om rettsikkerhet, men det handler om veldig mye mer. For å oppnå faglig forsvarlig tjenesteyting, trengs det profesjonalitet i alle ledd – og det trengs en organisasjon som legger til rette for et bredt samarbeid mellom bruker, tjenesteutøvere og pårørende. ■

3.2 Livskvalitet, utvikling og endring



av Leif Hugo Stubrød

En av de største utfordringene da lovverket ble innført (kapittel 6a i 1999 som ble erstattet av kapittel 4a i 2004), var mangelfulle kunnskaper om utfordrende atferd. Dette omhandlet omfang av utfordrende atferd, om sammenhenger mellom utfordrende atferd og livsbetingelser som kvalitet på tjenestene og personaltetthet. Videre var det

mangel på kunnskap om metoder for å forebygge utfordrende atferd og dermed bruk av tvang. Det var også mangelfullt utviklet hvilke holdninger både tjenesteytere og samfunn bør ha til bruk av tiltak som inneholder tvang. I tillegg var det en utfordring å få innarbeidet tilstrekkelig hensyn til rettssikkerhetsregler.

Tjenesteytingen til mennesker med

utviklingshemning skal så langt det er mulig være kunnskapsbasert. Det vil si at utformingen av tjenestene skal bygge på forskning og systematisk innsamling av erfaring, og at det skal kunne gis faglige begrunnelser for valgene av framgangsmåter. Forskningen vedrørende utviklingshemning og utfordrende atferd har internasjonalt vært betydelig de siste tiårene. Likevel er forskningsbasert kunnskap om risikofaktorer og utviklingsforløp ved utfordrende atferd i forhold til de individuelle og miljømessige forholdene ikke overveldende stor. Dette vil naturligvis begrense mulighetene for systematisk forebyggende arbeid.

Det er behov for å evaluere resultatene som foreløpig er oppnådd. Det synes å foreligge en del kunnskap om avgjørende forhold knyttet til livsbetingelser generelt, men også anvendt mer spesielt der det foreligger til dels store utfordringer. Det er påvist, gjennom disse eksemplene som er beskrevet her og andre, at ved å tilrettelegge for et godt tjenestetilbud rundt den enkelte bruker, reduseres bruken av tvang og makt, og med tilsvarende økning i livskvaliteten. Sammen med innsatsen for å opprettholde de gode resultatene, vil en ytterligere reduksjon baseres på flere forhold. En del av den utfordrende atferden en ser i dag, er i seg selv et resultat av tidligere bruk av tvang og makt, ved at tidligere bistandsformer og tiltak følger med inn i nye tjenesteformer. Dette er et problem som en må forvente gradvis vil avta. Det er fortsatt mange som lever under livsbetingelser som ikke er gode nok i forhold til stabilitet, følelsesmessig forståelse og påvirkning. Dette er forhold som det er sannsynliggjort har sammenheng med forekomst av utfordrende atferd. For å finne andre løsninger enn bruk av tvang og makt ved utfordrende atferd kreves kunnskap og kompetanse. Denne kompetansen er fortsatt mangelfull. Utfordringene ligger her på utdanningsinstitusjonene. Det er også nødvendig å utvikle kompetanse innen den spesialiserte helsetjenesten. Disse tjenestene må oppgraderes i form av økte stillingsrammer, og satsning på og ressurser til forskning og fagutvikling.

Innsats som har lyktes

Systematiske erfaringer har vist at så mye som halvparten (og mer enn det) av personer som har vært fulgt av spesialisthelsetjenesten (habiliteringstjenesten) som har vist utfordrende atferd som det har vært anvendt tvang overfor, kan løses gjennom andre løsninger enn tvang. Andre løsninger omfatter mange tiltak.

- Endring av strukturer i livsmiljøet til brukeren. Dette omfatter slike ting som å redusere og stabilisere personalgruppen rundt brukeren. Videre omhandler det bedre samordning og samarbeid. Mye kan vinnes med å tydeliggjøre ledelseslinjer og generell faglig ledelse.
- Endring av kommunikasjon og samspill mellom brukeren og personalet. Her er det særlig to forhold som er av stor betydning. Det ene er å tilpasse språk og kommunikasjon til brukerens forutsetninger for å delta, og gjerne bruke kommunikasjonshjelpemidler for å tydeliggjøre kommunikasjonen. Det andre forholdet er å forstå utfordrende atferd som uttrykk for vansker som personen ikke kan uttrykke på annen måte. Det blir viktig hvordan bistandsytere tolker og oppfatter atferden, og møter den med aktiv forståelse og meningsfylte relasjoner og aktiviteter.
- Bevisstgjøring av etiske verdier. Dette omhandler å reflektere og diskutere hvilke verdier som skal styre bistandsytningen, eksempelvis forholdet mellom selvbestemmelse og behov for hjelp, forholdet mellom sosial normer for tiltak og behovet for å gripe inn (med tvang).

Ut i fra de erfaringene vi kjenner til og de erfaringene som er beskrevet i dette heftet, viser at slike tiltak som dette virker for å forebygge og redusere omfanget av utfordrende atferd og dermed bruk av tvang. Endringene også for bistandspersonalet er betydningsfulle. Trivselen og tilfredsheten med arbeidet og arbeidsutførelsen blir større. Hele situasjonen knyttet til utfordrende atferd og vanskene med å håndtere dette endres i retning av forståelse, finne

fleksible løsninger og pågangsmot for å tilrettelegge for et bedre liv for bistandsmottakeren, og dermed også et bedre arbeidsmiljø.

Vedvarende utfordringer

Ledelse og organisering av bistandsmiljøene og tjenesteytelsen er sentrale virkemidler for å yte tilpasset og riktig hjelp til den enkelte bistandsmottaker. Kravet til og betydningen av effektiv ledelse øker i takt med utfordringene en står overfor. All tjenesteyting så vel som annen organisert virksomhet krever ledelse for å samordne innsatsen. Ledelsesutfordringer ligger i å ha oversikt over omgivelsene og ulike behov til enhver tid. Ledelsen må kunne foreta strategiske valg og ha evne til å fatte beslutninger. Det er av avgjørende betydning for virksomheten at det fattes beslutninger som iverksettes. Ledelsen har også som oppgave å kunne foreta resultatvurderinger, vurdere og iverksette omstillinger. Det er ledelsens ansvar å utarbeide en strategiplan for oppjustering av kompetansen til alle ansatte.

Det er en viktig oppgave for ledelsen å etablere og vedlikeholde en organisasjonskultur der mellommenneskelige forhold, beslutninger og kompetanseoppbygging er sentrale pilarer. Ved etablering og drift av tjenesteytende organisasjoner vil en rekke momenter være av betydning:

- Organisasjonens styringsdyktighet. Dette krever tydelige tjenestelinjer, avklart ansvar og myndighet og avklarte arbeidsoppgaver for ansatte.
- Fleksibilitet slik at organisasjonen lett kan tilpasse seg endrede oppgaver og endrede omgivelser.
- Kvalitet og kvalitetssikring i alle tjenesteledd.
- Effektivitet i å løse og utføre de oppgavene organisasjonen til enhver tid står overfor og unngå tilstopping og opphopning av oppgaver.

På bakgrunn av erfaringer synes det å være muligheter for å vinne mer ved å rette oppmerksomheten mot å utvikle organiseringen av tjenestestedene og tjenesteytingen.

Til slutt

Betydningen av eksemplene som er beskrevet kan ikke undervurderes. Det er av stor betydning at bistandsytere og miljøer gis anledning til å sette seg ned for å reflektere, diskutere og beskrive systematiserte erfaringer for å finne andre løsninger enn videre bruk av tvang der det foreligger utfordrende atferd. Dette er en viktig metode for å videreutvikle tjenestene, kompetansen og fagfeltet. De sju nøkkelordene som er beskrevet i teksten synes å være helt i tråd med erfaringer innhentet av andre. I tillegg er det nødvendig å ha fungerende modeller for bistandsyting. ■

3.3 *DET NYTTER— og det trenger ikke være vanskelig*



av Jens Petter Gitlesen

Ansvarsreformen var en gigantisk forandring hvor ansvaret for personer med utviklingshemning ble overført til kommunene. Sosialtjenesteloven var en konsekvens av denne reformen. Målsettingen med den er å sikre vanskeligstilte et godt, trygt og aktivt liv sammen med andre.

Ansvarsreformen fikk en god start. Mange tidligere institusjonsbeoere

fikk sitt eget hjem. Oppfølgingen av reformen har derimot vært mindre oppløftende. Innen det var etablert gode kommunale systemer for tjenesteyting og gode koblinger til spesialisthelsetjenesten, var luften gått ut av ballongen.

Hva skjedde?

Det kom reformer på andre forvaltningsfelt. Det er mange kommuner. Personer med kognitive funksjonsnedsettelse

har få representanter i politiske organ. Politikere og ledende forvaltere har i liten grad kjennskap til mangfoldet og livsbe- tingelsene blant personer med utviklings- hemning. Marginale grupper er små. Få hører deres stemme. Det virker som om ansvarsreformen i stor grad er glemt.

I stadig flere kommuner etableres det nå institusjoner beregnet på personer med utviklingshemning. Utviklingen skjer til tross for alle nasjonale føringer om at det ikke skal etableres kommunal særomsorg og at føringene fra ansvarsre- formen fortsatt gjelder. I de kommunale institusjonene erfarer en at boligene bemannes. Tanken om bistand i eget hjem, ser ut til å være glemt.

Det er i ferd med å bli etablert spesielle samfunn for personer med utviklings- hemning. Samfunn som eksisterer parallelt med, men atskilt fra resten av samfunnet: De bor i spesielle institu- sjonslignende bofellesskap. I de større bofellesskapene sorteres beboerne etter funksjonsnivå. Måltider og klesvask er felles. Fritiden i "hjemmet" er også stort sett felles og tilpasset tjenesteapparatet med felles transport til og fra aktivi- tetene. Dagene tilbringes på spesielle arbeidsplasser eller i dagaktivitetstilbud.

Tjenestene er ofte organisert i strid med intensjonen: Mottakerne må tilpasse seg tjenesteyterne. Når NFU Stavanger lokallag har juletefest, forsvinner halv- parten at deltakerne ca. kl. 18.30. Da er det vaktskifte i "boligen".

Tvang og makt

De mest inngrepene og mest synlige tiltakene overfor personer med utvi- klingshemning er likevel bruken av tvang og makt. Lovverket på dette feltet er imidlertid laget ut fra de beste intensjo- ner. Loven gir store muligheter for at tjenesteapparatet skal kunne lære å tilret- telegge forholdene slik at det ikke blir nødvendig. Tre av fire nasjonale tilsyn avdekker likevel ulovlig bruk av tvang og makt. I 2004 var det 665 vedtak om tvang og makt. I 2007 var antallet økt til 1268.

I samme periode økte antallet rap- porterte beslutninger om skadehindrende tiltak i nødssituasjoner fra 22 700 til 31 533. Lovens læringseffekt synes heller

ikke å være påvisbar. Flere undersøkelser tyder på at kanskje så mange som 40 prosent av voksne med utviklingshemning blir medisineret for psykiske lidelser. Det er all grunn til å tro at en stor del av medisineringen er rettet mot problemer knyttet til den medisineres livssituasjon. Selv om NFU mener at det er bra at det finnes medisiner, frykter vi at medisinerings kan bli brukt som en lettveit vei for å fjerne symptomer på uholdbare livssituasjoner.

Mange uheldige forhold i denne sammenheng kan listes opp. To fellesnevnerer er mangel på kompetanse og mangel på kvalitetssikring. Både kompetanse og kvalitetssikring bør være relativt enkle systemer å bygge opp.

I det følgende presenterer NAKU åtte historier som har det til felles at systematiske grep i tjenestetilbudet, ga den enkelte en mye bedre livskvalitet. Hver av disse åtte suksesshistoriene har bidratt til økt kompetanse lokalt. Det gjelder uansett om den formelle kompetansen var til stede i utgangspunktet eller ikke.

Disse systematiske grepene må også ha gitt ansatte et langt bedre arbeidsmiljø. Mestring og suksess virker motiverende på oss alle. Ansatte som var involvert i de åtte sakene, er trolig også blitt mer motivert til å yte individuelle og godt tilpassede tjenester. Motiverte og kompetente tjenesteytere er blant noe av det viktigste som skal til for å sikre personer som er avhengig av mye bistand, et godt liv.

Felles trekk

De åtte historiene har felles trekk. Alle beskriver for de første en positiv utvikling. De forteller dessuten om tjenesteytere som har hatt et ønske om å gjøre en god jobb. Forhold ved den enkeltes person, livssituasjon og historie representerer dessuten utfordringer som er blitt nøye vurdert. Tjenesteyterne har dermed fått vel begrunnede meninger om hva som utløser uønskede hendelser og hvordan de kan forhindres. For det fjerde består tiltakene i alle de åtte historiene av tilrettelegging av situasjoner og livsforhold.

De åtte historiene er nødvendigvis forskjellige ettersom de handler om ulike personer. Det er samtidig interessant å

merke seg at fagfolk bruker ulike begreper og forklaringer på hva utfordringene består i. Forklaringene på hvorfor tiltakene virker, varierer selvsagt også.

Ingen sammenheng kan forstås uten teori. Alternativet til en teori, er en annen teori: Det er velkjent at fenomener kan forstås på forskjellig vis. Det er mulig å avdekke teorier som er åpenbart feil. Det å tro på *den* sanne teorien, er både naivt og farlig. Diskusjon av teoretiseringer kan være oppklarende. Men den som leser teoretiske forklaringer, må ikke glemme at når eplet faller mot bakken, er fenomenet langt sikrere enn de fysiske lovene som forklarer fenomenet. I habiliteringsarbeid, har praksis en forrang. Hvis alle parter kan enes om at livsforholdene til tjenestemottaker er blitt bedre, så er tjenesten blitt bedre.

Disse åtte historiene viser at det er mulig å forbedre tjenestetilbudet ved å tenke nøye gjennom hvorfor utfordringer oppstår og hvordan en kan tilrettelegge for å unngå unødvendige utfordringer. De fleste positive og ikke for inngripende tiltak kjennetegnes av at de har få bivirkninger - om de ikke skulle lykkes. Det er samtidig få grunner til ikke å forsøke. Dersom en ikke oppnår resultater, er det om å gjøre å prøve en annen tilnærming eller søke veiledning. Skorter det på veiledningskompetanse bør det tas kontakt med fagmiljøer som har vist at de har mestret liknende utfordringer.

De åtte historiene viser at små, men systematiske tilpasninger av innholdet i tjenestene, kan gi store og gode virkninger på folks livskvalitet. Takk til NAKU som formidler disse erfaringene. ■

3.4 *Det er mange veier til Rom, men noen fremstår som enklere*



av Kim Berge

Hva vet vi om fagmiljøene som unngår bruk av tvang og makt og de miljøene som får til en betydelig reduksjon av tvang og makt? Som innledningen viser så har det etter hvert kommet opp en del historier som fremstår som enkeltstående hendelser, noe de også er. Når vi har møtt og diskutert med fagpersonene som har formiddlet disse, og andre eksempler, kan det se ut som om det har vært flere fellesnevnerne for alle disse miljøene.

De 8 eksemplene som i dette heftet er gjengitt viser at på tross av geografisk avstand mellom miljøene og ulikt ideologisk bakteppe i miljøarbeidet, så fremstår eksemplene slik at den enkelte person med utviklingshemning har fått økt sin livskvalitet. Dette særlig gjennom en reduksjon av bruk av tvang og makt. Alle årsakene til dette vil i denne sammenhengen være for vanskelige å få tak på, til det vil det være for mange variabler som er ukjente og detaljer i eksemplene som

ikke har blitt vektlagt. De 7 suksessfaktorene kan gi en pekepinn på noe som vil være viktig å merke seg i arbeidet med å unngå bruk av tvang og makt.

Endring av omgivelsene

Når man leser rundskrivet som følger av sosialtjenesteloven kapittel 4A vil man kunne gjenkjenne den helhetlige tankegangen som vises i eksemplene. I alle historiene har man gjort flere grep for å bedre livskvaliteten til den enkelte person med utviklingshemning. I særlig grad har man endret på omgivelsene. Dette være seg gjennom å tilpasse krav, eller å endre på antallet tjenestepersonell og av og til at enkelte av personalet har blitt valgt bort på bakgrunn av kjemi med personen med utviklingshemning. Alle disse momentene, og flere til, finner vi igjen i rundskrivet til kapittel 4A i sosialtjenesteloven.

En fellesnevner eller et begrep som favner alle de 7 suksessfaktorene er begrepet ”andre løsninger”.

Sosialtjenestelovens kapittel 4A-5 vilkår for bruk av tvang og makt viser til at *”Andre løsninger enn bruk av tvang eller makt skal være prøvd før tiltak etter dette kapitlet settes i verk. Kravet kan bare fravikes i særlige tilfeller, og det skal i så fall gis en begrunnelse.”*

Kravet er gjeldene både for voksne og barn. Dette lovpålagte kravet innebærer at kommunene har et rettslig pålegg om å unngå tvang.

Andre løsninger har vi prøvd...

På oppdrag fra helseilsynet gjennomgikk NAKU 321 meldinger etter sosialtjenesteloven § 4A-5 tredje ledd bokstav a og 75 vedtak etter bokstav b og c. Dette var meldinger og vedtak fra nesten alle fylker i Norge. I de 321 meldingene vi gikk i gjennom, var det få eller ingen beskrivelser hva gjelder andre løsninger. Ofte var andre løsninger utelatt i beskrivelsen. Også i de 75 vedtakene etter bokstav b og c ble andre løsninger nevnt i liten grad. De gangene andre løsninger ble nevnt var de beskrevet som noe som var prøvd tidligere. I de meldingene og vedtakene vi gikk igjennom var det ingen beskrivelser/ planer for at man skulle forsøke andre løsninger i vedtaksperioden.

Fokuset i meldingene og vedtakene var på selve tvangsutøvelsen. Hva som skjedde før tvangen ble satt i verk og hva som skjer etterpå ble viet liten grad av oppmerksomhet i det materiale vi så på. De 8 miljøene vi har snakket med vektlegger andre løsninger som årsaken til at de har lyktes. De har alle hatt en systematisk tilnærming som har tatt utgangspunkt i den enkelte person med utviklingshemning.

Utfordrende atferd har som regel en årsak

Det foreligger enighet i at årsaksforklaringen til utfordrende atferd ofte bygger på manglende/ uklare samhandling og kommunikasjon mellom tjenestemottaker og tjenesteyter. Det foreligger også enighet i at utfordrende atferd som oftest ikke er en iboende egenskap for personer med utviklingshemning, man forstår heller at personer med utviklingshemning har en sårbarhet i forhold til å kunne utvikle utfordrende atferd.

For en tid tilbake ble en mann henvist til voksenhabiliteringstjenesten fordi han hadde begynt å gå til angrep på personale. Dette var noe han også tidligere hadde gjort. Fastlegen hadde foreskrevet medisin for å dempe mannen. En bred gjennomgang av tilbudet til mannen ble startet. Fagmiljøet var langt inne i dette arbeidet før de oppdaget at mannen ikke hadde vært til tannlege på lang tid. Det viste seg at han hadde gått med ubehandlet tannrøte. Han fikk ordnet med hullet han hadde i tanna og den utfordrende atferden forsvant. Denne historien fremstår som enkel og er det også. Problemet med den er at den er et gjentakende problem som mange personer med utviklingshemning og tjenestemiljø rundt omkring står i. Alt for ofte glemmer vi å sjekke om det foreligger somatiske og psykiske forhold som kan ligge til grunn for utvikling av den utfordrende atferden.

Andre løsninger er ikke noe man blir ferdig med

Enkelt sagt kan man si at andre løsninger dreier seg om å gjøre noe annet enn å bruke tvang og makt. Å arbeide med andre løsninger slik beskrevet fra de 8

fagmiljøene er en prosess som kan innbefatte mange personer og instanser, men det kan også være små enkle løsninger som det å senke kravene i hverdagen for den enkelte person med utviklingshemning. Å utarbeide individuelle løsninger når det er snakk om personer som selv ikke kan uttrykke seg verbalt, fremstår som en formidabel jobb der det er lett å trå feil.

Den manglende helseoppfølgingen av personer med utviklingshemning er blant annet dokumentert i NAKU sin rapport fra 2007. Det er også laget et eget e-læringsprogram som omhandler temaet. Rapporten og e-læringsprogrammet finnes på www.naku.no. ■

3.5 Andre løsninger og faglig forsvarlig



av Karl Elling Ellingsen

I denne samlingen om modeller i miljøarbeid, møter vi tekster blant annet skrevet av fagmiljøer som yter sosiale tjenester (miljøarbeid) til personer med utviklingshemning. Her beskrives suksessfaktorer som har bidratt til å løse vanskelige samhandlingssituasjoner hvor det tidligere har forekommet bruk av tvang og makt, men hvor man nå har funnet fram til *andre løsninger*¹. Noen av disse dreier seg om faglige metoder og tilnærminger, men ikke alle. For vedtak som fattes om bruk av makt og tvang, skal det gjøres rede for det faglige og etiske grunnlaget for tiltakene, og at disse er forsvarlige. Innen noen fag er det et omfattende kunnskapsgrunnlag, mye forskning og klare prosedyrekrav ved utøvelsen av faget. Generelt og spesielt i kliniske situasjoner, vil man måtte bygge på faglige skjønnsvurderinger.

For at en avgjørelse og handling skal

være faglig; kreves det at den bygger på kjente og tilgjengelige metoder/ teorier innen et fagfelt. Det stilles krav om faglighet/ vitenskapelighet i tilknytning til avgjørelsen. Kravet om etterprøvbarehet vil stå sentralt. En forutsetning for videreutvikling av det faglige skjønnnet, er at det akkumuleres kunnskap om skjønnsutøvelsen. Her vil forskning og faglitteratur spille en sentral rolle. Det må analyseres hvilken systematikk man bygger på i skjønnsanvendelsen. I noen fagprofesjoner er supervisjon en slik systematisk gjennomgang og drøfting av den faglige skjønnsanvendelsen. Følgende elementer er nevnt som vesentlige for en systematisk faglig skjønnsanvendelse (Ellingsen og Johansen 1999): 1) fakta om situasjonen, 2) aktuelle faglige vinklinger, 3) fordeler og ulemper ved ulike tilnærminger, 4) virkninger på lang og kort sikt, 5) risikofaktorer og usikkerhet,

6) personlig integritet og rettssikkerhet, 7) relasjoner til andre personer og 8) en samlet kritisk vurdering.

Faktaene om situasjoner bør være samlet inn på en vitenskapelig måte og minst i samsvar med faglige retningslinjer. Som regel finnes det en rekke faglige tilnærminger til en situasjon. For å utøve et faglig skjønn må man ha oversikt og god kjennskap til dem. Sjeldent finnes det bare fordeler med en faglig tilnærming. Det er derfor viktig å kjenne fordelene og ulempene godt, slik at man i hvert enkelt tilfelle forsøker å velge den faglige tilnærmingen som maksimere fordelene og begrense ulempene. Noen faglige tilnærminger kan gi en umiddelbar positiv effekt, men kan være svært nedbrytende eller negativ på lang sikt. Det motsatte er også tilfellet, at noe har stor nytte på sikt men er lite effektivt med en gang det iverksettes. Det kan til og med være helt uutholdelig. Innen enkelte fag har man gode statistiske beregninger for prognoser ved ulike faglige tilnærminger og behandlingsformer. Her kan og bør man foreta nøye vurderinger av om det man forsøker å gjøre godt, står i forhold til de eventuelle skader man kan risikere å påføre den andre. I noen fag er slike prognoser mer usikre, men gjennom forskning vil man kunne si noe mer om virkninger av aktuelle faglige metoder.

Kompetansegrunnlaget i fagmiljøene og hos ansatte

Basert på gjennomgangen over, er det viktig å spørre om hvilket faglig grunnlag og hva slags kompetanse det er man bygger på når man står i så krevende faglige situasjoner som det å utøve bruk av tvang og makt. Mest sannsynlig har man da kommet inn i en situasjon hvor man ikke lenger greier å løse situasjonen på annet vis, og hvor fagligheten i hovedsak består i å opptre profesjonelt, etisk, ikke-integritetskrenkende osv. Videre innebærer fagkompetanse at man søker kunnskap fra forskning og litteratur om tilsvarende situasjoner. Det forutsettes også at man ser nøye på situasjonen og om den kunnskapen man har om den er vitenskapelig eller faglig godt nok vurdert

1) Sosialtjenesteloven §4A-5, andre ledd.

og beskrevet. Det er fagkompetanse når man søker etter faglige metoder og tilnærminger som kan løse de situasjonene som oppstår, og samtidig være i stand til å vurdere virkningene på kort og lang sikt, samt hvilke fordeler og ulemper som følger av metodene. Karen Jensen, leder for det som en gang var Rådet for vernepleierutdanningene, uttalte i forbindelse med utarbeidelsen av nasjonal rammeplan for utdanningen, at man var opptatt av å utdanne ”bredsente praktiskere”, i tråd med en akademisk tradisjon om å se en sak fra flere sider (Horndalen 2001, s.212).

Forskning og fagutvikling

Det er når man greier å snu en situasjon fra å være helt fastlåst med omfattende bruk av makt og tvang, til åpenhet preget av dialog og samhandling, at man kan få opplevelse av de gyldne øyeblikk. Lovbestemmelsene i sosialtjenesteloven om bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming har nå eksistert i totalt 12 år. Kravet om å forsøke andre løsninger enn bruk av tvang og makt har fulgt loven hele tiden. Det finnes likevel begrenset dokumentasjon av slike andre løsninger, og særlig når slike løsninger har vært forsøkt og vist seg vellykket. Da har automatisk behovet for å fatte vedtak om bruk av tvang og makt opphørt. Det er i faget, profesjonens og ikke minst utviklingshemmedes interesse, at dette blir dokumentert og forsket på. Slik forskning vil kunne gi innspill til den faglige utviklingen. Det vil være akkumulering av kunnskap. Det vil kunne styrke de faglige vurderingene som gjøres. Dette vil bidra til å dokumentere det faglige grunnlaget som tjenestene i slike situasjoner bygger på. Det vil gi faglig innhold til kravet om faglig forsvarlighet. Det vil også kunne medvirke til å sette ord på hva som ligger i å være en kompetent praktiker.

Schön (2001) peker på at kompetente praktiker gjenkjenner fenomener, gjør utallige kvalitetsbedømmelser og utviser ferdigheter som de ikke kan knytte til regler og prosedyrer, eller sette opp bestemte kriterier for (s. 51). Refleksjon utgjør også et viktig element i

utviklingen av og praktiseringen av et fag. Giddens (2002) kaller det refleksiv handlingsberedskap, og inngår som del av det å være en kompetent praktiker. Refleksjon i betydningen det modernes refleksivitet (metarefleksjon) innebærer at man ikke bare vurderer sine handlinger i relasjon til kontekst, men også konstant stiller spørsmål ved den forståelsesrammen dette gjøres på. Når fagmiljøene har funnet andre løsninger enn bruk av tvang om makt, har det ofte skjedd i kjølvannet av at kompetente praktiker har oppvist refleksiv handlingskompetanse, i et fagmiljø som har vist toleranse også for metarefleksjon. En metarefleksjon hvor ikke minst forståelsesrammen av de handlingene det er grepet inn overfor, og personens motiver eller intensjoner, er bedømt på nytt og under flere mulige forståelsesrammer. Det er viktig å få dokumentert og analysert denne praksisen. Dette er viktige oppgaver i tiden som kommer. Modeller i miljøarbeid er et lite skritt i den retning. ■

NAKUs hovedoppgave er å utvikle det faglige grunnlaget for å skape gode levekår for utviklingshemmede, og hovedmålgruppen er kommunalt ansatte. Kompetansemiljøet skal bidra til at kommunalt ansatte kan dra nytte av erfaringer i andre kommuner, av faglig veiledning i nettverk og av tilgang på forskning og fagutvikling ved høyskoler og universitet.



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMNING

www.naku.no