Noen sammenhenger mellom faglighet og etikk

– fokus på observasjonens funksjon og rolle i praksis

Høgskolelektor *Kari Høium*, Høgskolen i Akershus, avdeling for vernepleierutdanning

TEKST OG FOTO:
BENTE N. OWREN

Kari Høium åpnet sin innledning med et sitat fra NOU 1994:8, om kompetanseutvikling i arbeidet for psykisk utviklingshemmede: «*Det å forvalte andres liv er ikke for hvem som helst – til det er dette arbeidet altfor komplekst*» [1]. – Dette er tankekors, sier hun. I sitt arbeid som høgskolelektor, er en av oppgavene å følge opp vernepleierstudenter i praksis. Erfaringen er at kvaliteten både på den praksisen som forekommer ute i praksisstedene, og oppfølgingen studentene får er svært varierende. Erfaringen er også at vernepleierens kunnskaper og ferdigheter er altfor lite kjent ute i praksisfeltet, og at det er en manglende respekt for kompleksiteten denne utdanningen dekker.

Om vernepleierens kunnskaper og ferdigheter sier FO[2] i sitt notat *Om vernepleieryrket*, at:

«Det overordnede målet for vernefaglig arbeid er å bidra til at de som mottar tjenester oppnår så høy livskvalitet som mulig. En viktig faktor for å ha høy livskvalitet er at en selv har styring over egen hverdag og bestemmer over viktige valg i livet. En sentral utfordring for vernepleiernes arbeidsmåte er derfor å legge til rette for deltagelse og medbestemmelse i de ulike situasjoner som hverdagslivet består av, også for de brukerne som har vansker med å uttrykke og formidle egne behov og ønsker. Sentrale ferdigheter for vernepleieren er derfor å kunne gi sosial støtte og veiledning, eller opplæring/trening når det er nødvendig.»

– Å hjelpe andre er en balansekunst på *maktlina*, sier Høium.
– En fare er tvilen, og tvilens tre følgesvenner; passiviteten, skråsikkerheten og dristigheten. Vi må skjerpe det kliniske blikket vårt.

1 Knut Østrem i NOU 1994:8 Kompetanseutvikling i arbeidet for psykisk utviklingshemmede
2 Fellesorganisasjonen for vernepleiere, barnevernspedagoger og sosionomer

Hvordan gjør vi det? Etikken er et hjelpemiddel, et kompass vi skal manøvrere etter.

Etikken er et gjennomgående tema innenfor arbeidsmodellen: Hva er best for den det gjelder? Det samme gjelder jussen, med fokus på brukerrettigheter og ansvar, *og* på ansattes ansvar og forpliktelser. Innenfor dette ligger også forpliktelsen og rettigheten til å nødvendig opplæring og veiledning.

Vernepleierens arbeidsmodell

De fire hovedpunktene i vernepleierens arbeidsmodell er behovskartlegging, målvalg, tiltaksarbeid og evaluering.

Behovskartlegging
- Bli kjent med bruker
- Observasjon/ kartlegging
- Analyse

Målvalg
- Prioritering på bakgrunn av individuelle behov, ønsker og forutsetninger

Tiltaksarbeid
- Planlegging
- Metode
- Gjennomføring
- Metode

Evaluering
- Strategi for oppfølging og vedlikehold

Det våkne blikk, det våkne øre

Observasjon er avgjørende før vi kan igangsette tiltak. Det er en krevende metode, avhengig av kontekst og relasjon. For å kunne kartlegge noens behov, må vi først sørge for å komme i posisjon til å gjøre det. Vi må bli kjent med ham eller henne. Fellesnevneren er metode; vi må mestre ulike måter å bli kjent med brukerne på.

Kari Høium.

Å observere andre krever et våkent blikk og et våkent øre. Vi må være åpne for nye inntrykk, nye tolkninger og ny informasjon. En fallgruve er å tenke på mennesker med funksjonshemninger som *gruppe*, ikke som enkeltindivider. Vi er nødt til å bli mer engasjert i den enkelte. I forhold til brukere som gir liten respons, er det helt avgjørende! Vi må sette den enkelte bruker mer i sentrum og spørre oss hva som er mulig, hvor langt kan vedkommende nå? Vi må ha fokus på ressurser og muligheter *istedenfor* på begrensinger, på hva som kan bidra til å hemme eller fremme god livskvalitet og god tjenestekvalitet for den det gjelder.

Observere er noe vi alle gjør – nesten hele tiden. Vi ser, hører, lukter og tolker. Observasjon som *metode* kan deles i flere kategorier, men har gjerne krav om systematikk som fellestrekk. Dette innebærer faglig fremgangsmåte, etiske

overveielser, analytisk vurdering og formidling av resultater. Husk at opplysningene kan brukes til å krenke andre.

I forberedelsene til observasjon er det noen momenter det er viktig å ta stilling til. *Hva* er det vi skal se etter? Hvordan skal vi forberede den det gjelder? *Når* skal vi observere? *Hvor* skal vi gjøre det, og hvor lang *tid* skal vi bruke? Hva vil det avhenge av? Hvor strukturert skal observasjonen gjøres? Hvilke hjelpemidler trenges? Hva med *egen rolle*? – Det er viktig å spørre seg om vi trenger å avklare hvem vi selv er; hvilke kunnskaper vi sitter inne med og hvordan vi har fått dem. Det kan være på sin plass å minne seg selv om å være åpen, og ikke dømmende. Være støttende og aksepterende. Om å lytte mer enn snakke. Ikke diskutere eller argumentere unødig. Om å konkretisere der det er hensiktsmessig.

Hva er det som påvirker det vi ser?

Førsteinntrykket fanger. Vi ser det vi ønsker å se. Egne behov og motiver virker inn. Vi danner oss fort noen bilder av situasjonen, og hvordan den skal forstås. Vi må være oppmerksomme på at førsteinntrykket ikke alltid stemmer. Statistikk viser at grundighet mangler.

Forstyrrelser kan ofte forekomme, og disse vil påvirke oss. Personlige forhold spiller også inn. Utdanning, erfaring, forhåndsinnstilling, behov og motiv virker lett inn på observasjonen. Den fysiske og psykiske tilstanden vi selv er i, kan virke inn på observasjonsresultatene. Hvis vi er slitne, i dårlig humør, anspent eller irritert, kan det påvirke hva vi ser eller ikke ser. Det er ikke mulig å være helt nøytral, men vi kan prøve å være så bevisst dette som mulig, være obs på mulige feilkilder.

På samme måte som førsteinntrykket påvirker våre observasjoner og vurderinger, har vi en *oppvurderingstendens*; vi vektlegger det positive fremfor det negative. Ofte kan det handle om at vi ønsker vi å unngå konflikter eller konfrontasjoner. Sisteinntrykket blir ofte sittende igjen. Dette kan motvirkes ved å notere underveis.

Kvalitetskriteriene til offentlige tjenester

Kvalitetskravene til helsetjenestene er en daglig utfordring i vernepleierens møte med virkeligheten. I følge Sosial og helsedirektoratet skal tjenestene være virkningsfulle, trygge og sikre for den det gjelder, samordnet og preget av kontinuitet. Tjenestene skal være tilgjengelige og rettferdig fordelt, ressursene skal utnyttes på en god måte *og* vi skal sørge for å involvere brukerne og gi dem innflytelse. Hvordan skal vi klare dette? Det er et stort gjennomtrekk av fagpersoner. Hvordan påvirker det kvaliteten?

Hva *er* profesjonelt miljøarbeid?

Linde og Nordlund[3] stiller følgende kriterier for at miljøarbeid skal kunne kalles profesjonelt:

- profesjonelt miljøarbeid tar utgangspunkt i brukers behov og ønsker
- har begrunnet forslag til hvordan en skal arbeide, eller *hva* en skal arbeide med og *hvorfor*
- kan vise arbeidsmåten og begrunne valget
- kan reflektere over egen praksis
- har begrunnet forslag til hvor lenge en skal arbeide med et bestemt område
- kan dokumentere hvordan en kan vite om en lykkes
- kan avbryte eller endre eventuelle tiltak når det er nødvendig

Refleksjon over egen praksis

Kvalitetsforbedring er en kontinuerlig prosess, som ikke minst krever et kritisk blikk på egen praksis. Refleksjon (av latinsk *reflexio*; å bøye

3 Sølvi Linde og Inger Nordlund: Innføring i profesjonelt miljøarbeid; systematikk, kvalitet og dokumentasjon. Universitetsforlaget 2006.

tilbake, se i et annet lys) krever evne og vilje til å se på egne erfaringer og egen praksis med et kritisk blikk. Å knytte kravene til refleksjon til forskningsbasert kunnskap; å binde sammen teori og praksis sånn at teorien virker funksjonell for praksis, er også en utfordring. Her kan konkrete beskrivelser, notater og loggbok være nyttige hjelpemiddel.

Men en trenger også andre å diskutere materialet med, og få tilbakemeldinger på egne fortolkninger. Det en ser og erfarer, kan andre se og erfare på en annen måte. – Vi må våge å snakke mer sammen om det vi holder på med, sier Høium. – Vi må få frem betydningen av felles møteplasser der vi kan diskutere og reflektere over ting.

Veiledningsgruppen

Ved Høgskolen i Akershus er det igangsatt et prosjekt, som tilbyr veiledning til en gruppe vernepleiere og miljøterapeuter som tar i mot studenter i praksis. Målet er kvalitetssikring av den oppfølgingen vernepleierstudentene får mens de er ute i praksis, samtidig som dette samarbeidet gir praksisveilederne mulighet til å søke FO-godkjenning som veiledere[4].

Gruppen møtes en gang i måneden. Fokuset i veiledningen er på faglighet og etikk. Hva fungerer bra hos oss? Hva får vi til? Hva kan vi bli bedre på? Det lages en plan for oppfølging og ivaretakelse av temaene som kommer opp.

– Veiledning er utfordrende. Det er viktig å gripe noen i å gjøre noe *bra*! sier Høium. Det må ikke oppleves som angrep på personalgruppens praksis slik den er i dag. Felles for mange av veilederne, er en opplevelse av å hele tiden være på *etterskudd* i forhold til problemer i miljøet, ikke i forkant. Gjennom veiledningen søker de konkrete innspill på endringer på eget arbeidssted, og opplever stadig å få tilbakemeldinger på god praksis og samhandling med brukere. Vi kan bidra til å etablere en faglig støttende kultur. Dette kan forankres hos den enkelte gjennom å oppleve at en blir sett og hørt, og verdsatt for det arbeidet en gjør.

– Det er viktig å dyrke ildsjelene i forhold til å videreutvikle og beholde kompetanse! sier Høium, og fortsetter: – Hvilke tilbakemeldinger gis til ansatte innenfor helse- og omsorgen? Kravet om effektivitet preger offentlig sektor. De tilbakemeldinger ansatte får, dreier seg som oftest om praktiske, administrative forhold. Har du levert timelistene? Sykefraværslistene? Økonomirapporten? Hva med budsjettet? Har du gjort ditt? Har du gjort datt?

Prosjektstudenter

Studentene som er med i dette prosjektet, mottar veiledning etter modell av blant annet Pettersen og Løkke[5]. I stedet for stor felles samling, møtes 5 studenter midtveis i praksis, sammen med praksisveiledere og kontaktlærer. Studentene presenterer et veiledningsgrunnlag, og får tilbakemeldinger som hjelper dem å se på egen praksis i et nytt lys. Det er dette veiledningen dreier seg om, sier Høium. – Om å legge til rette for refleksjon, og på denne måten bidra til læring.

Hemmeligheten i all hjelpekunst…

Vil jeg virkelig lykkes i å veilede et menneske mot et bestemt mål, må jeg først og fremst passe på å finne ham der hvor han er, og begynne akkurat der. Dette er hemmeligheten i all hjelpekunst. Enhver som ikke kan det, lurer seg selv når han tror han kan hjelpe den andre.

Søren Kierkegård

4 For informasjon om FO's godkjenningsordning, se: www.fobsv.no

5 Pettersen og Løkke: Veiledning i praksis – grunnleggende ferdigheter. Universitetsforlaget 2004