

EN NY HVERDAG

Om selvbestemmelse, utvikling og mestring –
20 år etter HVPU-reformen
Konferanse Oslo 31. mars og 1. april 2011

Tekst:
Sølvi Linde

Nasjonal kompetanse-
satsing for kommunene.
Professor og daglig
leder NAKU
Karl Elling Ellingsen

«Hvilken kompetanse har vi, hva trenger vi og hvordan møter vi behovene?»



FOTO: JAN-ERIK ØSTLIE

Ellingsen startet med en gjennomgang av NAKU sine sider på nett. Her ligger lovverk, offentlige utredninger, artikler, fagbøker og filmer. Det er kunnskap utviklet av forskere og utdanningsinstitusjoner.

Behov for kompetanse

Tema er kompetanse og Ellingsen bruker tid på å gjennomgå ulike offentlige dokumentene som har etterlyst kunnskap og kompetanse i arbeid med utviklingshemmede, for så å vurdere hvordan det står til i dag.

Allerede i 1987 ble det etterlyst bedre kompetanse og i St.meld. nr. 67 (1986-97) heter det: «*Sjølvs om det har vore ei viss betring i personelltilgangen til institusjonane under HVPU er talet på fagpersonar framleis svært lågt. Dei få fagpersonane helsevernet rår over i gruppene legar, psykologar sosionomar og vernepleiarar, er oftast i stabsposisjonar med avgrensa brukerkontakt*» (s. 11). Ellingsen sier at dette er kanskje noe vi er ferdig med, men han frykter at i små kommuner med dårlig rekruttering av fagpersonell kan det fortsatt være situasjonen.

I NOU 1994:8 **Kompetanseutvikling i arbeidet for psykisk utviklingshemmede** står følgende: «*Det påpekes at det er nødvendig å iverksette ulike utdanningstiltak for å møte kommunenes behov for kvalifisert arbeidskraft. Samtidig understrekes behovet for ny kunnskap, da praktisk arbeid med normalisering er et viktig tema i reformen*» (s.11) *Viktige kompetanseområder er miljøarbeid, å skape et hjem, sosial deltaking, holdninger og etikk, og tverrfaglig samarbeid* (s.19). « Her tenker jeg at vi nærmer oss dagens situasjon. Kompetanse til å møte nye utfordringer er stadig like aktuell», sier Ellingsen.

Stortingsmelding nr.40 (2003-2004) **Nedbygging av funksjonshemmende barrierer Strategier, mål og tiltak i politikken for mennesker med nedsatt**

funksjonsevne: «*En av de største utfordringene er å bedre rekrutteringen og kompetansen hos de som yter tjenester til utviklingshemmede i kommunene. Det er viktig at kunnskapen om hvordan levekårene og tjenestene kan bedres når fram til planleggere og tjenesteytere* (s.125)

I «*Vi vil, vi vil, men får vi det til?*» (Sosial- og helsedirektoratet 2007) heter det: *For mange faggrupper trengs det en styrking av kompetansen både på grunnetter – og videreutdannings – nivå. Dette gjelder så vel pedagogisk personell som helse – og sosialarbeidere og medisinsk personell/ ansatte i spesialisthelsetjenesten. NAKU (Nasjonalt kompetansemiljø for utviklingshemning) har fått oppdraget med å bedre rekrutteringen og kompetansen innenfor dette feltet.* (s.56)

I tillegg må kommunene hele tiden legge til rette for og vedlikeholde den kompetansen som er, og gi oppfølging og veiledning til de som arbeider med utviklingshemmede. Det er også svært viktig å forhindre at de best kvalifiserte forsvinner fra tjenestene, men at de blir og bidrar til å øke det faglige fundamentet for en god tjeneste. Dette krevet at de ansatte får kontinuerlig påfyll av ny kunnskap, veiledning og positive tilbakemeldinger.

I Informasjons – og utviklingsprogrammet «*Mennesker med utviklingshemning skal heller ikke diskrimineres*» (2010–2013), tar en til orde for at det er behov for å styrke kompetansen og kunnskapene til tjenesteyterne som skal bidra til gode tjenester for personer med utviklingshemning. Det stilles dessuten spørsmål om profesjonsutdanningene gir

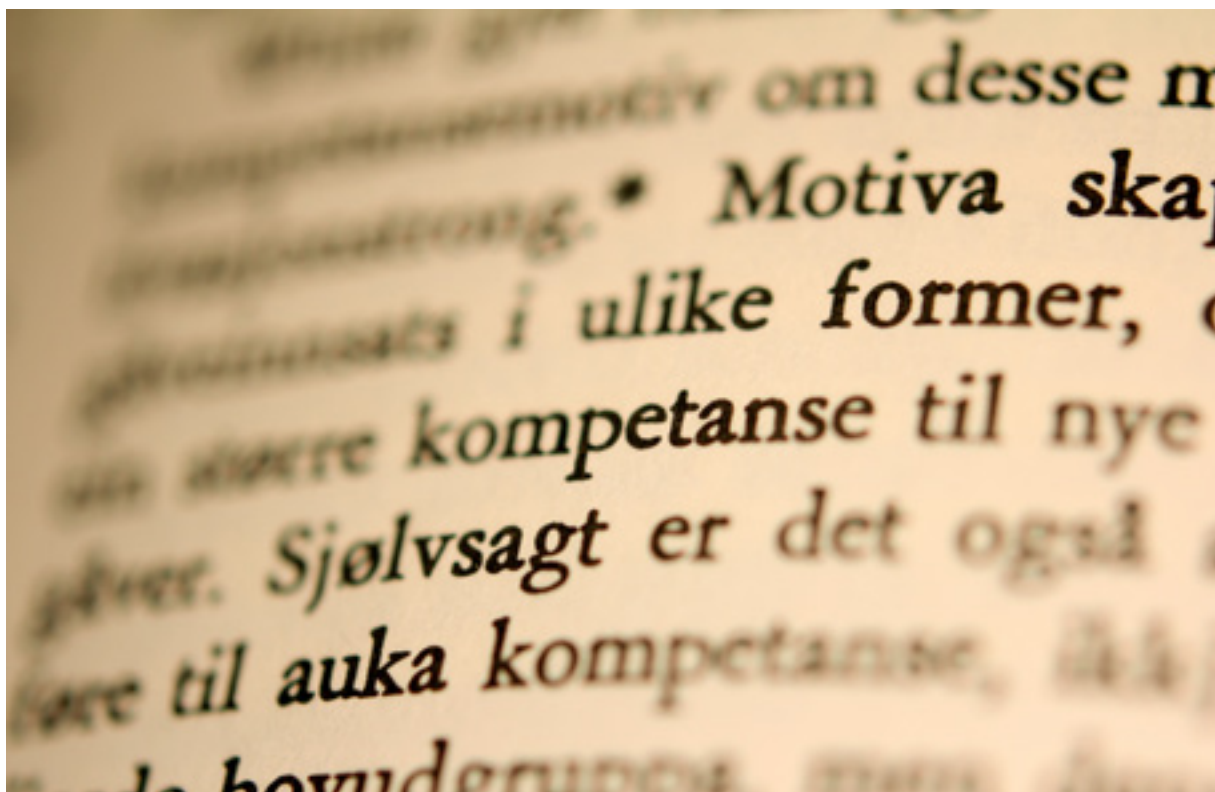


Foto: Kaja Fjørtoft Nilssen Owren.

det nødvendige grunnlaget for arbeid med mennesker med utviklingshemning. Helsedirektoratet vil derfor gjennomføre en undersøkelse om i hvilken grad relevante temaer om utviklingshemning er inkludert i pensum og praksisperioder. Der de finner mangler vil direktoratet utfordre utdanningsinstitusjonene til å forbedre dette. Høsten 2011 vil Utdannings – og kunnskapsdepartementet legge fram en stortingsmelding om utdanning for velferdstjenestene. Stortingsmeldingen vil ha som mål å styrke kompetansen i og for framtidens velferdstjenester, og sørge for godt samsvar mellom behovet i yrkene og innholdet i studiene.

Hvilken kunnskap trenger vi på individnivå?

Ellingsen sier: «Alle dokumentene viser behov for kompetanse, men hvilken kunnskap trenger vi? På individnivå og på organisasjonsnivå?»

Nygren som var leder for Kryssildprosjektet (2004) har fokusert på transformering av kvalifikasjonsrelevant kompetanse til yrkesrelevant kompetanse. Man kvalifiserer seg til et yrke gjennom en utdanning, men spørsmålet er om kunnskapen kan brukes eller om den bare er en billett til yrket?

Om generell kompetanse sier Nygren at den er gangbar, ikke fordi kompetansen er generell, men fordi de kontekstene og

arbeidsoppgavene som skal mestres er generelle. (s. 134) Oppgavene er av en art som lar seg løse med generell kunnskap. «Men», sier Ellingsen, «dere som sitter her har nok oppdaget at i møte med spesifikke problemstillinger eller yrkesoppgaver, så er ikke den generelle kunnskapen nok. En må kunne reorganisere kunnskapen, eller finne måter å anvende kompetansen sin i den spesifikke situasjonen».

Og hvis vi går tilbake til behovet for kompetanse slik det ble sagt i Stortingsmelding 40 kan en se at kompetansen må være praksisorientert og relatert til den enkelte tjenestemottaker. Det er en form for situering, i en helt konkret kontekst eller situasjon er det nødvendig med tilpasset generell og spesiell kunnskap. Det betyr at svaret på spørsmålet om utdanningenes generelle kompetanse er god nok, noen ganger må bli nei, fordi det krever en oppfølging og en tilpasning av kunnskapen til det konkrete arbeidet.

Faglig skjønn er også en viktig del av den individuelle kunnskapen. Begrepet består av to deler, fag og skjønn. For at en avgjørelse /handling skal være faglig krever det at den bygger på 1) tilgjengelige/ kjente metoder/ teorier innenfor et fagfelt. 2) krav om faglighet/vitenskapelighet ved avgjørelsen. 3) krav om etterprøvbare og 4) krav om dokumentasjon som gjenspeiler de forutsetninger og opplysninger som lå til grunn for avgjørelsen.

Ellingsen sier: «Vi vil veldig gjerne at det arbeidet som gjøres overfor utviklingshemmede skal bygge på fag og at avgjørelsene i den enkelte situasjon bygger på godt faglig skjønn og da er dette kriterier som kan legges til grunn. Vi ønsker også at

tjenesteytere ikke bare skal ha kjennskap til en måte å løse oppgavene på, men ha kjennskap til ulike tilnæringsmåter og at man foretar en relativt grundig vurdering av hvilke metoder og modeller en velger å benytte seg av. Og at en prøver å begrunne avgjørelsen.»

Utvikling av fagskjønnet skjer gjennom

- 1) en akkumulering av viten om hvordan skjønnet utøves og på hvilket grunnlag
- 2) analysere og systematisere praktiseringen,
- 3) forskning og faglitteraturproduksjon (her gjenstår det mye)
- 4) opptrening av skjønnet gjennom veiledning/supervisjon og refleksjon og at det
- 5) utvikles i et åpent system, i kontakt med omgivelsene.

En systematisk faglig skjønnsutøvelse kan inneholde følgende elementer: Fakta om situasjonen, aktuelle faglige vinklinger og vurdering av de ulike tilnærmingene. I tillegg må en vurdere virkning på kort og lang sikt, risikovurdering, personlig integritet og rettsikkerhet, relasjoner til andre personer og kunne gi en samlet kritisk vurdering.

Lærende organisasjoner

«Vi har vel aldri hatt så mange faglærte ute i tjenestene og vi må sikre fortsatt rekruttering og kompetanseutvikling, men mye ansvar ligger også i kommunene som organisasjoner», sier Ellingsen. Læring i organisasjoner skjer når organisasjonene når sine planlagte mål, og når avvik mellom planlagte mål og oppnådde mål

avdekkes og rettes. Det forutsetter at organisasjonen må ha klare mål og rette innsatsen mot det en har planlagt. Dersom en mislykkes, men evner å rette opp og styre innsatsen i riktig retning, er det også en viktig læringsprosess.

Ellingsen henviser til Chris Argyris når han snakker om læring i organisasjoner, både single-loop learning, og double-loop learning.

Single-loop læring er velegnet for rutiner, repeterende temaer og det å få arbeidsoppgavene gjort. Det krever ikke at en stopper opp og begynner å analysere de bakenforliggende ideologiene. Single-loop formen for læring skjer når samsvar skapes, eller når avvik rettes ved at handlinger endres.

Double loop-learning er mer aktuelt for komplekse prosesser, oppgaver og tema. Og er det som på lengre sikt sikrer at en organisasjon overlever. Læring skjer først når den aktuelle nyoppdagede løsningen blir satt i system. Dersom for eksempel noen finner at tjenester til utviklingshemmede ikke fører til inkludering og deltagelse, og kommer opp med nye måter å løse dette på og skriver fagartikler om emnet vil det skje læring på individnivå. Men dersom det nye ikke tas i bruk i organisasjonen har det ikke skjedd læring her.

Karen Jensen kom i 1992 med en bok om hjemlig omsorg som gav bud om mange gode løsninger. Kunnskapen har lagt der, men den er ikke blitt tatt i bruk i organisasjonene. Det er altså ikke nok å oppdage et problem og finne løsningene for at det skal skje læring i en organisasjon, løsningene må også tas i bruk for at utvikling skal skje.

Ellingsen peker på sitt eget doktorgradsarbeid der han viser at de nye lovbestemmelsene som kom i forbindelse med kap. 6A, senere 4A, i sosialtjenesteloven, tvang fram en refleksiv praksis. Ansatte deltok i fagdiskusjoner og reflekterte over situasjoner. Handlingsvalg som tidligere var forankret i en kollektiv basert faglighet og praksis, skulle nå begrunnes med argumenter. En måtte stille spørsmål om hva som begrunnet handlingene. Det innebar å sette kritisk søkelys på en praksis de tidligere tok for gitt, og det gjør en ikke uten å bli påvirket. De eksempler der en ikke kunne gi rimelige begrunnelser, men tvert i mot måtte innse at en heller burde handlet annerledes, innebar samtidig en erkjennelse av at denne praksisen ikke var ufeilbarlig.

Det ledet til kritiske spørsmål og refleksjon også i forhold til andre sider ved praksis, det førte til en refleksiv praksis. Disse endringene åpnet samtidig for at utdanning kom til anvendelse både i den direkte tjenesteytingen og i refleksjon over gjeldende praksis. Ellingsen sier: «Kommunen kommer i en situasjon der de blir lærende, der de ønsker å få bukt med ulovlig tvang og makt, de ønsker å finne andre løsninger og må utfordre seg selv på om annen kunnskap og kompetanse er nødvendig. Slike prosesser påvirker både tjenesteytere og organisasjonen. Det er et godt eksempel på lærende organisasjon.»

Ellingsen henviser til Argyris som sier følgende om viktigheten av refleksjon:

«Individuals are walking social structures who cannot undergo double-loop learning without reflecting on their actions» (Argyris 200, s.89)



Kaptein Pål blir sminka av Candy i forkant av Peer Gynt-forestillingen.

Foto: Frode Hølleland.

«Skal vi få til denne double-loop læringen, denne som handler om de verdier vi bygger våre handlinger på, må vi reflektere» sier Ellingsen.

«Hence, behavior change that is more than a «gimmick» requires changes in the theories that people use and in the learning systems of the organization» (Argyris 2000, s.67)

Hvis man ønsker at de nye tankene ikke bare skal bli floskler må virksomheten sette i verk prosesser som gjør at en reflekterer over grunnlaget for handlingene.

Kommunene er en krumtapp i dette systemet og har en stor og viktig oppgave når det gjelder å skape kompetente miljøer gjennom å være en lærende organisasjon, være kunnskapsorientert, utvikle kompetente praktikere med relevant handlingskompetanse og sikre refleksjonsprosesser som underbygger både single-loop og double-loop læring.

Ellingsen gir følgende eksempel: «Kommunene har en overordnet målsetning om å sikre alle borgere gode og likeverdige tjenester som ivaretar

grunnleggende behov, herunder helse-tjenester. Hvis medisiner ikke blir gitt kan en innskjerpe rutinene, se til at de ansatte har den nødvendige kompetanse osv. Det kan sees som singel-loop læring i organisasjonen. Men hvis en ser at psykisk utviklingshemmede kommer dårligere ut i forhold til helseproblematikk. De kommer senere til legen og får dårligere oppfølging enn andre. Det er problemer på double-loop nivå, det er mangler i grunnforståelse og verdiforståelse. Dersom en person med psykisk utviklingshemning søker jobb, men ikke får den til tross for at vedkommende er best kvalifisert kan en ordne ansettelsesrutiner. Men dersom utviklingshemmede blir utstøtt hele tiden, til og med av vekstbedrifter, må en ta i

bruk andre mekanismer. Da er det ikke nok å endre prosedyrene. En må gjennomgå målene, gå inn i reflekterende prosesser. Skal organisasjonen bli lærende forutsettes endring i grunnforståelsen.»

Det hjelper ikke å pøse på med kunnskap og kompetanse på individnivå hvis ikke virksomheten går gjennom målene sine og fokuserer virksomhet inn på å bli lærende, i betydningen finner fram til løsninger som gjør at de kan nå målene og klare å kommunisere dette. Ellingsen avslutter med å si at en del utfordringer kan løses med kunnskap på individnivå, men det står like mange og viktige utfordringer på organisasjonsnivå, her ofte forstått som kommunen. ● ● ●