

Følgepersoner på dagsenter

Opplevelse av egen trivsel og inkludering

**Frode Vika. Utdannet vernepleier ved Høgskolen i Bergen vår 2012,
arbeider med utviklingshemmede i Bergen kommune**

Artikkelen setter fokus på hvordan en kan ivareta ansatte i bolig som fungerer som følgepersonell på dagsenter. Jeg har ved bruk av faglitteratur og egen empiri drøftet ulike faktorer som kan ha påvirkning på følgepersonells opplevelse av egen trivsel og inkludering. Disse faktorene er lavt antall følgepersoner, tilhørighet, sosiale relasjoner, personlig kompetanse og sykefravær.

Avslutningsvis har jeg sammenfattet mine funn og formulert seks forslag til retningslinjer for bruk av følgepersonell. Et resultat av forskningen er indikasjoner på at jo oftere en er følgepersonell, jo høyere er opplevelsen av egen trivsel og

inkludering på dagsenteret. Et annet resultat er at det kan være positivt for følgepersonell at brukerne de følger er inkludert i små grupper koordinert av faste dagsenteransatte. I tillegg har jeg forsøkt å vise at trivsel, inkludering og positive sosiale relasjoner kan være helsefremmende. Brukerne kan få et bedre tjenestetilbud om deres omsorgspersoner trives, er motiverte og finner mening i det å være følgepersonell på dagsenteret.

Denne artikkelen er basert på en bacheloroppgave i vernepleie levert ved Høgskolen i Bergen vår 2012.

Innledning

Et dagsenter bidrar med et aktivitetstilbud på dagtid til psykisk utviklingshemmede som av forskjellige grunner ikke er engasjert i tilrettelagt arbeid. På dagsenteret som omtales i denne artikkelen består brukergruppen av mennesker med forskjellige diagnoser og varierende funksjonsnivå, som har ulike behov for bistand til daglige gjøremål. Dagsenteret har 17 brukere, hvorav 6 brukere fordelt på 4 bofellesskap har følgepersonell. Brukerne kan ha konstante eller forbigående medisinske plager, som for eksempel epilepsi eller diaré. Dette, i tillegg til utfordrende adferd, gjør at høy grad av fleksibilitet kreves. For noen brukere kan det enkelte dager være uforutsigelig at de er på dagsenteret. Det at de har følgepersonell gir dem muligheten til å kunne reise hjem fra dagsenteret på kort varsel.

Ordningen med følgepersonell fra bolig til dagsenter brukes enten av *brukerhensyn* eller av *ressurshensyn*. Med brukerhensyn menes for eksempel medisinske årsaker, der hyppig sykdom gjør at bruker enten ikke kan være på dagsenteret, eller i perioder må ha kortere dager. Utfordrende

Ordningen med følgepersonell fra bolig til dagsenter brukes enten av brukerhensyn eller av ressurshensyn.

adferd er et annet argument for å ha følgepersonell av brukerhensyn. Her kan bruker ha behov for tett oppfølging av kjent personal fra egen bolig. Når bruker ved hjelp av følgepersonell kan komme

senere og/eller dra hjem tidligere, fører det til at bruker får utnyttet deler av dagtilbudet selv om kanskje dagsform tilsier at full dag på dagsenteret ikke er hensiktsmessig.

Tøssebro (1992, s. 13) skriver vedrørende hensikten med avviklingen av det fylkeskommunale Helsevernet for Psykisk Utviklingshemmede at psykisk utviklingshemmede «skal ha skole eller dagaktivitet, og dette skal ikke foregå i hjemmet». Med andre ord skulle det være et skille mellom hjem og fritid, bolig og dagtilbud. Vil bruker oppleve at forskjellen mellom bolig og dagsenter tvert imot viskes ut, når han eller hun har det samme personalet på dagsenter som i bolig? Vil målene dagsenteret jobber etter bli

Er det sammenheng mellom det enkelte følgepersonalets holdning til dagsenteret og brukerens tjenesteutbytte?

fulgt på hensiktsmessig vis når det er følgepersonell fra bolig, og ikke dagsenteransatte, som bistår brukeren? Vil brukeren nyte godt av at det totale antallet av omsorgspersoner reduseres? Er det sammenheng mellom det enkelte følgepersonalets holdning til dagsenteret og brukerens tjenesteutbytte?

Når følgepersonell brukes av ressurshensyn, vil det i all enkelhet si at grunnen er å spare penger. I en situasjon der bruker får bistand i bolig på morgenen, tilbringer dagen på dagsenter med et annet personell og returnerer til bolig på ettermiddagen, har denne brukeren dobbeltbemanning.

I tillegg til personalet på dagsenteret må brukeren også ha tilgjengelig personal i bolig, i tilfelle akutt sykdom eller andre grunner som gjør at bruker må reise tidlig hjem fra dagsenteret. For noen er følgespersonell løsningen på dette.

Fra et personalperspektiv er det naturlig å stille spørsmål om hva som skal til for at følgespersonell fra et bofellesskap skal finne seg til rette i en ny personalgruppe på et dagsenter. Bør det være faste følgespersoner fra bolig, eller bør det fordeles jevnt mellom de ansatte? Og hvordan kan bolig og dagsenter samarbeide for å sikre et best mulig tjenestetilbud for brukerne? Jeg kommer ikke til å drøfte om det er riktig å bruke følgespersonell utelukkende for å spare ressurser. Realiteten, slik den fortøner seg i dag, er at det er knapphet på ressursene innen helse og omsorg. Jeg forstår og anerkjenner at ordningen med følgespersonell av ressurs hensyn pr i dag er nødvendig, men jeg tenker også at det ikke er gunstig om ordningen aksepteres blindt. Jeg ønsker derfor å drøfte hvilke positive og negative sider ordningen kan ha.

Jeg har en antagelse om at to nøkkelord er sentrale når personal fra bolig skal hospitere på dagsenter i form av å være følgespersonell, det er *trivsel* og *inkludering*. Det er ikke gitt at det er uproblematisk for følgespersonalet å etablere seg i dagsenterets allerede etablerte personalgruppe, og jeg

Det er naturlig å tenke at hvorvidt man trives i sitt arbeid har stor betydning på hvor godt man utfører arbeidet.

har selv observert at det ikke er en selvfølge. Det er naturlig å tenke at hvorvidt man trives i sitt arbeid har stor betydning på hvor godt man utfører arbeidet. Videre kan en anta at det sosiale – og hvor inkludert man føler seg i personalgruppen – har stor innvirkning på hvor godt man trives. Artikkelen tar utgangspunkt i følgende problemstilling:

Hva kan påvirke opplevelsen av trivsel og inkludering hos følgespersonell fra bolig til dagsenter?

Jeg hadde i praksis en opplevelse av at inkludering, og dermed trivsel som følge av dette, har sammenheng med hvor ofte en praktiserer denne følgespersonellrollen og formulerte følgende hypotese: *Jo oftere man er – og jo flere ganger man har vært – følgespersonell, jo mer trives man og jo høyere er opplevelsen av inkludering i arbeidsmiljøet på dagsenteret.* Jeg ønsket imidlertid å være

Den største utfordringen jeg opplevde under arbeidet var at problematikken rundt følgespersonell så vidt jeg vet ikke er omskrevet i litteraturen eller i fagtidsskrifter.

åpen for at andre faktorer også kunne innvirke på trivsel og inkludering.

Metode

2.1 Litteratur

Den største utfordringen jeg opplevde under arbeidet var at problematikken rundt følgespersonell så vidt jeg vet ikke er beskrevet i litteraturen eller i fagtidsskrifter. Jeg brukte søkebasen til



biblioteket ved Høgskolen i Bergen, BIBSYS og forskjellige databaser, som for eksempel NORART, i et forsøk på å finne relevant litteratur. Jeg brukte søkeord som «følgepersonell», «dagsenter» og «bofelleskap», men fikk ingen resultater som var relevante for mitt tema. Derfor valgte jeg enkelte fagområder som jeg mente kunne kaste lys over problemstillingen min, og forsøkte å finne litteratur på disse områdene. Jeg brukte søkeordene «gruppepsykologi», «arbeidsmiljø», «salutogenese», «personlig kompetanse» og «organisasjonskultur». Ved hjelp av resultatene fra disse søkene fant jeg bøker og enkelte forskningsartikler jeg anså som relevant for problemstillingen.

Spørreundersøkelse

For å etterprøve hypotesen jeg nevnte i innledningen: Jo oftere man er – og jo flere ganger man har vært – følgepersonell, jo mer trives man og jo høyere er opplevelsen av inkludering i arbeidsmiljøet på dagsenteret, måtte jeg vite hvor mange ganger den enkelte følgeperson hadde vært på dagsenter, og omtrent hvor ofte han eller hun hadde denne rollen. I tillegg til

de lukkede spørsmålene som skulle gi målbare data, stilte jeg åpne spørsmål som kunne gi respondentene muligheten til å ytre egne meninger.

Artikkelen har fokus på følgende spørsmål:

- Omtrent hvor mange dager har du vært følgepersonell ved Dagsenteret?
Svaralternativer:
• 1–5 ganger • 6–10 ganger
• 11–20 ganger • over 20 ganger
- Omtrent hvor mange dager i måneden er du følgepersonell ved Dagsenteret?
Svaralternativer: • 1–3 dager
• 4–6 dager • 7–10 dager • 11–15 dager
• 16 dager eller mer
- Hvor godt trives du med å være følgepersonell ved Dagsenteret?
Svaralternativer: Rangering fra 1 til 10, der 1 står for «trives ikke» og 10 står for «trives meget godt».
- I hvor stor grad føler du deg inkludert i arbeidsmiljøet ved Dagsenteret?
Svaralternativer: Rangering fra 1 til 10, der 1 står for «ikke inkludert» og 10 står for «helt inkludert».
- Hva mener du dagsenteret kan gjøre for at du skal trives bedre?

Tabell 1: Grad av trivsel og inkludering fordelt på hyppighet

Totalt antall ganger	1-10 ganger	11 + ganger	
Antall svar	6	15	
Trivsel	3,08	7,4	
Inkludering	4,33	7,53	
Antall dager pr mnd	1-3 dager	4-6 dager	7 + dager
Antall svar	8	7	6
Trivsel	3,94	6,71	8,5
Inkludering	4,75	7,29	8,33

Svaralternativer: Seks oppmerkede linjer med rom for åpent svar.

Det totale antallet følgepersonell ved dagsenteret var 41. Av disse valgte 21 personer å besvare undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 51.

Analyse av data

Ved analyse av svarene brukte jeg gjennomsnitt for å måle resultatene. Jeg summerte svarene, og delte på antall respondenter. Dermed fikk jeg tall som representerte den samlede vurderingen av trivsel og inkludering hos følgepersonalet. For å undersøke om det fantes sammenhenger, fordelte jeg respondentene i ulike grupper. Respondentene ble fordelt på bofellesskap, hvor ofte de var på dagsenteret, hvor mange ganger de hadde vært på dagsenteret og hvilken arbeidsgruppe de tilhørte på dagsenteret. Jeg sammenlignet disse forskjellige variablene med opplevelse av trivsel og inkludering, og kom dermed frem til gjennomsnittsverdier ment å avdekke mulige forskjeller.

Etikk og kildekritikk

Jeg har anonymisert navn på dagsenter og bofellesskap, samt holdt tilbake opplysninger som kan identifisere grupper eller

Det er jeg som har lagt premissene for hvilke fagfelt som belyser temaet. Det kunne kanskje vært andre begreper enn trivsel og inkludering som var relevante for rollen som følgepersonell.

enkelpersoner. Opplevelse av trivsel og inkludering kan for mange være følsomme tema, og bør derfor behandles som sensitive opplysninger.

Det er jeg som har lagt premissene for hvilke fagfelt som belyser temaet. Det kunne kanskje vært andre begreper enn trivsel og inkludering som var relevante for rollen som følgepersonell.

En svakhet med undersøkelsen er at den er gjennomført i løpet av forholdsvis kort tid. Det kan ha spilt inn på formulering av spørsmål, antall respondenter og analysering av resultater. Med lavt utvalg og medioker svarprosent er det belegg for å hevde at feilmarginen ved undersøkelsen er høy. Det er mulig at resultatene speiler følgepersonell på en presis måte, men det motsatte er like mulig. Det svekker troverdigheten til undersøkelsen.

Formuleringen i noen av de åpne spørsmålene kan ha virket ledende på respondentene. Når en spør hva respondenten mener dagsenteret kan gjøre for at en skal trives bedre, er det implisitt at det er rom for forbedringer. Det legges som premiss for spørsmålet at dagsenteret kan gjøre noe for å øke trivselen hos følgepersonell.

En svarprosent på 51 betyr at nesten halvparten av respondentene ikke har besvart undersøkelsen. Deres mening kunne endret statistikken, og slutningene som ble dratt kunne blitt annerledes.

Funn og analyse

Resultatene fra spørreundersøkelsen jeg utførte gav indikasjoner på tydelig differanse i opplevelse av trivsel og inkludering. Jeg minner om den sammenlagte svarprosenten på 51.

Totalt antall ganger vil si hvor mange ganger respondenten har vært på dagsenteret som følgeperson. *Antall dager pr mnd* vil si hvor mange dager i løpet av en måned respondenten anslår at han eller hun er følgeperson på dagsenteret. Tallene i tabellen er gjennomsnittsscoren gitt på en skala fra 1 til 10.

Tallene stemmer overens med min antagelse om at opplevelsen av trivsel og inkludering øker proporsjonalt med hvor mange ganger man har vært, og hvor ofte man er, følgeperson. Dette bekreftes av alle resultatene i denne tabellen. Den største forskjellen ser vi under trivsel i forhold til antall dagsenterdager pr mnd. De som kun er på dagsenteret 1–3 dager

Dersom en anerkjenner undersøkelsens resultater, tross dens svakheter, vil det være naturlig å tenke at det er fordelaktig med et så lavt antall følgepersonell som mulig.

i måneden rangerer egen opplevelse av trivsel til å ligge på 3,94 av 10. Følgepersonalet som er på dagsenteret over 7 dager i måneden gir en gjennomsnittlig score på 8,5 av 10.

Dersom en anerkjenner undersøkelsens resultater, tross dens svakheter, vil det være

naturlig å tenke at det er fordelaktig med et så lavt antall følgepersonell som mulig. Desto færre fra et bofellesskap som deler på å være følgepersonell, desto oftere er den enkelte på dagsenteret. Etter min mening er dette ikke særlig kontroversielt. Færre følgepersoner kan føre til høyere trivsel og inkludering blant følgepersonell, siden det går mindre tid mellom hver gang de er på dagsenteret. Det blir mer kontinuitet i arbeidet, og høyere trivsel og inkludering blant følgepersonell kan føre til bedre tjenesteutbytte for brukerne som er influert.

I et bofellesskap er den tradisjonelle turnusen lagt opp slik at dagvakter og kveldsvakter er fordelt likt mellom fulltidsansatte. De ansatte har også administrativt ansvar i form av for eksempel primærkontaktarbeid, som hovedsakelig må utføres på dagtid når brukerne er på sine dagtilbud, eller når den ansatte har kontordag. Man må dermed rullere på å være følgeperson til dagsenteret, for at alle skal få nok tid til å utføre sitt administrative arbeid. Dette kan føre til at det går lenge mellom hver gang den enkelte ansatte får rollen som følgeperson. Hvis en antar at det vil være positivt med færre følgepersoner som er hyppig på dagsenteret, vil det kanskje ikke være forenlig med denne fordelingen av

Tabell 2: Grad av trivsel og inkludering fordelt på grupper

	Oppegruppen	Nedegruppen
Antall respondenter	9	12
Trivsel	3,7	7,82
Inkludering	4,95	7,63

arbeidet. En måte å angripe dette på, er å øke antall tidligvakter i turnusen til følgepersonell. Problemet med dette er at om noen får flere tidligvakter, vil andre måtte ha flere seinvakter. Mitt inntrykk er at tidligvakter på generell basis er populære, og et slikt inngrep i turnusen kan kanskje splitte personalgruppen. En alternativ måte å unngå rullering av følgepersonell på grunnlag av administrative arbeidskrav, er å lette disse kravene for følgepersonell. For eksempel er det mulig å frita følgepersonell fra å være primærkontakter. Dette kan gjøre det mulig for ansatte å være følgepersonell fra bolig til dagsenter oftere, uten at det får konsekvenser i form av mindre tid til administrative oppgaver.

Under min praksisperiode på dagsenter hadde jeg tett kontakt med følgepersonell fra forskjellige bofellesskap. Jeg erfarte at følgepersoner som var der sjeldent, ofte måtte ha oppfrisking i praktisk informasjon. Det kunne være så enkelt som å vite hvor man finner utstyret brukeren trenger i ulike aktiviteter. På det åpne spørsmålet «hva mener du dagsenteret kan gjøre for at du skal trives bedre?» svarte en respondent at «jeg er der så sjelden at jeg oftest føler at jeg er på besøk. Må spørre om mye, kommer ikke ordentlig inn i rutinene, blir ikke godt kjent med dagsenteret». Det er klart at det ikke er hyggelig å måtte spørre om hjelp hver gang man er på dagsenteret. Derfor kan det bli en ond sirkel om man er der for sjeldent. For mange tror jeg ikke det blir en hyggelig opplevelse å være følgeperson når man ikke rekker å gjøre seg kjent med rammene.

Tilhørighet

Hva er det som gjør at trivselen øker med høy tilstedeværelse? Er det slik at følgepersoner som er ofte på dagsenteret og har jevnlig kontakt med personalet på dagsenteret, i større grad har muligheten til å forstå de sosiale mekanismene som er gjeldende i denne personalgruppen? Og kan følgepersoner som er ofte på dagsenteret ha større muligheter til å oppleve tilhørighet i arbeidsgruppen? Tilhørighet og opplevelse av inkludering i arbeidsmiljøet er beslektede begreper, og handler om mye av det samme. Hetland og Hetland (2011) skriver om de *basale psykologiske behovene* i arbeidslivet, og trekker blant annet frem tilhørighet som et av disse:

Man vet at dersom tilhørighetsbehovet blir dekket, vil positive konsekvenser som bedret helse, økt velvære og kreativitet oppstå. Når vi opplever sosial støtte fra leder eller kolleger, har det også stor betydning for jobbprestasjoner. (...) Læring og kreativitet bygger på tillit og gode relasjoner til andre.

(Hetland og Hetland 2011, s. 109)

På dagsenteret hvor jeg var i praksis fikk jeg inntrykk av at mange av følgepersonene var for sjeldent på dagsenteret til å kunne skape disse gode relasjonene som Hetland og Hetland nevner.

Det er det hensiktsmessig å se på gruppetilhørighet som en årsaksfaktor. På dagsenteret var brukerne fordelt på avdelinger; *oppegruppen* og *nedegruppen*: Oppegruppen består av 13 brukere. 3 av

brukerne har følgepersonell noen dager pr. uke hver. Alle har personell fra dagsenteret noen dager. Disse ordningene ble etablert i 2011, altså er dette forholdsvis nytt og under innarbeiding. Brukerne med følgepersonell deltar noe i grupper og har noen 1:1 aktiviteter. To av brukerne bor i samme bofellesskap, men har ikke følgepersonell på samme dager. Personalet i oppegruppen består daglig av seks dagsenteransatte og 1 til 2 følgepersonell.

Nedegruppen består av 4 brukere. 3 av dem har følgepersonell hver dag og har hatt dette i all tid på dagsenter. Den fjerde har personal fra dagsenteret, og dette personalet er tilrettelegger for hele denne gruppen. To ansatte fra dagsenteret har hver sine dager som tilrettelegger i nedegruppen. Brukerne er noe samlet i fellesaktiviteter, og noe isolert i egne aktiviteter. Personalet i nedegruppen består altså av en tilrettelegger fra dagsenteret og tre følgepersonell.

Vi ser at følgepersonell i oppegruppen har flere grupper av brukere og flere ansatte å forholde seg til enn tilfellet er hos følgepersonell i nedegruppen, som er i en liten gruppe, med fast ansatt fra dagsenter å forholde seg til. Dersom vi ser på resultatene fra spørreundersøkelsen jeg gjennomførte, og stiller oppegruppen opp mot nedegruppen, viser svarene at opplevelsen av trivsel og inkludering er markant høyere blant respondentene i nedegruppen:

Årsaken til den store forskjellen i opplevelsen av trivsel og inkludering er trolig svært sammensatt, og har flere mulige forklaringer. Nedegruppen har hatt følgepersonell i betraktelig lengre

Følgepersonell i mindre grupper, med faste dagsenteransatte å forholde seg til, har en høyere opplevelse av trivsel og inkludering

tid enn oppegruppen, den er mindre og mer oversiktlig, det er tettere kontakt mellom personalet, og den har faste dagsenteransatte som koordinerer gruppen. Igjen må jeg påpeke at undersøkelsens svakheter gjør at resultatene bare bør tolkes som indisier, og grunnlag for større forskningsarbeid. Men tendensene er likevel tydelige: Følgepersonell i mindre grupper, med faste dagsenteransatte å forholde seg til, har en høyere opplevelse av trivsel og inkludering enn følgepersonell i større avdeling med flere grupper av brukere og ansatte å forholde seg til.

Dette kan eksemplifiseres så enkelt som at følgepersonalet i nedegruppen alltid vet hvem de skal henvende seg til hvis de lurer på noe. I oppegruppen er det ingen fast kontaktperson eller koordinator for gruppen. Når det i tillegg er få personer i gruppen, kan det hevdes at både brukere, følgepersonell og dagsenterpersonal har større muligheter til å lære hverandre å kjenne over tid. Denne stabiliteten og forutsigbarheten kan være gunstig for trivsel, inkludering og tilhørighet.

På det åpne spørsmålet «hva mener du dagsenteret kan gjøre for at du skal trives bedre?» var et av svarene fra en respondent «*at det blir bedre med at bruker som vi følger blir mer inkludert i de andre gruppene, slik at det blir mer sosialt*». Dette følgepersonalet mener med andre ord at han eller hun forventer økt opplevelse av egen



Trivsel og inkludering på arbeidsplassen kan også forklares i lys av det enkelte menneskets personlige egenskaper.

trivsel dersom han eller hun opplever at det blir mer sosialt på dagsenteret.

Relasjoner og personlig kompetanse

Fokuset til nå har vært på de ytre rammebetingelsene for følgepersonell fra bolig til dagsenter. Trivsel og inkludering på arbeidsplassen kan også forklares i lys av det enkelte menneskets personlige egenskaper. Som i alle andre sosiale relasjoner spiller egen adferd og holdning inn på hvordan man blir møtt av andre mennesker. Det er ikke selvsagt at det i en personalgruppe finnes personer som aktivt forsøker å inkludere andre i samtaler og sjargong. Den utenforstående – som følgepersonalet er – må gjerne ta initiativ til å delta i samspillet som foregår. En må vise at en ønsker å bli en del av gruppen. Naturlig inkludering kan være å nærme seg gruppen litt etter litt over en sammenhengende periode, og til slutt være en del av gruppen. Denne muligheten har ofte ikke følgepersonalet, og kan dermed bli tvunget til å være mer frempå og aktiv enn en ellers ville vært.

Det kan tenkes at noen er så sjeldent på dagsenteret at de ikke tar seg bryet med å jobbe for egen inkludering. De få dagene i måneden de er på dagsenteret blir et nødvendig onde. Andre vil muligens oppleve at det ikke ligger naturlig for dem å være mer frempå og aktiv enn vanlig.

Mange er avhengige av tid og stabilitet for å knytte relasjoner med andre mennesker. Disse kan komme til å oppleve rollen som følgepersonell som noe negativt, på grunn av manglende opplevelse av inkludering og tilhørighet:

(...)prosesser som mobbing og utstøting kan true tilhørighetsbehovet. Dårlig ledelse kan true dette behovet.

Alenearbeid kan gjøre det samme, det kan også mangel på lagånd og teamarbeid. Baumeister og Leary (1995) hevder her at mange negative konsekvenser kan oppstå dersom behovet for tilhørighet ikke dekkes. Helsefare, mistrivsel og lav produktivitet er bare noen eksempler.

(Hetland og Hetland 2011, s. 109)

Opplevelse av trivsel, inkludering og tilhørighet er i høyeste grad subjektivt, og kan ikke utelukkende forklares av ytre rammebetingelser. Det avhenger også av det enkelte mennesket. Dette gir undersøkelsen jeg gjennomførte på dagsenteret også indikasjoner på. Selv om gjennomsnittsrangeringene viste at de som er oftest på dagsenteret trives best og opplever at de er mest inkludert i arbeidsmiljøet, var det likevel enkelte isolerte svar som gikk imot gjennomsnittet. En respondent som var følgeperson 1–3 dager pr mnd rangerte egen trivsel på 7 av 10. En annen som var følgeperson 4–6 dager pr mnd gav en score på 4 av 10. Det samme viste seg på spørsmål om inkludering: En respondent som var følgeperson 1–3 dager pr mnd rangerte egen inkludering på 8 av 10. En annen som var følgeperson 4–6 dager

pr mnd gav en score på 4 av 10. Kan det tenkes at respondentene som, til tross for lite tid på dagsenteret, opplyser om høy grad av trivsel og inkludering, er utstyrt med en væremåte og en sosial tilpasningsdyktighet som gjør at de ikke trenger den samme stabiliteten som andre? Og kan disse egenskapene læres og utvikles?

Personlig kompetanse er et begrep som i følge Skau (2011, s. 60) «*handler om hvem vi er som personer, både overfor oss selv og i samspillet med andre. Personlig kompetanse handler dermed også om hvem vi lar andre få være i møtet med oss, og om hva vi har å gi på et mellommenneskelig plan*». I løpet av min praksisperiode på dagsenteret observerte jeg følgepersonell som i varierende grad så ut til å delta aktivt i det sosiale samspillet. Noen var lavmælte og tok ikke ordet dersom de ikke ble snakket til, imens andre var aktive og så ut til å trives. Skau (2011, s. 73-74) nevner 67 egenskaper som eksempler på måter personlig kompetanse kan komme til uttrykk som. Av disse egenskapene kjenner jeg igjen flere som passer med væremåten til følgepersonell som så ut til å trives på dagsenteret til tross for å være der sjeldent: Humoristisk sans og godt humør, evne til å lytte til andre, evne til å kunne le av seg selv, og evne til å være ydmyk.

For at følgepersonell skal oppleve høyere grad av trivsel og inkludering, kan det være viktig å fokusere på utvikling av personlig kompetanse. Når så mange som 6-7 personer deler på å være følgepersonell ved et dagsenter, er det mulig å lære av hverandres erfaringer.

Vil det kanskje være positivt for følgepersonell fra en bolig å kunne ha «følge-

personalmøter» med kjente kolleger i kjente omgivelser, der en kan diskutere hva som fungerer bra og mindre bra på dagsenteret? Andres positive erfaringer kan hjelpe, og andres negative erfaringer kan samtidig være et tegn på at man ikke er alene om sine tanker og at det er mulig å finne løsninger sammen. Hvis en erkjenner at ordningen med følgepersonell fra bolig til dagsenter er kommet for å bli, er det i alles interesse at følgepersonell trives på dagsenteret. I sentrum av det hele står brukeren, som er avhengig av omsorgspersoner som ønsker å være til stede.

Sykefravær

Er det belegg for å hevde at mangelfull opplevelse av trivsel og inkludering blant følgepersonell kan føre til økt grad av sykefravær? Det er nærliggende å tenke at relasjonelle utfordringer i samspillet med kolleger kan påvirke den psykiske helsen. I tillegg kan følgepersonell som ikke opplever tilhørighet på dagsenteret kanskje erfare at de ikke har kontroll over sin egen arbeidshverdag: «*Å oppleve at en mestrer livets utfordringer og har en følelse av personlig kontroll er muligens den enkeltfaktor som har størst betydning for velvære og for helse*» (Steptoe & Appels 1989, referert i Håkonsen 1999, s. 13). Å oppleve mestring og kontroll kan være

Det er nærliggende å tenke at relasjonelle utfordringer i samspillet med kolleger kan påvirke den psykiske helsen.

en utfordring for følgepersonell dersom de ikke er ofte nok på dagsenteret. Einarsen, Nygaard Øverland og Schulze (2011, s. 355) skriver at «*et vanlig utsagn, særlig fra fagforeningshold, i forbindelse med sykefravær er at arbeidslivet «brutaliseres». Med dette menes at arbeidslivet i økende grad stiller krav til omstillingsevne, produktivitet og fleksibilitet».*

Trivsel, inkludering og positive sosiale relasjoner kan betegnes som helsefremmende.

Omstillingsevne og fleksibilitet er relevante aspekter når følgepersonell skal utøve sitt fag i to forskjellige personal- og brukergrupper. Dersom følgepersonalet ikke klarer å trenge inn i arbeidsmiljøet på dagsenteret, kan denne omstillingen for enkelte bli et for høyt krav.

Salutogenese blir av Lærum (2005, s. 17) beskrevet som «*prosesser som fremmer og produserer god helse, eller alt som er med på å holde folk friske, både i betydningen fravær av sykdom og å føle overskudd».* Begrepet blir brukt for å forklare fremming av god helse, i motsetning til å forklare hva som gjør mennesker syke (Lærum 2005, s. 18). Trivsel, inkludering og positive sosiale relasjoner kan betegnes som helsefremmende. Lærum (2005, s. 18) skriver videre at noen av faktorene som påvirker helsen i gunstig retning kan være «*psykiske forhold i form av balanse, overskudd, vitalitet, godt selvbilde, gode mestringsstrategier og god selvvurdert helse. Ytre faktorer er trivelig arbeid, gode levekår*

og sunn livsstil». Flere av de nevnte faktorene kan etter min mening defineres som kjennetegn på et godt arbeidsmiljø. Owren (2011, s. 110) skriver at «*en grunntanke er at helse skapes i hverdagen og at hverdagslivets skapende og lystbetonte, relasjonelle og sosiale sider også er en viktig del av grunnlaget for helse».* Dette kan tolkes som at lykke og tilfredshet spiller inn på helsen, og dermed kan en også hevde at mistriksel og utilfredshet kan ha den motsatte virkningen. Fra et helsefremmende perspektiv kan en tenke at trivsel, inkludering og et godt arbeidsmiljø kan påvirke sykefravær.

Begrepet *sense of coherence* brukes innen salutogenese. I dette ligger å oppleve egen situasjon som forståelig, håndterbar og meningsfull (Langeland 2009, s. 290). Her kan en trekke paralleller til følgepersonell fra bolig til dagsenter. Å oppleve at det er meningsfullt å være på dagsenteret, og ganske enkelt å ha lyst til å være der, kan ha mye å si for den totale

Å se på sin arbeidsdag som et onde kan umulig oppleves som meningsfullt, og det bidrar neppe til motivasjon.

holdningen til rollen som følgepersonell. Tidligere har jeg nevnt at følgepersonell som ikke trives kanskje ser på det å være på dagsenteret som et nødvendig onde. Å se på sin arbeidsdag som et onde kan umulig oppleves som meningsfullt, og det bidrar neppe til motivasjon. Owren (2011, s. 112) skriver at «*det avgjørende for graden av meningsfullhet, er om vi opplever at tilstrekkelig av livets hendelser er verdt å*

investere energi og engasjement i – slik at vi kan møte dem som utfordringer, ikke byrder vi heller ville vært foruten». Dersom følgepersonell opplever at de er for sjelden på dagsenteret, vil det kanskje for noen være slik at det ikke er verdt å investere tid og energi i å bli inkludert i arbeidsmiljøet? De som er der ofte har kanskje større personlig interesse av å bli en del av det sosiale fellesskapet, siden de vet at det ikke er lenge til neste gang de møter denne personalgruppen. Når de opplever det som meningsfullt å være på dagsenteret, vil det per definisjon kunne være helsefremmende – spesielt hvis ringvirkningene av denne opplevelsen av meningsfullhet kan være faktorer som inkludering, styrkede sosiale relasjoner og, som følge av de nevnte faktorene, økt trivsel.

Hvis vi beveger oss fra mulige årsaker til sykefravær til *konsekvenser* av sykefravær, er det hensiktsmessig å nevne tap av kontordager. Slike dager, der den ansatte i bofellesskapet ikke har ansvar for brukere, blir brukt til nødvendig administrativt arbeid. Utøvelsen av faget begrenser seg ikke til samhandling med brukere. En vernepleier kan for eksempel ha ansvar for privatøkonomien til flere brukere, dosering av medikamenter og oppfølging av tiltak. I tillegg skal det utarbeides årsplaner, individuelle planer, og det skal deltas på ansvarsgruppemøter som kanskje også må koordineres og planlegges. Hoveddelen av disse oppgavene blir utført på kontordager. Etter det jeg har erfart har en ansatt omtrent to kontordager i måneden. Det er ikke tvil om at arbeidspresstetilsier at kontordagen er nødvendig for ansatte som har ansvar for de områdene

Det er ikke tvil om at arbeidspresstetilsier at kontordagen er nødvendig for ansatte som har ansvar for de områdene jeg har skissert.

jeg har skissert. Konsekvensene av tapte kontordager kan med andre ord være et uforvarlig høyt arbeidspress, eller i verste fall at brukere ikke blir ivaretatt så godt som de burde blitt. Det kan føre til at en ansatt har like mange administrative arbeidsoppgaver å utføre, men mindre tid til å utføre dem.

Dagsenteret hvor jeg tilbrakte min praksis har sammen med bofellesskapene utarbeidet en samarbeidsavtale for bruk av følgepersonell. Denne avtalen sier blant annet at det er bofellesskapet som har ansvar for å skaffe vikar dersom et følgepersonal blir syk eller av andre grunner ikke kan møte på arbeid. At ansvaret skal ligge hos bofellesskapet er naturlig, siden det er deres ansatt som er syk. Samarbeidsavtalen sier også at ansatte som ikke har opplæring på dagsenteret ikke skal brukes som følgepersonell.

Når et følgepersonal blir syk, har det fire mulige konsekvenser. Den ene er at det hentes inn et personal som har opplæring på dagsenteret, som dermed kan være følgepersonal den dagen. Dette er en uvanlig konsekvens, siden de fleste som har opplæring er ansatt i full stilling, og dermed må gis kompensasjon for å bli hentet inn som vikar. Den andre konsekvensen er at det hentes inn et personal som ikke har opplæring på dagsenteret. Da må dette personalet være i bolig, imens

et annet personal må være følgeperson. Personalet som blir sendt på dagsenteret har gjerne kontordag, og mister denne. Vikaren som er hentet inn har gjerne ikke administrative oppgaver i bofellesskapet, og får en forholdsvis rolig dag på jobb. Den tredje mulige konsekvensen av at et følgepersonal ikke kan møte på jobb, er at ingen vikarer kan hentes inn. Ved sykefravær med kort varsel er dette en vanlig konsekvens. Denne konsekvensen vil også gjerne føre til at en ansatt mister sin kontordag. Den fjerde og siste konsekvensen av sykefravær er at brukere må bli holdt hjemme fra dagsenteret, fordi det ikke er personell med opplæring tilgjengelig til å følge dem.

Konklusjon

I denne artikkelen har jeg tatt for meg følgepersonalets opplevelse av trivsel og inkludering på dagsenteret, og drøftet dette i lys av relevant teori. Det har vært en utfordring, siden temaet, så vidt jeg vet, ikke tidligere er omskrevet. Mye av det jeg har skrevet er nok diskuterbart, men jeg mener at jeg setter fokus på noe som er viktig for yrkesutøvelsen.

På bakgrunn av det jeg har skrevet, kan jeg sammenfatte noen forslag til retningslinjer for bruk av følgepersonell:

- *Brukere bør ha et så lavt totalt antall følgepersonell som mulig.*
Dette vil føre til at hvert følgepersonal er oftere på dagsenteret enn dersom brukeren skulle hatt flere følgepersoner. Min kartlegging indikerer at opplevelsen av trivsel og inkludering øker i takt med hvor ofte en er følgepersonal.

- *Dersom en klarer å bruke få følgepersoner som er ofte på dagsenteret, bør det vurderes om disse skal ha redusert administrativt ansvar i bolig.*

En bør vurdere hvor stort det administrative arbeidspresset er i den enkelte bolig. Følgepersonell som er ofte på dagsenteret vil ha mindre tid til for eksempel primærkontaktarbeid, siden flere dagtidsvakter går med til å være på dagsenteret. Dersom en har få følgepersoner, vil antall ansatte som ikke er følgepersoner også øke. Disse vil da ha mer tid til administrativt arbeid.

- *Brukere med følgepersonell bør inkluderes i små og oversiktlige gruppesammensettinger, med faste dagsenteransatte som koordinatorene.*

Følgepersonell kan ha større muligheter til å bygge sosiale relasjoner i mindre grupper enn i større. Min kartlegging indikerer at følgepersonell i mindre grupper, med faste dagsenteransatte å forholde seg til, har en høyere opplevelse av trivsel og inkludering enn følgepersonell i større grupper med flere grupper av ansatte og brukere å forholde seg til.

- *Følgepersonell bør utveksle tanker og erfaringer i et forsøk på å utvikle egen personlig kompetanse. Dette kan gjerne finne sted i planlagte møter, slik at flest mulig kan delta.*

Dersom det er slik at enkelte har en høyere opplevelse av trivsel og inkludering enn andre, selv om de er like ofte, eller sjeldnere, på dagsenteret, kan det indikere at de har egenskaper som gjør dem mer tilpasningsdyktige. Jeg har vist at litteratur på området sier at personlig

kompetanse kan utvikles, og det vil dermed være fordelaktig å stimulere slik utvikling gjennom refleksjon og erfaringsutveksling i den kjente personalgruppen.

- *Flere bofellesskap med følgepersonell til samme dagsenter bør ha en felles vikarbase med personell med opplæring på dagsenteret og med de enkelte brukerne.*

Det kan være vanskelig å finne vikarer med opplæring på dagsenteret når det oppstår sykefravær med kort varsel. Sjansen for å ha tilgjengelige vikarer øker naturligvis proporsjonalt med antall vikarer tilgjengelig. En felles vikarbase kan bidra til å skape en mer stabil hverdag for både personal og bruker, siden en har større mulighet til å unngå omrokninger og ufrivillige hjemmedager for bruker.

- *Dagsentre og boliger med følgepersonell bør på generell basis ha fokus på følgepersonalets opplevelse av trivsel og inkludering.*

Jeg har vist at trivsel, inkludering og positive sosiale relasjoner kan være helsefremmende. Det er grunn til å tro at brukerne får et bedre tjenestetilbud når deres omsorgspersoner trives, er motiverte og finner mening i det å være følgepersonell på dagsenteret. Fokus på rollen som følgepersonell kan muligens bidra til at dagsenteret klarer å legge forholdene bedre til rette, og se den enkelte følgeperson som et menneske med behov for positive relasjonelle opplevelser. Dette fokuset kan også kanskje bidra til at hver enkelt følgeperson legger ekstra vekt på å vise at en ønsker å være en del av arbeidsmiljøet.

Formålet mitt med å skrive om følgepersonell fra bolig til dagsenter er primært å sette fokus på en forholdsvis ny problematikk. Jeg nevnte innledningsvis at jeg savner klare retningslinjer. Slike retningslinjer kan bidra til å sikre tjenestetilbudet, brukerne og de ansatte. Jeg har gjort et forsøk på å forske empirisk på temaet, men mitt begrensede spørreskjema med medioker svarprosent er på ingen måte godt nok til å danne et klart og utvetydelig bilde på opplevelsen av trivsel og inkludering blant følgepersonell. Men jeg mener likevel at resultatene jeg har kommet frem til indikerer at temaet bør forskes mer og grundigere på. Det ville vært meget interessant å se hva resultatene hadde vært i en bredere og grundigere kartlegging med langt flere respondenter.

Det er mitt håp, og min oppfordring, at noen tar utfordringen. ●●●



Foto: Scandinavian StockPhoto.

Kilder

- Eide, H. & Eide, T. (2007) *Kommunikasjon i relasjoner*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag
- Einarsen, S., Nygaard Øverland, S. og Schulze, O. (2011) Å redusere bedriftens sykefravær – et håpløst prosjekt? I: Einarsen, S. og Skogstad, A. red. *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen, Fagbokforlaget, s. 341-366
- Hetland, H. og Hetland, J. (2011) Basale psykologiske behov i arbeidslivet: Autonomi, kompetanse og tilhørighet. I: Einarsen, S. og Skogstad, A. red. *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen, Fagbokforlaget, s. 104-119.
- Jacobsen, D. I. (2010) *Forståelse, beskrivelse, forklaring – en innføring i metode for helse- og sosialfagene*. 2. utg., Kristiansand, Høyskoleforlaget.
- Langeland, E. (2009) Betydningen av en salutogen tilnærming for å fremme psykisk helse. *Forskning* [internett]. Nr 4, 2009; 4: 288-296. Tilgjengelig fra: <http://www.ssn-nnf.no/ikbViewer/Content/299456/12.pdf> [Nedlastet 21. mai 2012].



Attraktiv høgskole

HØGSKOLEN I BERGEN

Høgskolen i Bergen nyt høy prestisje blant høgskulane i Noreg. Studentar som blir uteksaminerte herifrå, har både ei solid faglig utdanning og ein sosial og kulturell ballast som bare studium i ein storby kan gi.

Bachelor i vernepleie er eit studium innan helse- og sosialfag og er eit naturleg val for dei som har lyst å arbeide med menneske. Utdanninga gir deg kompetanse til å arbeide innanfor miljøarbeid, habilitering og rehabiliteringsarbeid med menneske med samansatte funksjonsvanskar.

Ta kontakt med Høgskolen i Bergen for nærmare informasjon

Sjå: www.hib.no

- Lærum, E. (2005) *Frisk, syk eller bare plaget? Innføring i medisinsk nøkkeltunnskap*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Owren, T. (2011) Sosial helse og funksjon. I: Owren, T. og Linde, S. red. *Vernepleiefaglig teori og praksis – sosialfaglige perspektiver*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Skau, G. M. (2011) *Gode fagfolk vokser*. Oslo, Cappelen Damm AS
- Tøssebro, J. (1992) *Institusjonsliv i velferdsstaten. Levekår under HVPVU*. Oslo, Ad Notam Gyldendal.

Larsen Bil A/S Grenstølveien 1 4900 TVEDESTRAND Tlf. 37 16 27 48	 Storehagen 4, 6800 FØRDE Tlf. 57 72 50 00
 Jernbanev 21 4365 NÆRBØ Tlf. 51 79 19 00	Kiwi Ranvikskogen Ranvikskogen 4 3212 SANDEFJORD Tlf. 33 48 14 90
Økonor Vesterålen Markedsgata 5 8450 STOKMARKNES Tlf. 76 11 87 70	Lyngen Rør Eidebakken 9069 LYGSEIDET Tlf. 77 71 02 53
JÆREN INDUSTRIPARTNER <i>-en mangfoldig bedrift</i> Håland Vest, 4340 Bryne Tlf. 51 77 06 00 www.jias.no	
 Stavanger Universitetssjukehus Helse Stavanger HF Universitetssykehuset i Stavanger Psykiatrisk Klinikk 4068 STAVANGER Tlf. 0 51 51	
 Conrad Svendsen Senter Solv. 117, 1170 OSLO Tlf. 23 16 75 00	