

Heimdal BoA-faget

Asbjørn Strømmen, enhetsleder ved
Heimdal Bo- og Aktivitetstilbud
asbjorn.strommen@trondheim.kommune.no

Innledning

Bakgrunnen for denne artikkelen er et framlegg på SOR-konferansen De «umulige» sakene i Bergen mai 2013. Der la jeg som leder av Heimdal Bo- og Aktivitetstilbud fram litt av det vi har fått til i Trondheim i de syv årene vi har eksistert som egen enhet. Ikke så lite pompøst benevnte jeg vår måte å jobbe på som et eget fag, Heimdal BoA-faget! Slike påstander nødvendiggjør en forklaring.

I mars 2007 ble det gjort en drastisk endring i tjenestetilbudet til flere personer i Trondheim kommune. Før dette bodde en del personer med utfordrende atferd i egne hus godt unna naboer. Den utfordrende atferden hadde de siste årene ikke blitt mindre, bruken av tvang og makt økte og det vokste fram små tjenstekulturer med lite faglig innhold og en praksis som man verken faglig eller ledelsesmessig kunne være stolt av. Dette er historien om hvordan vi fikk ned bruken av alvorlig tvang og makt, startet med utviklingsfremming, avmytifiserte

det vokste fram små tjenstekulturer med lite faglig innhold og en praksis som man verken faglig eller ledelsesmessig kunne være stolt av.

sannheter og ikke minst begynte å skape en faglig plattform for tjenestene til personer med utfordrende atferd.

Jeg vil først beskrive hva Heimdal BoA er og kort om de ulike tilbudene. Jeg vil beskrive en milepæl som fikk oss til å jobbe annerledes, hva vi gjorde annerledes for enkeltpersoner, og generelt om vår måte å tenke bistandsyting på. Her vil det komme beskrivelser av ulike fysiske og sosiale tilrettelegginger som faglige tiltak. Det vil gi et bilde av at vi som tjenesteytere har samlet oss om en forståelse som er annerledes enn hva mange av dem vi bistår har blitt møtt med tidligere.

Kompetanseenhet

Heimdal BoA er Trondheim kommunes kompetanseenhet i forhold til Helse- og

omsorgstjenestelovens kapittel 9 som omhandler rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemning. Videre er vi kompetanseenhet i forhold til å bistå personer med utfordrende atferd. I tillegg har vi bygget opp en god kompetanse i Alternativ Supplerende Kommunikasjon (ASK).

Vi startet tidlig å kalle oss for kompetanseenhet. Dette av flere grunner. Vi opplevde at vi som jobbet med personer som framviste utfordrende atferd ofte satt og ventet på «ekspertene» som skulle fortelle oss hvordan vi skulle jobbe. Dette var habiliteringstjenesten, spesialisthelsetjenester innen psykiatri, og for den saks skyld, konsulenter fra det private markedet. Ofte instruerte «ekspertene» oss til ting vi egentlig visste, men som den enkelte ansatte ikke turte gå god for uten

Fagmøtene ble plutselig fylt med initiativ og refleksjon fra tjenesteytere som tidligere hadde vært mer passive tilhørere.

at noen utenfra sa det. Derfor ble det viktig for oss å heve brystkassen og gi oss selv selvtillit til å kunne ta over regien i egne omsorgstilbud. Da vi ble bevisst dette ble det straks en endring i måten vi arbeidet på. Vi begynte å analysere atferd og benytte ulike faglige vinklinger med større iver. Fagmøtene ble plutselig fylt med initiativ og refleksjon fra tjenesteytere som tidligere hadde vært mer passive tilhørere.



Et av sanserommene ved aktivitetstilbudet SANS.

En annen grunn til at vi kalte oss kompetansesenheter var at det forpliktet oss. Skal man kalle seg flink bør man også være det. Det vil si at vi måtte ha en proaktiv holdning til utvikling av faglig kvalitet,

**Skal man kalle seg flink
bør man også være det.**

aldri «hvile på laurbærene», men alltid se etter muligheter for videre utvikling. Det gjør arbeidet spennende og utfordrende for

den enkelte tjenesteyter og for ledelsen som skal legge til rette for dette.

Heimdal BoA består av 10 delenheter, 152 årsverk fordelt på ca 205 stillinger. De 10 delenheterne fordeler seg på 5 aktivitetstilbud og 5 boliger hvor det bor personer som mottar tjenester fra oss. Enhetene er spredd utover i Heimdal bydel hvor det meste er innenfor en radius på 2 km. Men ett av tilbudene ligger ca 12 km unna dette kjerneområdet. I tillegg gir vi tjenester til «nærhet til basebrukere», det vil si personer som har bruk for vår kompetanse i

nærmiljøet, men som bor for seg selv og bare trenger avgrensede tjenester.

Vår visjon

Ansatte i Heimdal BoA laget i 2013 følgende visjon:

Heimdal Bo- og Aktivitetstilbud

– En bedre hverdag for alle!

Sammen utgjør vi en forskjell!

For oss betyr dette at vi ønsker å hele tiden bidra til positiv utvikling. Vi ønsker det

Vi skal sørge for at de som mottar våre tjenester har det godt og at det er meningsfullt, spennende og morsomt å jobbe hos oss.

sammen med de vi bistår, våre samarbeidspartnere som pårørende, ansatte i habiliteringstjeneste, psykiatri og andre som vi samarbeider med på ulike nivå. Først og fremst er det den vi bistår som skal ha en bedre hverdag, men det skal også oppleves godt og trygt for pårørende å vite at vi bistår deres sønn, datter eller søsken. Alle våre samarbeidspartnere skal oppleve å bli hørt og bli satt pris på av oss. Visjonen er en forpliktelse for oss selv og våre omgivelser. Vi skal sørge for at de som mottar våre tjenester har det godt og at det er meningsfullt, spennende og morsomt å jobbe hos oss.

Aktivitetstilbudene

Aktivitetstilbudene heter Sans/ASK, Opplevelsen, Gården, Internposten og Ut-gruppa. Sans står for sansestimulering. Her har vi snoozelen-rom med ulike effekter, musikkrom, «skrekk-kabinettet»,

gymnastikkrom, eventyrrom og aromaterapi. Målet vårt med Sans er å stimulere til at den enkelte skal kunne gi og få adekvat respons fra sine omgivelser, opplevelser og stemningsregulering.

ASK står for Alternativ Supplerende Kommunikasjon. ASK-gruppa har åpent to dager i uken. Her er fokus å få fram stemmen til de som til vanlig er tause. For eksempel personer med omfattende Cerebral Parese som har svekket taleevne. De som jobber på ASK er dyktige til å se muligheter, vente på initiativ, turtaking og stadig forbedre hjelpemidlene slik at personen kan kommunisere stadig mer effektivt. Dette gjennom Roll-talk, Ipad, kommunikasjonsbøker, bliss og andre tilrettelagte kommunikasjons-systemer tilpasset den enkelte. Det jobbes i disse dager med å trappe opp satsningen på ASK, blant annet gjennom ferdigstillelse av en kurspakke for bistandspersoner til de som benytter eller burde benyttet ulike kommunikasjons-hjelpemidler. Vår

Det er hjerteskjærende å høre at personer som fungerer godt kommunikativt med hjelpemidler kan oppleve at omgivelsene ikke legger til rette for bruken av dem.

opplevelse er at det er for få som vet om mulighetene i disse hjelpemidlene. Det er hjerteskjærende å høre at personer som fungerer godt kommunikativt med hjelpemidler kan oppleve at omgivelsene ikke legger til rette for bruken av dem.

Opplevelsen er en aktivitetsgruppe som spesialiserer seg på opplevelser i skog og

mark, kulturelle begivenheter og egen-skapte opplevelsestiltak som eksempelvis musikkstund.

Gården er en gruppe for de som har interesse av dyr og mer praktisk gårdsarbeid. Her arrangerer vi terapiridning i samarbeid med bønder rundt Trondheim. Vi har også en avtale med gården Landmanden hvor sauedrift og hestehold foreløpig er hovedaktivitet, men hvor det finnes store muligheter for å utvide repertoaret framover. Gården driver også hundepass for Trondheims befolkning. For en billig penge sørger vi for mating og hundelufting fra lokalet vårt på Heimdal.

Internposten er pr i dag den mest jobbrelaterte aktiviteten vi har. Vi har ansvaret for all internpost i Trondheim kommune og store deler av Sør-Trøndelag Fylkeskommune. Mottak, sortering, utkjøring og henting av post er den servicen vi yter.

Gruppen med bistandsyttere ble sammensatt av personer som syntes det var spennende og faglig utviklende å jobbe med å finne alternative påvirkningsmuligheter.

Ut-gruppa ble etablert januar 2012. Inntil da var personer med hyppig utfordrende atferd fordelt på de ulike aktivitetsgruppene ut fra deres interesser. Mange bistandsyttere opplevde det som krevende å bistå disse personene. Vi bestemte oss for å tenke annerledes. Med inspirasjon fra det vi hadde opplevd på botilbudene så vi muligheten for å lage

et eget aktivitetstilbud for de med utfordrende atferd. Gruppen med bistandsyttere ble sammensatt av personer som syntes det var spennende og faglig utviklende å jobbe med å finne alternative påvirkningsmuligheter. På den måten oppnådde vi bedre relasjoner. Noe som

Bistandsytternes arbeidsmetodikk er basert på fleksibilitet, «low expressed emotions» (Bakken, 2011) og funksjonelle analyser med fokus på sosial og fysisk tilrettelegging.

førte til drastisk nedgang av utfordrende atferd og mindre bruk av tvang og makt. Bistandsytternes arbeidsmetodikk er basert på fleksibilitet, «low expressed emotions» (Bakken, 2011) og funksjonelle analyser med fokus på sosial og fysisk tilrettelegging. Dette gjennom å se hvem som passer best sammen, ha større toleranse for avvikende atferd og ikke minst finne attraktive aktivitetsarenaer for den enkelte som i mindre grad stiller krav til personens adaptive ferdigheter. Blant annet leier vi en egen kinosal ved Trondheim kino annenhver fredag. På den måten får man øving i å være på en arena som ofte stiller store krav til væremåte, men som i dette tilfelle gir rom for annerledeshet. Det skal sies at kinopersonalet også er herlige samarbeidspartnere i denne sammenhengen. Vi leier også turhytter i Bymarka som i helger og på kvelder er godt besøkt, men som på dagtid er til vår disposisjon. Kinoen og hyttene benyttes av alle i Heimdal BoA, ikke bare Ut-gruppa

Totalt ser det ut som om vi har funnet

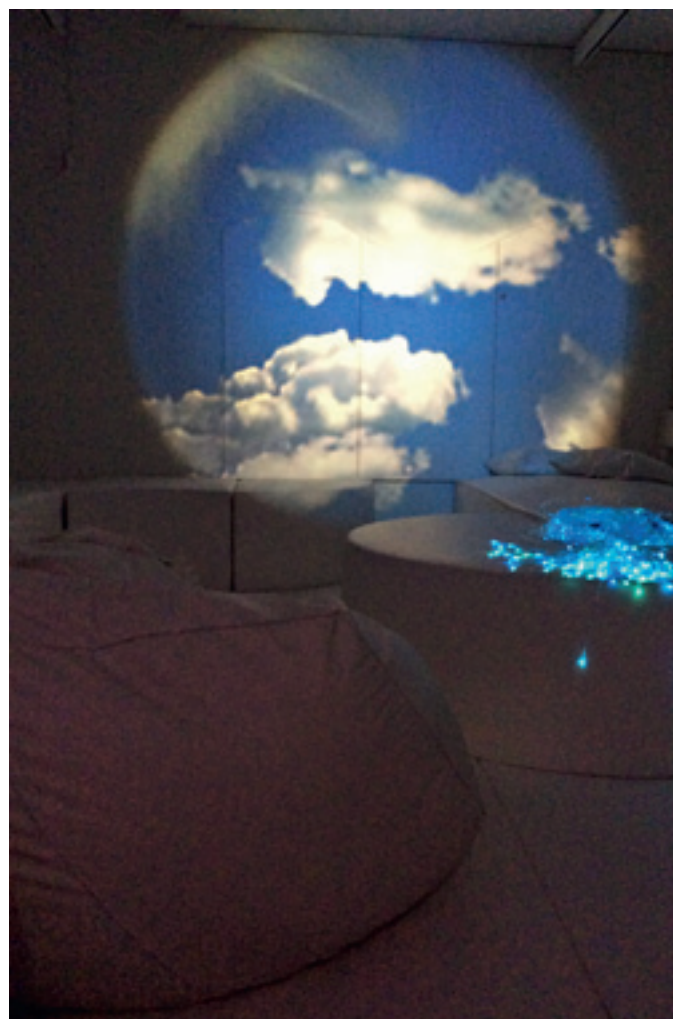
de rette personene for det enkelte aktivitetstilbudet vi tilbyr, både de som bistår og de som mottar tjenestene. Engasjementet er smittende og yrkesstoltheten høy, noe som kommer til uttrykk gjennom stadige initiativ til spennende aktiviteter. Aktivitetstilbudet er organisert med to fagledere. Hver aktivitetsgruppe har egen aktivitetskoordinator som sørger for den daglige driften i det enkelte tilbudet. Hver gruppe har annenhver uke ett fagmøte hvor møtetiden er fra 07:30–09:00. Her er tema fagutvikling og den enkelte bistandsmottakers utvikling med hovedvekt på vår rolle i utviklingsfremmingen. De aller fleste ansatte er sjåfører på morgenen og på slutten av arbeidsdagen. Vi velger å se på transporten som en del av aktivitetstilbudet og ønsker at det skal være en god opplevelse.

Botiltakene

På boligsiden har vi 2 større botiltak med 9 og 7 leiligheter bygd for personer med ulike diagnoser og utfordrende atferd. Vi har en krisebolig med 3 små leiligheter og vi har 2 bofellesskap med 8 og 4 leilig-

Flere av personene vi bistår har eller har hatt alvorlig utfordrende atferd.

heter som leies ut til personer med ulike former for utviklingshemning og utviklingsforstyrrelser. Flere av personene vi bistår har eller har hatt alvorlig utfordrende atferd. Med dette menes atferd som har vært til fare for personen selv eller



Et av sanserommene ved aktivitetstilbudet SANS.

omgivelsene. Det kan også være atferd som får store økonomiske konsekvenser. I tillegg driver vi «Nærhet til base»-tiltak (NTB) for personer som bor for seg selv, men som er såpass krevende at ordinær hjemmetjeneste ikke har den kompetansen som er nødvendig for å få til utviklingsfremming, enten det er på grunn av utfordrende atferd eller fordi vi er mer vant til omfattende bistandsbehov. Det vil si at

hvert botilbud har en personalbase med personell som også tar på seg disse «uteoppdragene». Disse oppdragene er mer punkttjenester enn det vi øvrig drifter.

Østre

I forbindelse med vår referanse til SOR-konferansen «De umulige sakene» er det på sin plass å beskrive historien til spesielt ett av botiltakene. Det stod ferdig til innflytting våren 2007. Det er bygget som fire tomannsboliger på et tun, hvor 6 av leilighetene skulle bebos av allerede bestemte personer. Det var fysiske tilrettelegginger i leilighetene tilpasset den enkeltes tidligere utfordrende atferd.

Det var fysiske tilrettelegginger i leilighetene tilpasset den enkeltes tidligere utfordrende atferd.

Der personen hadde en tendens til å plukke i stykker ting ble ledninger og brytere mer skjult og skjermet for hærverk. I stedet for panelovner hadde man nå gulvvarme. De to siste leilighetene skulle være personalbase og en kriseleilighet til hjelp for personer som var i krise og hadde store atferdsproblemer i forbindelse med dette.

De personene som skulle flytte inn var



Fra et av aktivitetstilbudene ved Heimdal bo – og arbeidssenter.

valgt ut fra følgende grunnlag. De bodde i enetiltak og fikk tjenester tilsvarende minst 2:1 bemanning på grunn av utfordrende atferd. Den utfordrende atferden var farlig for personen selv, bistandsyterne eller andre, og de fleste hadde vedtak på bruk av tvang og makt. Trondheim kommunes bekymring var at det var lite tegn på at tvangsbruken eller den utfordrende atferden skulle minimeres under de forholdene vi tilbød disse personene. Hovedvekten av de ansatte som bistod den enkelte hadde lang erfaring med å bistå kun denne ene. Flere av bistandsyterne berettet at de ikke følte at de var kompetent til å bistå andre personer.

Det var lite fremgang og forholdsvis dårlige kår for fagutvikling for den enkelte ansatte. Det fantes mange skråsikre sannheter om den enkelte beboer, historier som gjorde at nyansatte ofte ble forutinntatt og i liten grad fikk benyttet sine «nye øyne».

Trondheim kommune ønsket å samle kompetansen for å skape ny utvikling for den enkelte omsorgsmottaker gjennom fagutvikling og erfaringsutveksling.

Det ble også besluttet at i det nye botiltaket skulle tjenesteytingen fortrinnsvis foregå med 1:1 bemanning. Dette skulle være mulig da samlokaliseringen

gjorde at det alltid var flere fagpersoner i nærheten. Det var også to personer som var «backup» og alle ansatte hadde alarmknapp og mottaker på. Dette skulle benyttes i situasjoner hvor man følte at det var mer bekvemt å være to omsorgsytere.

Å gå fra 2:1 til 1:1 og i tillegg gå ned fra 8 til 4 nattevakter medførte en betydelig nedbemanning. 16 årsverk ned ved innflytting. Alle ansatte ble bedt om å ta stilling til om de ville jobbe under de nye forholdene. Skulle tiltaket lykkes, var det viktig å ha med personer som hadde trua på det vi skulle gjøre. Planene om denne omorganiseringen var blitt til over tid og alle hadde mulighet til å ta et selvstendig standpunkt til hva de mente om den.

En del ba om å bli overtallig. Den øvrige utvelgelsen foregikk på følgende vis. På «kick-off»-seminaret et halvt år før innflytting ba vi dem som trodde på denne nye måten å organisere tjenesten på om å rekke opp hånden. Disse ble med videre, resten ble overtallig. Neste kriterium var at alle som skulle jobbe i tiltaket måtte ha helse- og omsorgsfag på minst videregående skolenivå. Det ble gjort to unntak for personer med særdeles personlig egnethet basert på erfaring og evne til å skape gode relasjoner.

De enkelte tjenestetilbudene ble alle lagt under Heimdal BoA senest ett år før innflytting. Dette var avgjørende for at man skulle få til en noenlunde felles faglig forståelse mellom de som i framtiden skulle bli tette kolleger. Det ble også arrangert felles samlinger hvor formålet først og fremst var fag, men også det å begynne å skape samhandling tjenesteyterne i mellom. Vi var enige om at et

Det fantes mange skråsikre sannheter om den enkelte beboer, historier som gjorde at nyansatte ofte ble forutinntatt og i liten grad fikk benyttet sine «nye øyne».

viktig suksesskriterie var at ansatte følte seg som et team som jobbet i samme retning, at de var nysgjerrig på hverandres erfaringer og, ikke minst, trygge på

Vi var enige om at et viktig suksesskriterie var at ansatte følte seg som et team som jobbet i samme retning, at de var nysgjerrig på hverandres erfaringer og, ikke minst, trygge på hverandre.

hverandre.

Etter innflytting ble mye annerledes både for tjenestemottakere og tjenesteytere. Ansatte uttrykte stor entusiasme i forhold til måten arbeidsplassen nå ble utformet. Mange hadde savnet et bredere fagmiljø å diskutere ulike faglige og etiske dilemmaene som oppstår i tjenesteutøvelsen. Endelig fikk man dekket dette savnet. Det å bistå den enkelte bistandsmottaker i en til en relasjon og samtidig være trygg på at man hadde kolleger i nærheten skapte nye opplevelser og bedre relasjoner. Som bistandsyter ble en mer fokusert, mer oppmerksom og ikke minst mer respektfull i framtoningen. Når man lager et botiltak for så mange bistandsmottakere er det fort gjort at det hele kan få et institusjonspreg. Dette var vi veldig bevisst

Som bistandsyter ble en mer fokusert, mer oppmerksom og ikke minst mer respektfull i framtoningen.

Nye fagpersoner med nye øyne og andre erfaringer ga rom for mer nysgjerrig tilnærming til den enkelte.

og diskusjonen rundt hvordan man selv ville ønsket at andre skulle komme inn i sitt eget hjem var et jevnlig tema i fagmøtene. For bistandsmottakerne så vi endringen gjennom at mange av de etablerte sannhetene som bistandsyterne hadde om den enkelte viste seg å ikke holde mål. Nye fagpersoner med nye øyne og andre erfaringer ga rom for mer nysgjerrig tilnærming til den enkelte. Dette var også gjensidig. Personer som tidligere ble ansett å bare kunne være på steder hvor det var minimalt med folk ble plutselig med på kjøpesenter, i byen og på diskotek. Arenaene stilte nye krav og tilpasningsevnen viste seg å være helt annerledes enn man forventet. Bistandsyterne fikk nye erfaringer som skapte ny undring, som i neste omgang bidro til at en prøvde ut nye aktiviteter sammen med personen. Jeg tenker det ble starten på det «nye» faget.

Fagmiljø som innbyr til utvikling

Tidlig spurte vi oss selv: Har vi et fagmiljø eller har vi bare et arbeidsmiljø som ser på utviklingshemningen, utviklingsforstyrrelsen eller diagnosenes kjennetegn som irriterende? Hvorfor gjør vi det vi gjør? Hva jobber vi for? Jobber vi for å oppbevare eller er vi til for å utvikle? I hvilken grad jobber vi slik at vi i stedet for å styrke individet heller forsterker personens diagnose? Tidligere fikk personer med

Et av de første skrittene mot å bli et mer bevisstgjort fagmiljø var å bli enig om å snakke om utfordringene i faglige termer.

astma beskjed om å holde seg unna fysisk anstrengelse. I dag vet vi at god kondisjon er viktig for å unngå stadige anfall med anstrengelsesastma. Skal du unngå dine svakheter og derav svekkes ytterligere eller skal du kjempe i mot og begrense lyten?

Et av de første skrittene mot å bli et mer bevisstgjort fagmiljø var å bli enig om å snakke om utfordringene i faglige termer. Å si at en person med autismediagnose er masete når han gjentar det samme spørsmålet er faktisk ikke faglig, og kan medvirke til at vi blir irritert, helst vil unngå vedkommende og, hvis vi drar det langt, kan det gjøre oss til overgripere. Dersom en benevner det som repeterende verbalatferd får en et helt annet fokus. Vi stiller oss selv i en faglig modus som er spennende og som gjør jobben mer meningsfull.

Hva er forskjellen på å si:

1. Hvis du oppfører deg sånn vil jeg ikke være sammen med deg.

Og

2. Jeg forstår det slik at du ønsker jeg skal gå ut...

Hva er mest faglig? Hva skaper minst konflikt? Jo definitivt nr 2. Det å være bevisst slike ting gjør oss til en bedre fagutøver.

Fra flere tusen nedlegginger i året til null!

Før oppstarten av kompetansemiljøet i Heimdal BoA ble de bistandsmottakerne vi i dag bistår utsatt for mellom 4-5000

Noen av disse personene har opplevd å bli holdt i gulvet i mageleie i timevis.

nedlegginger i året. Vi snakker da om fem personer som samlet ble utsatt for ekstrem bruk av tvang og makt fra oss bistandsyttere. Noen av disse personene har opplevd å bli holdt i gulvet i mageleie i timevis. Det kan fortelles historier om at det har skjedd overlapping mens man hadde kontroll på personer i mageleie.

I dag er det ingen i Heimdal BoA som har nedlegging som vedtaksfestet tiltak. Det har skjedd i noen tilfeller som

I dag er det ingen i Heimdal BoA som har nedlegging som vedtaksfestet tiltak.

skadeavverging, men ikke mer enn 15 ganger de siste 5 årene. Hvorfor? Det er mange grunner til dette. Den første er at vi har snudd tanken om at vi «skal vinne kampen». Det er ingen kamp vi holder på med. All den utfordrende atferden vi

Det vil i praksis si at vi ikke forsøker å fysisk kontrollere noen som er aggressiv.



Fra aktivitetstilbudet SANS.

tidligere møtte med nedlegging velger vi nå å se på som kommunikasjon. Ett skrik om at en ikke har det godt. Derfor må vi respektere aggresjonen og i stedet for å kontrollere den, heller hjelpe personen til selv å kontrollere den. Det vil i praksis si at vi ikke forsøker å fysisk kontrollere noen som er aggressiv. Vi går heller unna, trekker oss ut av leiligheten eller bort fra den situasjonen vi befinner oss i. Et av de mest effektfulle tiltakene har sin egen

historie. En lærerutdannet miljøterapeut, Brynjar Nervik, kom til meg litt forsiktig i kroppsspråket. «Du Asbjørn», sa han. «Jeg håper jeg ikke har gjort noe galt men jeg har vært så lei av å sitte å skrive protokoll på vedtak i forhold til «skjerming i dør». I det siste har jeg heller, når vedkommende har gått til angrep på meg, sprunget noen ganger rundt stuebordet. Det tar ikke lang tid før det hele roer seg og vi kan fortsette samværet, eller det blir naturlig at jeg lar han være litt alene». Miljøet rundt denne karen var ekstremt opptatt av at alle skulle gjøre likt i alle situasjoner. Derfor ville Brynjar luften dette med meg som leder før han gikk mer høylytt ut om forsøket sitt. Vi ble enige om at han kunne prøve det ut en periode og se om det var forbigående effekt eller om dette var noe å satse på. Opprinnelig tiltak var som sagt «skjerming i dør». Det vil si at når han gikk til angrep så gikk vi ut av leiligheten og gjemte oss bak døra til yttergangen og holdte igjen denne fysiske slik at han ikke fikk tak i oss. I tillegg var det laget en knapp utenfor leiligheten som låste alle rom som bad, kjøkken og soverom, slik at man unngikk farlig rasering. Dette var en del av tilpasningen av leiligheten som passet denne personen. Tilbake til Brynjar. To uker senere traff jeg han igjen. «Hvordan går det med utprøvingen av eventuelt nytt tiltak?» spurte jeg. «Vel, starter Brynjar. «Det har utartet seg litt, etter noen dager ble vedkommendes fysiske kapasitet mye større og det ble veldig mange runder rundt bordet, vi ble svimmel begge to.» Da prøvde Brynjar å plassere skoene til vedkommende strategisk i yttergangen. Hvis vedkom-

**Hvis det varte og rakk med
kontinuerlige angrep måtte Brynjar
klatret opp i et tre.**

mende gikk til angrep sprang de noen runder rundt bordet. Brynjar allierte seg med en kollega som responderte når han trykket alarmen ved å sjekke gårdsplassen utenfor. Hvis kysten var klar sprang han ut av leiligheten og ropte «Ha på sko» i det han passerte dørrterskelen. Bistandsmottaker tok på skoene i fullt sinne og over gårdsplassen og inn i skogen bar det. Hvis det varte og rakk med kontinuerlige angrep måtte Brynjar klatret opp i et tre. Etter en stund ble bistandsmottakers avslappet og sa fra at han var ferdig med å være sint. Deretter var det ingen problem å være sammen igjen. På denne tiden angrep personen personalet flere ganger for dagen, men etter en stund med dette tiltaket gikk antallet angrep betydelig ned. I de siste to årene har vi hatt ett angrep. Det er et strålende resultat. Vi velger å tro

**etter en stund med dette tiltaket
gikk antallet angrep betydelig ned.
I de siste to årene har vi
hatt ett angrep.**

at dersom personen opplever at omgivel-sene responderte med respekt ved ikke å forsøke å ta kontroll, men heller bevege seg unna, blir vi som bistandsytere mindre truende og med det mindre gjenstand for frustrasjon. Brynjars lansering av en kreativ måte å forhindre skade (men

egentlig hans egen frustrasjon over å skrive protokoll på bruk av tvang og makt) ble et vendepunkt i vår tenkning om alternative måter å møte utfordrende atferd på.

Faren for å utviklingshemme

En av hovedtesene våre ble tidlig følgende:

Vi som bistandsytere er ofte en utviklingshemmer for den utviklingshemmede.

Vi mener det er en fare for at vår velmente omsorg, væremåte eller tiltak kan ha uforutsette konsekvenser som på sikt gir dårligere utvikling for den vi bistår. Følgende eksempler er alle hentet fra fortiden til personer knyttet til Heimdal BoA . Historiene er anonymisert.

**det er en fare for at vår velmente
omsorg, væremåte eller tiltak
kan ha uforutsette konsekvenser
som på sikt gir dårligere utvikling
for den vi bistår.**

Lært hjelpeløshet

Martin E.P. Seligman var den som på 1970-tallet gjorde dette begrepet kjent (Teigen, 1997). Seligman så at atferden til individer som ikke hadde mulighet til å påvirke sine omgivelser svært ofte ble apatisk, og at personene etter hvert viste tegn på depresjon. I vår iver etter å motivere til aktivitet er det lett å glemme at motivering til handling når personen har sagt «Nei» kan føre til lært hjelpe-løshet. En av våre bistandsmottakere, «Nina», ble i en årrekke beskyldt for ikke å forstå forskjellen på «Nei» og «Ja». Hun

Problemet var at når hun var ute av treningssituasjonen glemte omgivelsene å naturlig forsterke hennes «Ja» og «Nei» gjennom å handle i tråd med det.

hadde en opplæringshistorie med blant annet særtrening på å si ja og nei i riktige situasjoner. I disse særtreningssituasjonene ble hun svært dyktig på å gjøre tilsynelatende riktige valg. Problemet var at når hun var ute av treningssituasjonen *glemte* omgivelsene å naturlig forsterke hennes «Ja» og «Nei» gjennom å handle i tråd med det. Dette kunne komme til uttrykk ved at vi som bistandsytere fortalte hverandre at Nina elsket å gå tur i skogen, «men hun sier alltid nei når vi spør henne». Ergo når Nina sa «Nei» fortsatte vi bare videre med å overtale henne. Eller enda verre, vi spurte henne ikke, men instruerte henne til å bli med ut på tur. «Nå skal vi ut på tur Nina!». Ofte ropte Nina «Nei» eller hun framviste aggressiv atferd. Gjorde hun det siste ble det enda viktigere å få henne med ut på tur. Hun måtte jo ikke lære at det å slå oss, eller kaste en kopp i veggen gjorde at hun slapp å gå tur. Dessuten stod det jo på dagsplanen at vi skulle på tur og den kjente hun jo ut og inn. Slik var man som ansatt opplært til å tenke. En kan spørre hvem som ikke forstod forskjellen på «Ja» og «Nei»?

En kan spørre hvem som ikke forstod forskjellen på «Ja» og «Nei»?

Hva gjorde vi annerledes i dette tilfellet? Jo vi bestemte oss for å endre innstilling til dagsplanen. I stedet for en fast plan over hva som skulle gjøres ble den sett på som et forslag til aktivitet. Når Eva sa nei til gjøremål respekterte vi dette umiddelbart. Deretter avventet vi andre initiativ fra Eva og bestemte oss for at ethvert egeninitiativ

Selv der hvor initiativet i utgangspunktet var umulige å gjennomføre, ønsket vi at hun skulle se at vi prøvde.

fra henne skulle imøtegås umiddelbart. Selv der hvor initiativet i utgangspunktet var umulige å gjennomføre, ønsket vi at hun skulle se at vi prøvde. Vi gikk til verket med stor iver. For eksempel kunne hun ytre ønske om å handle seg en genser på en søndag. I stedet for å avfeie initiativet med at det er søndag og stengt, fortalte vi henne at vi trodde det var stengt på butikken nå, men vi kunne dra for å se etter. Deretter kjørte vi for å lete etter åpne butikker. Butikken var selvfølgelig stengt, men å få oppleve at de var stengt var noe annet enn å bare bli avfeid med at det sikkert var det. Hvis vi tar utgangspunkt i modellen til Owren og Linde (2012) som beskriver fire nivåer fra «å la seg styre», «inviterende praksis», «insisterende praksis» til benyttelse av «tvang og makt», så beveget bistandsyterne seg nå mer innen kategoriene å la seg styre og inviterende praksis. Eva opplevde nå å bestemme over sitt liv og sine omgivelser. Evas trivsel kom til syne ved at frustrasjoner, utfordrende atferd og oppgittethet uteble. Hun tok mer



Ved Heimdal bo – og arbeidssenter springer bistandsyterne heller unna enn å bruke tvang når noen angriper.

Evas trivsel kom til syne ved at frustrasjoner, utfordrende atferd og oppgitthet uteble.

initiativ til aktiviteter, også de hun tidligere hadde sagt sa nei til, men likevel hadde måttet gjennomføre.

Lært hjelpavhengighet.

Joakim fikk tidlig i livet såkalt 2:1-bemanning, fordi han ofte hadde aggressiv farlig atferd mot de som skulle bistå han. Å være to bistandsytere dagen lang hjemme hos Joakim var ofte kjedelig. Til tider var Joakim svært passiv. For bistandsyterne ble det viktig å gi av hele seg når Joakim viste tegn til noe. Jeg er

sulten kunne han si, da spratt den ene bistasdyteren opp og laget mat til han. Sakte men sikkert mistet Joakim mange ferdigheter. Hva var vitsen med å vaske huset når han hadde to vaskehjelpere? Hva var vitsen med å lage seg mat når han hadde to kokker? For personalet ble aktivitetene en legalisering for hvorfor de måtte være sammen med Joakim. For Joakim ble bemanningen et ran av muligheter for egenaktivitet. Etter en stund var det svært lite Joakim kunne gjøre uten at personalet «måtte» bistå han. Hva gjorde vi annerledes? Joakims nye leilighet muliggjorde for bistasdyteren å trekke seg ut på et kontor vegg i vegg med

Hjelpavhengigheten ble gradvis mindre og mindre, og derav også færre konfliktsituasjoner fordi han nå selv bestemte hvordan ting skulle gjøres.

hans yttergang. Samtidig hadde han nå kun en bistasdyter til enhver tid, ikke to som skulle overgå hverandre i omsorg. Joakim fikk bokstavelig talt mer rom til å gjøre ting på egen hånd. Alene var det heller ikke naturlig for bistasdyter å gjøre i stedet for, men sammen med Joakim. Hjelpavhengigheten ble gradvis mindre og mindre, og derav også færre konfliktsituasjoner fordi han nå selv bestemte hvordan ting skulle gjøres.

Diagnosekunnskap 1

I Heimdal BoA er vi, som nevnt ovenfor, opptatt av forskjellen på å være et fagmiljø

versus det å bare være et arbeidsmiljø. Av og til er det fort gjort å kommunisere at den man bistår «maser», «er slem», «bare ønsker utgang» og lignende karakteristikk.

Stian har diagnosen moderat psykisk utviklingshemning og Tourettes syndrom. Det vises ikke på han, bortsett fra at han alltid har med seg to personer hvor enn han går. Når de går sammen med han er det ingen av dem som skiller seg ut. Stian kan innimellom bli noe voldsom, derfor har han to bistasdytere. Han er også veldig sjarmerende og svak for det andre kjønn. En gang Stian er på kjøpesenter ble han umiddelbart oppmerksom på en kvinne han tydelig likte. Han skyndet seg bort til henne med sine bistasdytere på slep. Høflig rakk han hånden fram og presenterte seg. Fortalte henne hvor vakker han syntes hun var, og avsluttet med en obskønit. Bistasdyterne ble ille til mote. De rødmet, gikk et skritt fram og viste med hele seg at de var Stians bistasdyter. «Nå går vi videre Stian» sa de mens de blunket lurt til damen. I bilen etter handleturen fikk Stian beskjed om at hvis han oppførte seg slik en gang til ville han ikke få dra på kjøpesenteret igjen.

Hva skjedde neste gang? Stian snakket til seg selv hele veien. Instruerte seg selv at han ikke skulle snakke stygt til fremmede damer. «JEG SKAL IKKE, JEG SKAL IKKE!» Så kom han til kjøpesenteret. Så umiddelbart en dame han likte igjen. Styrket fram og presenterte seg, bistasdyterne ilte til, Stian fikk det travelt og før han fikk tenkt seg mer om så hadde han igjen sagt ting han ikke burde. I bilen etterpå selvskadet han ved å slå seg selv i

**Sakte men sikkert
sørget bistandsyterne for at
han fikk mindre og mindre
handlingsrom.**

tillegg til at han gikk løs på bilens inventar. Bistandsyterne advarte om at dette var siste gangen han oppførte seg slik. Stian var veldig lei seg. Han hadde atter en gang dummet seg ut. Sakte men sikkert sørget bistandsyterne for at han fikk mindre og mindre handlingsrom. Hver gang han fikk beskjed om å ikke gjøre, klarte han bare ikke å la det være. Han ville ikke, men tanken på det han ikke skulle gjøre ble så overveldende at han bare måtte! Hvilken hjelp ga man da når man satte grenser for hvordan Stian skulle oppføre seg neste gang?

Hva gjorde vi annerledes? Vi jobbet med å se på hva som er årsaken til at Stian gjorde slik han gjorde. Det å forstå Stians atferd i stedet for å kjempe mot hans atferd ble en ny vinkling. Personer med Tourettes syndrom har ofte tics som til tider kommer hyppig til uttrykk. Det kan være fysiske utfall, bevegelser, blink med øyne eller verbale upassende utrop. Denne atferden er ikke viljestyrt. Jo mindre man vil, jo mer må man. I stedet for å grensesette atferd som Stian egentlig visste at han ikke

**Som bistandsytere til Stian
må vi også forsone oss med at
vi ikke har kontroll på alle
hans impulser.**

burde gjøre avledet vi i slike episoder. «Skal vi gå inn å handle Stian?» eller «Hva var det vi skulle gjøre her Stian?» Som bistandsytere til Stian må vi også forsone oss med at vi ikke har kontroll på alle hans impulser. Der man tidligere forsøkte å stanse hans impulser og oppnådde «kamp», spiller vi i dag med og forsøker å forstå hans behov. Utvikling handler ikke om å få Stian inn i vår komfortsone, det handler om at vi må akseptere at Stian fører sitt liv annerledes enn vi ville gjort.

**Utvikling handler ikke om å få
Stian inn i vår komfortsone,
det handler om at vi må akseptere
at Stian fører sitt liv annerledes
enn vi ville gjort.**

Passive metoder

Børge Holden skriver om passive metoder (2013). Dette er metoder som ikke tar sikte på å lære bistandsmottakeren noe, men som tilrettelegger miljøet slik at utfordrende atferd ikke forekommer eller forekommer sjeldnere.

Sanna er utviklingshemmet og har autistiske trekk. Hun framviser av og til atferd som er krevende for omgivelsene. På aktivitetstilbudet ønsker hun alltid å få være med over alt hvor det skjer ting. På fredagene hender det seg at man lager pizzakos til lunsj på aktivitetstilbudet. En dag kommer Sanna senere enn de andre inn fra en uteaktivitet. De andre sitter rundt bordet klar til å spise pizza. Sanna skynder seg inn, men blir stanset av Janne som ønsker at Sanna skal vaske

hendene før hun setter seg og spiser. Sanna dytter Janne unna, hun er tydelig irritert. Når hun kommer fram til bordet finner hun ikke noen stol å sette seg ned på. Hun blir illsint og griper en av de andres asjett og hiver den på gulvet så den går i tusen knas. Da reiser Jan seg og skjerner Sanna fra å komme til bordet for å knuse enda mer. Sanna legger seg ned på gulvet og roper. Den trivelige lunsjstunden er ikke lenger så trivelig.

Morgenen etter går personalet gjennom situasjonen på fagmøtet. «Vi vet jo egentlig hva vi gjorde galt» sier Janne. Det Janne mener er at man vet at Sanna alltid er redd for å gå glipp av noe. Når Sanna kom inn på aktivitetstilbudet etter uteaktiviteten så

**«Vi vet jo egentlig
hva vi gjorde galt»**

kjente hun umiddelbart pizzaduftene og så at de andre hadde satt seg. «Vi må sørge for at Sanna ikke kommer for sent til slike stunder i framtiden, og hvis det i så fall skjer så må vi bare akseptere at Sanna ikke trenger å vaske hendene før måltidet». På denne måten unngår vi at hun blir frustrert og «taper ansikt» ovenfor de andre.

Av og til kan Sanna ha problemer med å sove om natten. Hun er også veldig glad i å gå på kino. En uke hadde hun store problemer med å forstå at det var natt og at kinoen var stengt. Når personalet forsøkte å forklare dette oppfattet hun det mest sannsynlig som at personalet var streng og satte grenser for hennes ønske om å dra på

kino. Det ble mange episoder hvor personalet måtte stanse henne fra å løpe ut naken, selvskade eller å gå til angrep. Dette kunne ikke fortsette. Vi forsterket bemanningen på natt og ble med henne på kino de neste nettene. Sanna erfarte at personalet snakket sant når de sa at kinoen var stengt. Skulle hun tvile igjen vil vi gjøre det samme.

**Sanna erfarte at personalet
snakket sant når de sa at
kinoen var stengt.**

Diagnosekunnskap 2.

Per har diagnosen moderat psykisk utviklingshemning og barneautisme. Fra Per var liten ble foreldrene fortalt hvor viktig det var med struktur og det at alle hjelpere måtte gjøre likt. På skolen ble Per daglig særtrent på situasjoner som han kunne komme opp i. Per var nokså krevende og flyttet tidlig inn i en bolig for yngre mennesker med tilsvarende diagnoser. Skolen var veldig tydelig på at de systemene man hadde på skolen også måtte benyttes i boligen. Det ville si at dagsplaner, miljøregler og trening på ulike ferdigheter også ble gjennomført i hjemmet. Det ble også bestemt at Per ikke fikk lov til å holde på med selvstimulerende atferd. Dette fordi han ble så fjern at han

**Fra Per var liten ble foreldrene
fortalt hvor viktig det var med
struktur og det at alle hjelpere
måtte gjøre likt.**

**Per ble mer og mer tilbaketrukket.
Han fikk flere og flere av de
kjennetegn som er beskrevet for
personer med autisme.**

så ut til å glemme omgivelsene, og det endte gjerne i utagering hvis han ble stanset når det var gått for langt.

Per ble mer og mer tilbaketrukket. Han fikk flere og flere av de kjennetegn som er beskrevet for personer med autisme. Rigide atferdsmønstre, lite blikkontakt og liten toleranse for forandringer som viste seg i form av utfordrende atferd i ulike former. Ingen satte spørsmål ved om dette var fordi man hadde et omsorgsmiljø som var forutinntatt og ikke forsto hvordan funksjonsnedsettelsen påvirket Per.

«En del problematferd er utvilsomt forsøk på å holde visse personer, situasjoner og opplevelser på avstand, det vil si unngå dette.»

(Holden, s. 42, 2013)

Etter at Per ble voksen ble det stilt spørsmål ved en del av systemene og væremåten omsorgsytterne var blitt lært opp til. Fra å være de som alltid kom med krav og sørget for å følge dagsplanen ble man enig om å prøve å vente på initiativ og heller være til stede som tilbud og ikke som krav. Et halvt år etter at man startet dette var det en ekstravakt som hadde vært borte noen år, som kom tilbake som vikar. På en fagdag ved boligen stilte han spørsmålet om «Har dere lagt merke til at Per møter blikket vårt hver gang nå? Når jeg ble kjent

med han skjedde dette aldri uten at jeg stilte det som et krav til han.» Av og til trenger vi fagpersoner bare å høre diagnosen så har vi oppskriften på hva som er nødvendig behandling eller omsorg for personen. Vi står da i fare for å høste det vi sår. At vi rett og slett framdyrker egenskapene ved diagnosen gjennom

Av og til trenger vi fagpersoner bare å høre diagnosen så har vi oppskriften på hva som er nødvendig behandling eller omsorg for personen. Vi står da i fare for å høste det vi sår.

forutinntatte handlinger som igjen fører til normale reaksjoner på disse handlingene fra den vi bistår. Dermed styrkes vår tanke om at vi er på rett spor. Det forunderlige er at man ikke i større grad ser sammenhengen mellom sin rigide fagutøvelse og den rigiditeten som etter hvert preger barnet. Som Wagner og Baadsgaard sier i boken adferdsmodifikasjon «*Megen uhensigtsmessig adferd er rimelige konsekvenser av urimelige omgivelser*» (s. 16, 1991). Karl Jakobsen og Morten Bekk skriver også «*Dysfunksjonell atferd og psykiske vansker hos mennesker med autisme kan også forstås som adaptive*

Det forunderlige er at man ikke i større grad ser sammenhengen mellom sin rigide fagutøvelse og den rigiditeten som etter hvert preger barnet.

mestringsstrategier og løsningsforsøk
(Jakobssen og Bekk, «Autisme i dag» Bind
40 nr 4 s. 7, 2013)

Historien

Oftest er det ønskelig for oss å vite mest mulig om den vi skal bistå. Dette for å kunne sette oss inn i hvilke utfordringer vedkommende står ovenfor i hverdagen. Vår utfordring er å hindre at historien blir utviklingshemmende i seg selv.

Når vi overtar bistanden til personer følger det ofte med en skriftlig historikk. Det kan være beskrivelser av rigide miljøregler og detaljerte dagsplaner, og det er

Vår utfordring er å hindre at historien blir utviklingshemmende i seg selv.

enkelt å bare videreføre det som tidligere er gjort. Vi i Heimdal BoA respekterer våre samarbeidspartneres erfaringer og vi ønsker ikke å bli opplevd som at vi gir blaffen i personens lærte kommunikasjonsmetodikk eller måten personen er blitt vant til at sine omgivelser er. Men det er viktig å være kritisk, kritisk til historien, men også til oss selv. På lik linje med at vi er kritiske til at ulike diagnoser kan føre til at en hopper på rigide behandlingsprogrammer, skal vi være kritiske til å bli så selvgode at vi underslår det andre har gjort. I så fall vil vi ikke være det grann bedre selv. Enhver person vi bistår er unik og da kan det være at et statistisk sett velfungerende behandlingsprogram ikke nødvendigvis er det rette for akkurat denne personen.

Enhver person vi bistår er unik og da kan det være at et statistisk sett velfungerende behandlingsprogram ikke nødvendigvis er det rette for akkurat denne personen.

Det er alltid tilfredsstillende å se at personer med læreproblemer faktisk lærer. Når noen for eksempel har lært seg å dekke på bordet på en bestemt måte og man ser at dette beherskes etter en del repetisjoner i den enkelte delhandling og til slutt i hele handlingskjeden så må det være tilfredsstillende for oss som fagpersoner. Men det som skurrer er når vi som bistandsyttere blir satt til å passe på at for eksempel dekkingen av bord skal foregå i akkurat samme rekkefølge hver gang, noe som fører til at man må ha egne hjelpemidler for å dekke bordet. Permer med bilder av rekkefølgen på pålegging av kniv, gaffel, asjetter fører ofte til at det hele oppleves mer som en kravsituasjon enn noe som skal skape glede over mestring.

Å fa livet sitt nedfelt i en plan

Av og til skjer utvikling mer eller mindre av seg selv. Det vil si at man utvikler seg selvfølgelig i samhandling med og i

Av og til skjer utvikling mer eller mindre av seg selv.

relasjon til sine omgivelser, men utviklingen er ikke noe som har hjelpere eller

andre har arbeidet bevisst og systematisk mot.

De gode hjelperne kan i noen tilfelle bli for ambisiøse på vegne av den de hjelper. Vi har ofte sett at utfordrende atferd har vært hyppig framvist av personer som har vært utsatt for et slikt regime. Børge Holden nevner at de som utvikler problematferd ofte har lavere terskel for å oppleve aversive situasjoner som å mangle noe (deprivasjon) eller oppleve ubehag på

Å mangle kontroll over eget liv, eller stadig oppleve at omgivelsene stiller krav og hele tiden føler at man må prestere noe, kan bidra til økt sannsynlighet for problematferd.

annen måte. Men også de som utsettes for urimelige mangler og ubehag (Holden, 2012). Å mangle kontroll over eget liv, eller stadig oppleve at omgivelsene stiller krav og hele tiden føler at man må prestere noe, kan bidra til økt sannsynlighet for problematferd.

Rullestolmetaforen

Rullestolmetaforen er noe vi bruker i våre interne fagdebatter. Det handler da om selvbestemmelse. Vi pleier å se på oss selv som en krykke eller rullestol, eller et annet hjelpemiddel som skal sørge for at utviklingshemmingen ikke blir hemmende for å delta på livets ulike arenaer. Vi skal bistå til å overvinne barrierene eller hindringene i omgivelsene eller samfunnet for øvrig. Med rullestolmetaforen får vi

også fram et poeng som vi i vår iver etter å bistå ofte glemmer. Tenk at du selv må plutselig må benytte rullestol for å oppsøke

Men hva om rullestolen du er avhengig av plutselig skulle ha meninger om de arenaene du oppsøker?

de plassene du hittil har benyttet uten problemer. Men hva om rullestolen du er avhengig av plutselig skulle ha meninger om de arenaene du oppsøker? «Nei, du får ikke dra på bar nå igjen!» «Eller, nei innom bakeriet er ikke sunt for deg!» Hvor lenge ville jeg ha beholdt den rullestolen? Hvis jeg ikke selv ønsket disse påminnelserne ville jeg neppe ha beholdt den lenge.

Faglige tiltak

Vi har fem fagledere som har sine geografiske ansvarsområder. Dette er vernepleierne Jan Terje Skogstad, Bjørn Arve Ytterdahl og Gyri Heien for boligene og Kristin Hage Warholm og Hege Hoseth Johansen for aktivitetstilbudet. Fagledere med lang erfaring og samtidig evnen til å stadig tenke nytt og ikke minst, som alltid ser muligheter i en hver situasjon. I tillegg har man bo- og aktivitetskoordinatorer og primærkontakter på de forskjellige boligene som tar ansvar for tjenestene til definerte bistandsmottakere. Myndiggjorte ansatte er svært viktig og vi vektlegger det å ta ansvar og ikke bare peke på hva som skulle vært gjort, men faktisk ta initiativ, gjennomføre og informere. Det er en herlig gjeng og jeg som enhetsleder liker å kalle alle våre

ansatte for *fallskjermjegere*. De skal ha evnen til å «fly inn over ukjent land», kaste seg uti det, orientere seg med sine faglige relasjonelle verktøy og handle. Det er min lederoppgave å sørge for at de har rammer til å kunne gjøre dette. Det er deres eget ansvar å sørge for å utnytte rammene til å stadig utvide sin verktøykasse og ikke minst vedlikeholde den hver for seg og sammen.

Etter behov arrangerer hver enkelt fagleder ulike tiltak for å samle personalet til refleksjon over miljøarbeidet og utveksling av erfaringer, det kan være fagmøter for hele personalgruppen eller for primærgruppen rundt den enkelte bistandsmottaker. Vi har også noe som kalle STYRK-samling en gang i året. Her snakker vi om visjonene våre, verdigrunnlaget og hvordan vi skal komme videre. Ansvarsgruppemøter har vi som standard at skal gjennomføres helst fire ganger i året, minimum to. I tillegg har vi kontaktmøter med bistandsyter og/eller pårørende ved behov hvor fagleder, primerkontakt og enhetsleder deltar.

Avslutning

Som faglig dyktig leser har du nok allerede avslørt det, men vi skriver det likevel. Heimdal BoA-faget er ikke **ett** fag. Vår praksis henter inspirasjon fra flere forskjellige fag, såkalt eklektisk tilnærming. Men Heimdal BoA-faget er noe viktig, om det ikke er et fag så er det i alle fall en **holdning**. En stadig nysgjerrighet på de utfordringer som står foran oss og refleksjon over de som vi har møtt. Hver erfaring gjør noe med vår faglighet. Det gir oss et fortrinn at vi aldri

Men Heimdal BoA-faget er noe viktig, om det ikke er et fag så er det i alle fall en holdning.

sier nei til dem, det gjør også at vi stadig møter dem. Noen ganger i en ny drakt slik at vi må starte helt på nytt, andre ganger på en måte som er gjenkjennbar og som gjør at vi går på med selvtillit. Men en ting har vi lært oss, Heimdal BoA-faget har og er ingen fasit!

«Fagfolk bør stille seg spørsmålet om en er åpen nok med den praksisen en utøver. Kanskje er det ikke nok at en aksepterer innsyn, kanskje må en også legge til rette for og invitere til innsyn»

(Isaksen og Karlsen, 2013)

Dette er vårt forsøk på å vise fram noe av det vi står for faglig. Men i tråd med sitatet ovenfor er det også slik at det ikke er nok å vise fram det en er stolt over. Vi har absolutt ting vi kan bli bedre på. Det gjelder blant annet å tilpasse oss økonomiske rammer, eller skape forståelse for

Vi har absolutt ting vi kan bli bedre på.

nødvendigheten av vår ressursbruk. Enheten er også av en slik størrelse at det er utfordrende å fange opp hvilke hendelser som krever en grundigere gjennomgang i etterkant og hvilke man kan legge bak seg. En annen utfordring

er å få et godt psykisk helsetilbud til personer som i perioder trenger å skjermes for sitt nabolag på grunn av psykiske lidelser. Dessverre opplever vi ikke at helsevesenet i tilstrekkelig grad er interessert i den pasientgruppen vi i disse tilfellene ønsker tilbud til. I en hverdag som står for små og store omorganiseringer er det også en utfordring å få tydeliggjort hva som ligger i de ulike rollene vi hver og en har. Dette er utfordringer som endrer seg og som vi til stadighet må minne oss selv på å ha fokus på.

Vi samarbeider med dem vi skal hjelpe, deres pårørende og verger, og det er i dette samspillet vi er blitt utfordret til faglig nysgjerrighet og utvikling. Derfor inviterer vi gjerne fagpersoner, pårørende og andre som er opptatt av å utviklingsfremme til å

ta kontakt med oss, og debattere våre faglige resultater, våre faglige mangler og våre faglige framtidige utfordringer. ...

Litteratur

- Bakken, T. L. (2011) Miljøbehandling ved psykotiske lidelser. I: Bakken, T.L (red.) *Samhandling med og uten ord – Miljøbehandling for mennesker med utviklingshemning og psykisk lidelse*. Røyken: Hertervig forlag
- Holden, B. *Miljøbehandling – En atferdsanalytisk tilnærming*. (2013)
- Jakobssen, K. J. og Bekk, M. (2013) Psykologisk forståelse av autisme – implikasjoner for behandling. I: «Autisme i dag» Bind 40 nr 4.
- Lorentzen, P. *Ansvar og etikk i miljøarbeid*. (2011)
- Teigen, K. H. Kap 10 Motivasjon i Geir Høstmark Nielsen og Kjell Raaheim (red) En innføringsbok i psykologi for universiteter og høyskoler (1997)



Brukerstyrt personlig assistanse i Aleris er supert!

tlf: 66 76 18 60
e-post: bpa@aleris.no
www.aleris.no/bpa

