

Positiv Atferd Støtte (PAS) implementeres i Stendi

Ingunn Vatsvåg, sosionom og avdelingsleder i Stendi AS
ingunn.vatsvag@stendi.no

Hva er PAS?

Målet med PAS er å hjelpe mennesker med å endre livsstil gjennom omfattende støtte for positiv og konstruktiv atferd som medfører økt livskvalitet for personen selv og nærpersoner. PAS bygger på at personen det angår skal stå i sentrum. Det er hans eller hennes preferanser som må tas utgangspunkt i for å kunne oppnå god livskvalitet. All atferd har en funksjon, og må forstås i relasjon til omgivelser, personens sårbarhetsfaktorer og personens behov for kontroll i eget liv. Inngripen eller iverksetting av tiltak skal bygge på data og forankres i en PAS plan. Tilnærminger skal være i tråd med evidensbaserte teorier (Gore et.al., 2018).

PAS er et rammeverk bestående av 10 elementer innen verdier, teori og praksis.

Verdier:

1. Økt livskvalitet
2. Inkludering
3. Deltakelse
4. Vern og støtte til verdsette sosiale roller

Teorier:

5. All atferd har en funksjon
6. Atferdsanalyse
7. Evidensbasert tilnærming

Praksis:

8. All intervensjon skal bygge på data
9. Proaktive og reaktive håndteringer av atferd
10. Overvåke og evaluere

Jeg vil i artikkelen beskrive hvorfor og hvordan PAS implementeres i Stendi. Vi har jobbet aktivt med dette i underkant av ett år, og ser merkbare positive endringer på flere nivå. Beboere har fått en bedre hverdag, personalet har blitt mer bevisst på egen rolle som miljøterapeuter, og generelt har vi sett et økende og sterkt engasjement.

Hvorfor ble jeg så engasjert av PAS?

Jeg har alltid, i arbeidet med mennesker med sårbarhet, savnet en felles faglig plattform. En klar og tydelig retning, som anerkjenner, respekterer og bidrar til utvikling for alle. Ofte er det fagutdanna eller eksperter som legger føringer for miljøarbeidet uten å inkludere personalgruppen. Og det kan være bra, men faren er at vi mister den viktige personen for beboer på veien. Han eller hun som beboer

står opp, spiser middag og legger seg sammen med. Som er en del av livets humørsvingninger, og opplever både gråvær og solskinnsdager. Vi miljøarbeidere er forskjellige med ulike bakgrunn. Noen med høyere utdanning, andre med fagbrev eller lang erfaring, og noen uten utdanning eller særlig erfaring. Da er det ambisiøst å tro at tiltak utarbeidet av eksperter skal få oss til å jobbe faglig og likt. PAS bidrar til utvisking av et uheldig faghierarki, øker en felles faglig forståelse, stolthet, og tydeliggjør at alle stemmer er like viktige.

PAS gjør oss til subjekter. I en relasjon, med en betydning. For vi er alle eksperter på å være menneske. Vi vet at det er nødvendig å bli sett på som et helt menneske. Ikke bare en person med en sårbarhet eller diagnose.

Bakgrunn

Stendi erfarte at kommuner i Rogaland hadde fokus på PAS, og fikk signaler om økt krav om PAS i tjenestetilbudene. De ønsket i kjølvannet av dette å heve kompetansen hos Stendi ansatte, og oppfordret oss til å søke utdanningen.

Jeg ble veldig nysgjerrig på hva PAS er. Som avdelingsleder har jeg savnet en faglig tilnærming med potensiale til å engasjere alle uavhengig utdanning og erfaring, og hadde en tanke om at PAS kunne være en vei mot dette. Jeg må innrømme at det tok litt tid før jeg forsto hva PAS er. Jeg ventet på nyhetens begivenhet. Mine refleksjoner var at dette kan jeg gjennom tidligere utdanning og erfaring. Helt til jeg skjønnte hvordan PAS favner alle. Rammeverket er nyheten, som tvinger oss til å følge alle de 10 PAS elementene eller «knaggene» som

jeg liker å kalle det. Knagger vi alle kjenner oss igjen i. Fordi det handler om universelle behov og rettigheter.

Hilde Larsen «trodde» hun var en god miljøarbeider

«Jeg fikk så mye dårlig samvittighet under utdanningen. Det gikk opp for meg hvor lite nysgjerrig og åpen jeg egentlig har vært i møte med beboere. Hvor fastlåst jeg var i min egen forståelse - uten å ta innover meg at vi er forskjellige, med våre behov, sårbarhet og utfordringer. At jeg automatisk tenkte jeg visste hva som var best for beboer, men kom ikke på å spørre eller sjekke ut. Intensjonene var alltid gode, men hvor bra ble det egentlig?»

PAS for alle

Stendi har ulike målgrupper i sitt tjenestetilbud. Felles for alle er at de har en sårbarhet som gjør at de i kortere eller lengre faser har behov for støtte. Vår erfaring så langt er at PAS som felles faglig forankringspunkt er relevant uavhengig diagnose. Det handler om menneskerettigheter, universelle behov som mestring og utvikling, og hvordan vi som miljøarbeidere kan kvalitetssikre og tilrettelegge for dette. Vi i Stendi har derfor etablert «PAS for alle», og da mener vi alle. Hele personalgruppen uavhengig utdanning, alle våre beboere uavhengig diagnose, fordi vi ser så raske og positive endringer som både bidrar til økt livskvalitet for våre beboere og økt trivsel blant miljøarbeidere.

Hvorfor satser Stendi på PAS?

Virksomhetsleder i Stendi Rogaland og Agder, Ole Bastian Nordstrand mener satsingen på PAS er viktig av flere grunner.

Han sier PAS står sterkt sammen med Stendi sin visjon om: *Å gjøre verden litt bedre, ett menneske av gangen.*

«Våre ansattes daglige arbeid er å gjøre en forskjell i ett annet menneskes hverdag. Verktøyene og rammeverket i PAS bidrar til dette. Det å være bevisst på at vi arbeider i ett annet menneskes hjem og ikke at de bor på vår arbeidsplass, utgjør en stor forskjell i måten de møtes på i hverdagen. Det betyr mye. PAS hjelper oss til å tenke dette. I tillegg er vårt oppdrag eller misjon å sammen skape en trygg omsorg som ivaretar alle. Vi bidrar sammen med våre oppdragsgivere til å styrke den norske velferden, og vi skaper den beste omsorgen for den enkelte omsorgsmottaker. PAS bevisstgjør oss til å aktivt jobbe med dette, konkretisere og handle deretter. Jeg ser også hvor bra det er mottatt i personalgruppen, og kan allerede se positiv utvikling for våre beboere. Det hever utvilsomt kvaliteten på allerede svært gode tjenester, og hjelper oss til å videreutvikle bransjens beste medarbeidere».

Implementeringsprosessen

I oktober 2021 arrangerte VID et erfaringsseminar med Ulf Berge i spissen. Vi deltok, og erkjente at det var på tide å tenke større enn boligen vi jobber i. Mye større.

Hilde med helsefagbrev, Ingunn med sosionom vitnemål. Hilde som miljøarbeider og Ingunn avdelingsleder. Fellesnevneren for disse to ulike menneskene er et brennende faglig engasjement. Hilde med sin unike evne til relasjonsetablering og kreativitet i miljøarbeid, Ingunn med lover, rettigheter og alltid som beboers advokat.



Hilde Larsen og jeg, Ingunn Vatsvåg, var to fra det første kullet som tok PAS utdanningen ved AOF i Stavanger 2020/21.

Veien til beslutningstakere i Stendi er kort. Kort og svært rask. Før året var omme hadde vi fått grønt lys fra både virksomhetsleder, regionleder og administrerende direktør i Stendi. Vi innhentet mye informasjon om sukseskriterier og fallgruver fra nærliggende kommuner og virksomheter, og spredte denne informasjonen ut i organisasjonen. Nå var vi i gang. På ordentlig. Videre skjønte vi at oppfølging var kritisk. Noen kommuner hadde erfart at koronarestriksjoner førte til mindre oppfølging, og dessverre fragmentering av kunnskap og praksis.

Vi startet med et «kick off» i form av fagdager i utvalgte boliger i Rogaland og Agder. Vi gikk gjennom rammeverket, elementene og linket det til beboer og hverdagen i boligen. Deretter hadde vi oppfølging hver 14 dag. I forkant gikk vi gjennom rapportene for de siste 14 dagene i boligene. Vi knyttet også PAS til rapportskrivning, om å skrive med verdighet, skape datagrunnlag og inkludere hvordan vi som personal påvirker atferd. Kvaliteten på rapportene økte overraskende raskt. Man begynte å omtale seg og beboer som subjekter i en relasjon. Man beskrev foranledning, egen atferd og konsekvens i en situasjon, og etter hvert kom beskrivelser i kontekst til PAS og ulike verktøy vi hadde vært gjennom.

Det handler om bevisstgjøring

Utgangspunktet for de fleste av oss er at vi gjør så godt vi kan, og ønsker å gjøre en god jobb. Å jobbe medlever har mange fordeler, men byr også på noen utfordringer. Tredje og fjerde døgnet på jobb kan vi kjenne på en slitasje som gjør det vanskelig

å både være proaktiv og reaktiv. PAS legitimerer det, gjør oss bevisst, og bidrar med gode forebyggende verktøy for å håndtere det. Tilbakemeldingene har vært at dette har ført til økt utholdenhet og økt faglig kvalitet.

Hvilke endringer har det medført?

Vi er tidlig i prosessen, og har ikke tallfestet dokumentasjon på effekt. Endringene er basert på observasjoner og uttalelser fra de involverte i implementeringsprosessen. Vi spurte leder i bolig med tvangstiltak etter Helse og omsorgstjenestelovens kapittel 9 om han hadde sett noen endringer? Han svarer «*etter PAS har vi tilnærmet eliminert bruk av tvang. Kvaliteten på dagsrapporter økte på kort tid.*»

PAS gir oss knagger som miljøarbeideren trenger. Knagger som handler om rettigheter, menneskeverd og tilnærming. Som i tillegg ber oss om å ta hensyn til sårbarhet, vår viktigste oppgave i hverdagslivet sammen med beboer.

Først da kan vi oppnå tillit, trygghet og relasjon og nå målet om økt livskvalitet som mestring, utvikling og glede.

Vi har gjennomført evalueringer i personalgruppene med spørsmålet om PAS har vært nyttig og hvorfor? Svarene var oppløftene:

«Bevisstgjørende og gode refleksjoner. Bekreftende og fint å få praksisen linket til teori. Nyttig og relevant til hverdagen vi står i. Økt forståelse når vi knaggfester PAS til konkrete eksempler. Positivt, lett å forstå selv om jeg er ufaglært. Aha opplevelse på deltakelse og inkludering, vi har ikke reflektert over det. Det blir synlig at vi jobber faglig, det gjør meg stolt.»



En nyansatt med lang erfaring utbryter spontant: *«Jeg er imponert over tilnærmingen. Hvordan dere tar hensyn til sårbarhetsfaktorer, og er oppriktig nysgjerrige på beboers behov, og et modig fokus på personalatferd».*

Statsforvalterens vedtak referer til uttalelse fra Habiliteringstjenesten for voksne (HAVO): *«Det framgår av sakkyndig uttalelse at HAVO vurderer at Stendi AS etterstreber å skape et helhetlig tilbud til «Petter» gjennom Positiv atferdsstøtte som overordnet faglig tilnærming. «Petter» har en innholdsrik hverdag basert på hans premisser og ønsker. HAVO mener at personalgruppa er stabil og det vektlegges faste strukturer og forutsigbare rutiner. Utfordrende atferd hos «Petter» er tilnærmet eliminert. HAVO skriver videre: «Det framkommer av vedtaket at det er aksept og toleranse for annerledes het og ikke rasjonelle valg. Samtidig sikres det gjennom et godt tjenestetilbud, at uheldige valg og væremåter ikke er et resultat av unnløstelse, mistriusel eller dårlige livsbetingelser. «Petter» synes å ha et aktivt og meningsfullt liv på sine forutsetninger og premisser».*

Vaktmesteren

Vaktmesteren gjør seg klar til å gå på jobb. 2 dager i uken drar «Petter» til Stendi kontoret i Stavanger for å gjøre vaktmesterjobber. Han fyller kaffebønner på kaffemaskinen, koster gulv og tømmer bossdunker. Personal følger «Petter» til kontoret, men blander seg ikke opp i selve jobben. Den gjør han alene. Og han får selvsagt lønn for jobben, som han bruker på det han måtte ønske. Denne situasjonen var helt utenkelig tidligere. Hvordan ble det slik?

Per Einar Roaldsen er «Petters» verge. De to har en langvarig og tett relasjon. Per besøker «Petter» to dager i uken, og snakker nesten daglig sammen på telefonen. Det er gjerne samme tema hver dag, for «Petter» har noen kommunikasjonsutfordringer, men det gjør ingenting. Det er trygt og godt å kunne ringe til Per og høre stemmen hans. Per er «Petters» viktigste person, og et naturlig talerør i denne artikkelen. Vi spurte Per:

Tror du «Petter» syns han har det bra og hvorfor?

«Jeg spør ofte Petter hvordan han har det, svaret er alltid «jeg har det bra». Petter har en diagnose som gjør at han aldri blir mett. Tidligere var han veldig urolig på grunn av det, men ikke lenger. Tidligere demonstrerte han gjerne med utflukts trang eller atferd som utfordrer. Det er borte, og er jo et tegn på at han har det bra. Jeg tror den store forskjellen er at «Petter» har mye mer kontroll nå enn tidligere. Nå kommuniserer han behovet sitt. Han kan for eksempel si; jeg venter på mat, uten å bli urolig. Jeg ser også at han tilpasser seg bedre når vi har selskaper. Nå respekterer han andres mat og aksepterer sin del av måltidet. Ja, jeg ser en betydelig endring. Må jo innrømme at jeg var skeptisk den gang han skulle flytte, men nå tenker jeg at «det e ei lokka han e hos dere».

Miljøarbeider Ana

Ana Ramos har jobbet flere år som miljøarbeider i Stendi. Hun har ikke formell kompetanse, men mye erfaringskompetanse. Det siste året har Ana vært med på PAS opplæring i form av fagdager og veiledning.



Hva har PAS lært deg?

«Jeg har ikke lært noe nytt, men blitt mer bevisst holdninger, verdier og betydningen v å se hele personen. PAS strukturerer dette på en fin måte slik at vi tvinges til å lete etter det som er verdifullt for ham. Før var vi mye mer opptatt av hva vi syns var kjekt og bra, overførte dette til beboer uten å lete etter hva han egentlig ønsker og trenger. Vi i personalgruppen mente så mye forskjellig, men PAS tvinger oss til å reflektere både etisk og over egen praksis, der vi alltid inkluderer beboers rettigheter og livskvalitet. Derfor jobber vi mer likt, fokuserer på de samme tingene, og mye mer på ressurser og det positive. Jeg liker å si at vi jobbet mye riktig i «mørket» før, men at PAS har lyst opp en

tydelig og felles vei for oss. Måten PAS implementeres på er så bra. Vi er ikke alle teoretikere, og at dere bruker eksempler fra dagliglivet i boligen gjør det lettere å forstå. Personlig har PAS endret mye. Jeg støtter ikke lenger negativ atferd blant folk rundt meg. Jeg blir heller mer nysgjerrig på årsaken. Det utfordrer meg fordi jeg velger å se på min egen atferd, og tenker hvordan den påvirker de rundt meg. Generelt har dette ført til at tar jeg ting mindre personlig både på jobb og privat».

Hvordan har PAS vært bra for «Petter»?

«Vi har kartlagt «Petters» historie, hans interesser og ressurser på en mye grundigere måte. Før var vi alt for opptatt av diagnosen og hva vi måtte ta hensyn til. Nå ser vi hele personen, hva han vil og liker. Da vi tilrettela for vaktmester jobben møtte vi noen utfordringer. Men fordi vi visste hvilke ressurser han har, hvor sosial han er, betydningen av å bli verdsatt som arbeidstaker, var hele personalgruppen sikre på at dette får han til. Vi har tilrettelagt for læring av arbeidsoppgavene og justert krav i tråd med dette. Det har tatt lang tid, og vi må være tålmodige. Noen dager, avhengig av dagsform må vi justere kravene. Slik jobbet vi ikke tidligere. Da hadde vi en «mal» for hvilke arbeidsoppgaver som skulle gjennomføres til enhver tid. Nå bruker vi den tiden «Petter» trenger. Om det betyr en time med kaffe før han starter jobben, så gjør vi det. Til slutt vil jeg bare understreke hvor viktig dette er. «Petter» har en mye bedre livskvalitet, vi miljøarbeidere er mer engasjerte og jobber mer faglig. Vi er veldig gira hele gjengen, og PAS må bare fortsette».

Avdelingsleder Erik

Erik Moen Birkeland er avdelingsleder i en av Stendi sine boliger som jobber aktivt med implementering av PAS. Han er utdannet sykepleier, og har tidligere jobbet som miljøterapeut i en av Stendi sine boliger.

Vi stilte Erik spørsmålene; Ser du som leder noen endringer i boligen i kjølvannet av PAS? Hvilke og hvorfor handler det om PAS?

«PAS har bidratt til å støtte personalgruppen til riktig fokus, at man alltid tar utgangspunkt i beboers behov. Da har vi utviklet tiltak med mer brukermedvirkning, som igjen reduserer atferd som utfordrer, fordi hverdagen blir mer tilpasset beboer og ikke personalgruppen. Tiltak som skaper stor frustrasjon hos beboer blir raskt eliminert, da man kontinuerlig arbeider med tiltaksplanen for å tilrettelegge best mulig. PAS tar utgangspunkt i hvilke behov enkeltindividet har. Ved å følge rammeverket, tar man opp det som er relevant for hver enkelt beboer og hvordan vi som miljøarbeidere kan tilrettelegge. Når man forholder seg til evidensbasert forskning, reduserer det hva personalgruppen føler og tror beboer trenger. Dette bidrar til mer effektive diskusjoner og et bedre utgangspunkt for å sette i gang tiltak som er gunstig for ham. Innføring av PAS med stor personalgruppe er tidkrevende og går over en lang periode, men personal opplever at veiledningene gir stor nytteverdi, da det gir rom for gode diskusjoner til beboers beste. Gjennom strukturerte temaer som det settes søkelys på under hver veiledning, går man i dybden på det som er viktig for ham».



Kompetanseheving

Stendi som virksomhet er opptatt av fag og kvalitet. «Ett menneske av gangen» er en del av visjonen, og verdiene våre; respekt, ansvar, enkelthet og kunnskap er som hånd i hanske med PAS. Vi er allerede i gang med å kompetanse heve flere medarbeidere i PAS. Vi har arrangert seminar i samarbeid med AOF, og sikret at flere starter utdanningen høsten 2022.

Målet er at alle boliger skal ha egen PAS koordinatør, for å opprettholde bevisstgjøringen og arbeidet i boligen. I tillegg jobber vi med program for nyansatte slik at alle får rammeverket med seg som grunnlag før de begynner å jobbe hos oss.

Implementeringsprosessen er ikke over. Men vi blir litt bedre hver eneste dag. En prosess som aldri tar slutt. Den er evigvarende, som vi må minne hverandre på, hente frem og jobbe aktivt med. Alltid. Vi får nye beboere, våre eksisterende beboere er i kontinuerlig utvikling, omgivelser endrer seg, og derfor kan vi aldri stoppe opp og tenke vi er utlærte. Vi har ikke fasitsvar på å være menneske. Etter hvert vil vi integrere mer verktøy knyttet til rammeverket, som gjør det enklere å bruke og bli mer bevisst på. Det får bli dette som i denne sammenheng kan kalles «å være i mål». At vi hver eneste dag jobber for økt livskvalitet for våre beboere.

KILDE: Gore et al. (2018). *Definisjon og omfang av positiv atferdsstøtte (PAS)* (SOR rapport nr.3). Stiftelsen SOR. Hentet 10 mars 2021 fra Gore et al., 2018

Nasjonalt PAS-nettverk

Sandefjord kommune har i seksjon bolig, aktivitet og avlastning (BOA) prosjektorganisert innføringen av PAS som felles verdi- og faggrunnlag. For å sikre implementeringen har BOA etablert et eget fagteam, som både skal stå for implementering av PAS, veiledning ut i tjenesten og kvalitetsforbedring.

Sandefjord kommune har vært i kontakt med flere kommuner som både har innspill, forslag og et ønske om samarbeid

vedrørende PAS. Responsen og interessen har vært god, derfor ønsker Sandefjord kommune å ta initiativ til å etablere et nasjonalt PAS-nettverk. Nettverket skal bidra til en felles nasjonal forståelse av PAS, erfaring- og kunnskapsutveksling samt være en drivkraft for å videreutvikle PAS i Norge.

Struktur og organisering av nasjonalt PAS-nettverk er foreløpig ikke vedtatt. Det er foreslått et eget styre, for ledelse av nettverket og beslutninger om bla. møtestruktur. Deltagere i PAS-nettverket vil kunne være med på å påvirke dette.

Som et første skritt for å etablere et nasjonalt PAS-nettverk, ble det onsdag 18. mai publisert et team i den digitale plattformen Teams. 41 fagpersoner fra ulike kommuner, spesialisthelsetjenesten, stiftelser, brukerorganisasjoner og akademia med interesse for PAS ble invitert inn. Siden den gang har flere deltagere blitt med, og det er ønskelig med flere medlemmer. Det er lav terskel for medlemskap i teamet og alle med interesse for PAS er velkomne. Teamet driftes og modereres av fagpersoner fra Sandefjord kommune. Dersom det er ønskelig å bli med i dette teamet, sendes e-post til: PAS@sandefjord.kommune.no

Sandefjord kommune har søkt prosjektmidler hos helsedirektoratet, og fått bevilget penger som skal benyttes for å delfinansiere drift og oppstart av det nasjonale nettverket. Støtten fra helsedirektoratet viser at den faglige satsningen er viktig: Å videreutvikle gode personsentrerte tjenester i møte med fremtiden.



Foto: Wonder woman 0731, Flickr