

Implementering av positiv atferdsstøtte i Stord kommune

Kristine Sætrevik og Lene Halvorsen, Stord kommune

Enhet for habilitering i Stord kommune har de to siste årene arbeidet aktivt med å implementere PAS som rammeverk og verdigrunnlag for all tjenesteyting. Vi ønsket oss et tjenestetilbud som i større grad var preget av god kvalitet og at alle ansatte i større grad kunne oppnå et «felles fagspråk».

Hvorfor PAS?

PAS er en måte å tenke og støtte på som setter personen i sentrum. Når omgivelser tilrettelegges og når en person lærer mer akseptabel og effektiv atferd så vil livskvalitet øke. Den forståelsen, de verdiene og de etiske retningslinjene som ligger i bunn i PAS er etter vår mening den beste tilnærming for å kunne levere tjenester av god kvalitet. Atferd som utfordrer blomstrer i dårlige omgivelser. Store meningsfulle livskvalitetsendringer vil ikke være et resultat av et raskt arbeid. Det må ses i et livsløpsperspektiv, som krever innsats over mange år. Intervensjonene må sees på som varige, systemiske prosesser som utvikler seg i takt med endringer som oppstår i ulike faser av livet (Carr et al., 2002). For å få til varige endringer er man avhengig av en god innsats fra ulike systemer i ulike faser av livet.

PAS sier at systemer må omstruktureres på en måte som gjør at endringer kan skje og vedvare. Det er viktig å hjelpe frem systemer som støtter opp og opprettholder de evidensbaserte prosedyrene utført av tjenesteytere, foreldre og andre. Interessenter må dele en felles visjon, støttepersoner få tilstrekkelig opplæring, og insentiver må være på plass for å motivere folk til å endre sin tilnærming til problemløsning. Når man gir støtte, bør det fokuseres på å fikse problemkontekst, ikke bare problematferd (Carr et al., 2002). Tunheim (2020) trekker frem fire suksesskriterier som fremmer god implementering av PAS: ledelse, forankring, kompetanseheving og implementeringsplan. Spesielt en tydelig, engasjert og motivert ledelse, med klare prioriteringer er ett suksesskriterium ved implementering av PAS.

Oppstartsfasen

Med midler fra Helsedirektoratet fikk Enhet for habilitering mulighet til å opprette en 50 % prosjektlederstilling som ukentlig har arbeidet med implementeringsarbeidet i kommunen. Enhet for habilitering gir tjenester til personer med utviklingshemming og autismespekterdiagnoser.

I oppstartsfasen deltok vi på seminar om implementering av PAS ved VID høyskole og fikk delta på profesjonelt miljøarbeid kurs med EFF, veiledningsteamet i Sandnes kommune. Dette har både prosjektleder, enhetsleder og avdelingsledere vært deltakende i. Enhetsleder har vært aktivt involvert fra start i både planleggingsfase og gjennomføringsfase, noe som har gjort det mulig å få PAS forankret i ledelsen. Dette ser vi på som vesentlig for en vellykket implementeringsprosess.

Fordi PAS kan være et rammeverk for alle mennesker uansett behov, ønsket vi å dele denne kunnskapen med andre instanser i kommunen. Ulf Berge har vært til god hjelp i implementeringsprosessen og har til sammen holdt tre fagdager for ansatte i Stord kommune. På siste fagdag i november 2022, var flere barnehager, barneskoler, ungdomsskoler, eldreomsorg, hjemmebaserte tjenester og habilitering fra nabokommuner til stede.

Ved oppstart av implementeringen undret vi oss over hvordan vi på best mulig måte kunne nå ut til alle avdelinger og ulike yrkesgrupper. Bjønnum og Myklebustad (2017) sier at en vellykket implementering avhenger av å velge ut noen tjenesteytere som kan skape endring hos resten av personalgruppa. Disse





ressurspersonene må vise interesse, være gode modeller i miljøarbeidet og skape motivasjon, engasjement og drive prosessen fremover. Vi valgte å opprette en PAS-gruppe med flere tilsette fra ulike avdelinger i enheten. Gruppen besto av ni miljøterapeuter og fagarbeidere med videreutdanning i PAS, både på fagskolenivå og høyskolenivå. Her ble det satt opp jevnlig møter der man gjennomgikk faglige temaer og ulike problemstillinger. Ved å bruke disse personene som endringsaktører kunne ulike faglige tema bli gjennomgått av ansatte internt og bidra til kompetanseheving og felles verdigrunnlag.

Gjennomføring av veiledning og opplæring

Selv om opplæring har vist seg å være effektivt når det gjelder å øke kunnskapen til ansatte og påvirke praksis, har andre undersøkelser konkludert med at personalopplæring alene er utilstrekkelig for å oppnå varig forandring. Forskning konkluderer med at dersom man kombinerer en rekke forskjellige undervisningsteknikker og bygger på dette med pågående oppfølging fra ledelsen, så vil det være en mer effektiv måte å endre personalatferd og opprettholde forbedrede arbeidsmetoder på (Lowe et al., 2007, s. 31)

For å nå ut med tilpasset opplæring til de ulike yrkesgruppene, valgte vi å dele opplæringsbolken i to. Vi startet med alle miljøterapeutene i enheten, som jevnlig fikk tilsendt fagstoff med ulike tema og strategier innenfor PAS. Videre fikk de gjennomganger i personalgruppa fra representanter fra PAS-gruppa om temaet de hadde lest om. Vi arrangerte en fagdag



Fra fagdag i Positiv atferdsstøtte med Ulf Berge



med Ulf Berge, og en fagdag med fokus på erfaringsutveksling. Til denne fagdagen hadde de ulike avdelingene fått i oppdrag å finne et tiltak/tema som de arbeidet med på sin arbeidsplass, gjennom veiledning fra representanter fra PAS-gruppen. Deretter la de fram tiltaket som var arbeidet med på fagdagen. På denne måten fikk de kommet i gang med PAS- arbeidet i avdelingene, samtidig som de fikk mulighet til å lære gjennom andre avdelinger sine erfaringer.

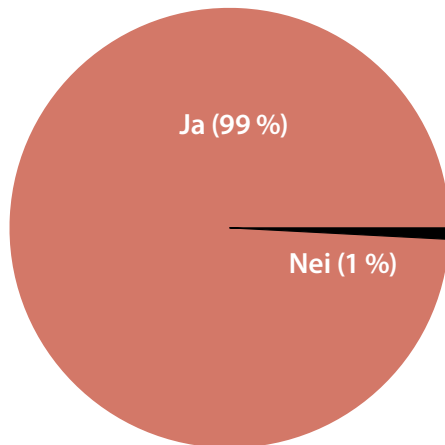
Vi har erfart at det å få prøve selv med veiledning er svært nyttig for å få til endring. Vi valgte derfor å tenke litt annerledes når vi skulle i gang med opplæring til fagarbeidere og assistenter. Her deltok også noen miljøterapeuter, som ikke hadde mulighet til å delta på tidligere tidspunkt. Vi opprettet obligatoriske gruppesamlinger på tvers av avdelingene, der hver gruppe skulle delta på tre samlinger. De ansatte fikk i forkant av hver samling sendt ut hefter om ulike



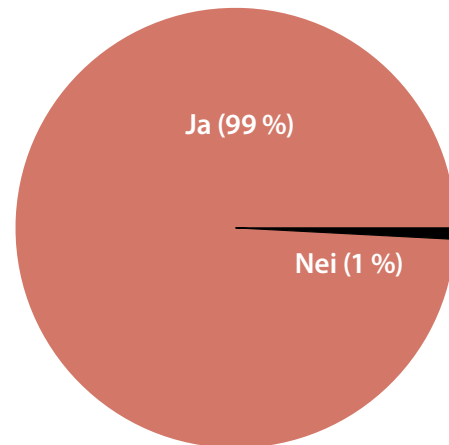
temaer som ble gjennomgått på samlingene. Vi la opp til et variert undervisningsprogram, både med teori, drøfting av praksisnære caser, filmer med eksempel fra arbeidshverdagen, øvelser og praktiske oppgaver. På denne måten fikk de et bredt

spekter av læringsformer, med diskusjoner og øvelse innenfor de ulike områdene. Evalueringen fra gruppesamlingene viser til gode resultater. Under ser man et utdrag av resultatene.

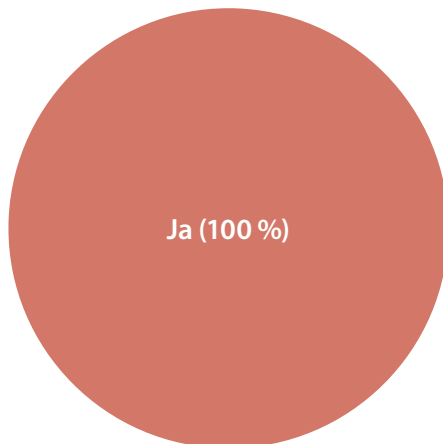
Opplever du at samlingene har bidratt til kompetanseheving?



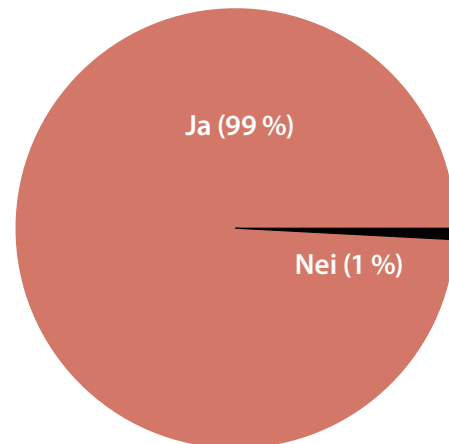
Opplever du å ha blitt mer bevisst på egne handlinger og verdier i tjenesteytingen?



Opplever du å ha fått en økt forståelse for tjenestemottaker/ atferd som utfordrer?



Ønsker du å arbeide mer med/få implementert PAS i din avdeling?



Erfaringer hentet fra ulike nøkkelpersoner

Innenfor PAS vektlegges at brukere ikke skal være hjelpere. De skal heller fungere som aktive deltakere og samarbeidspartnere i en gjensidig utvekslingsprosess. Hvilke erfaringer i hverdagslivet har ulike nøkkelpersoner gjort seg? Her kommer noen verbale tilbakemeldinger:

«Jeg hadde aldri trodd jeg skulle bli invitert på kaffe og vafler, og i alle fall ikke vafler han hadde laget selv!»

– Mor

«Dette har jeg lært masse av og jeg har brukt det aktivt i tjenesteytinga etterpå. Både i små og store tilfeller. Det kan for eksempel være matsituasjoner, påkledning, eller andre små ting i hverdagen som vi vanligvis bare gjorde for dem. Smilet som kommer fra bruker bare for en så liten ting som å velge klær eller hvilken badebombe de vil ha i badekaret er bare helt utrolig. Slike ting var jeg ikke like obs på tidligere, og tok det gjerne litt for gitt. Det går jo også mye bedre i flere situasjoner, når de er mer delaktige og får bestemme mer selv. Den ene øvelsen vi gjorde på samlinga var grusom. Det fikk meg til å tenke over at dette er bruker sitt liv, og det er ikke er jeg som skal bestemme noe for dem. Vi er her for å hjelpe de der de er, og få de til å føle at de har noe de skulle sagt. Det bruker sier har jo alt å si, for det er deres liv. Vi må snakke til de for den de er, og være reflekterte over at det er vi som kommer inn i deres hjem, og dermed er det vi som må tilpasse oss de»

– Assistent





«Jeg synes det har vært spesielt spennende med aktiv støtte, og bevissheten av å møte bruker på en annen måte enn jeg hadde tenkt på. Med en gang jeg ble bevisst på dette startet jeg å møte bruker på en annen måte. Plutselig lagde bruker alle middagene selv. Før gjorde jeg det bare for h*n, uten å tenke over det. Når man ser hvor kjekt de har det av å bli dratt med, og bruker etter hvert bare tar initiativ selv. At en så liten forandring kan gi så stor glede. Det er dritgøy!»

– Vernepleierstudent

«Jeg hadde aldri trodd jeg skulle lære så mye av å snakke om selvfølgeligheter»

– Fagarbeider

«For meg er det viktig å få bestemme i mitt eget hjem og ta del i valg som omhandler mitt liv, men jeg ønsker at personalet hjelper meg å vaske håret mitt»

–Tjenestebruker

«Etter å ha blitt informert om PAS gjennom to vernepleiere i enheten som hadde tatt videreutdanning ved VID, fattet jeg straks interesse for dette. Jeg tenkte at det å ha et felles verdigrunnlag, likt tankesett og et felles fagspråk for alle tilsette i Enhet for habilitering, uansett fagbakgrunn, ville føre til bedre kvalitet i tjenesteytinga. Tilbakemeldinger fra tilsette på implementeringsarbeidet har vært positive, og flere sier at de merker en endring i tankemåte etter at de fikk kunnskap om PAS. Dette sier meg at prosjektet har vært vellykket og at vi er i ferd med å oppnå målene vi hadde i prosjektplanen. Vi sier oss ikke ferdig

enda. Vi må fortsatt ha fokus på dette, både med tanke på å få det enda bedre implementert, i tillegg til kontinuerlig fokus på opplæring av nye tilsette»

– Enhetsleder

Veien videre

Mye bra arbeid er lagt ned, men dette er bare starten. Ledelsen har i denne prosessen vært aktive, og lagt til rette for PAS-samlinger for alle ansatte i tjenestene. Dette har vært avgjørende for å ha skapt en felles forståelse for kjerneverdiene i PAS. Men dette må også smøres og utfordres fordi PAS er ikke en metode, men et rammeverk som skal være noe varig. Ledelsen må fortsette å framsnakke og tilrettelegge, og erfaring viser at implementering tar mange år. For å sikre implementering i det videre arbeidet krever det at det blir satt av ressurser til å få arbeidet med dette videre og at alle avdelinger har et bevisst forhold til rammeverket. Videre må vi sammen skape støttende omgivelser. Det vil si støttepillere i et tett partnerskap som spiller på hverandres ressurser. Alle medlemmer i et støtteteam er relevante. Dette kan for eksempel være målpersonen selv, foreldre, søsken, venner, naboer, lærere, arbeidskollegaer, osv. Alle deltar som partnere for å bygge visjonen, metodene og suksesskriteriene som er relevante for å definere livskvaliteten til alle involverte.

Oppsummering

PAS har blitt godt mottatt i kommunen. En personalgruppe består ofte av tjenesteytere med ulike profesjoner og ulike erfaringer. Vi har tro på at PAS kan bidra til et felles verdigrunnlag som kan fungere som lim i miljøet og fremme samarbeid, også på tvers av enheter i kommunen f.eks. barnehager, skoler og eldreomsorg. Vi har hatt fokus på å bruke de ressursene som finnes i kommunen, med gode fagarbeidere og miljøterapeuter. Sammen med PAS-gruppa har det blitt utarbeidet felles informasjon som jevnlig har blitt sendt ut til alle ansatte i enheten. Ved å ha tilgang til den samme opplæringen, informasjonen og fagkunnskap kan felles forståelse dannes på veien mot felles mål. Til tross for at implementeringsarbeidet ikke er fullført, kan man likevel se gode effekter allerede. Vi gleder oss over engasjementet til de tilsette i enheten.

Referanser

- Bjønnum, S., & Myklebustad, M. (2017). Forebygging og håndtering av aggresjon og vold i tjenester til personer med utviklingshemming. In. Oslo: Stiftelsen SOR.
- Carr, E. G., Dunlap, G., Horner, R. H., Koegel, R. L., Turnbull, A. P., Sailor, W., Anderson, J. L., Albin, R. W., Koegel, L. K., & Fox, L. (2002). Positive behavior support: Evolution of an applied science. *Journal of positive behavior interventions*, 4(1), 4–16.
- Lowe, K., Jones, E., Allen, D., Davies, D., James, W., Doyle, T., Andrew, J., Kaye, N., Jones, S., & Brophy, S. (2007). Staff training in positive behaviour support: Impact on attitudes and knowledge. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20(1), 30–40.
- Tunheim, T. (2020). Suksesskriterier for implementering av positiv atferdsstøtte. *SOR Rapport*, 3/20.