SOR Rapport

Utgave 2 • 1998

44. Årgang

Vellykket fagkonferanse i Bergen



Korleis møte kompetanse-utfordringa

Svein Helgesen



Snakk åpent om problemene i arbeidsmiljøet

Vibeke Bjørsvik



Å være yrkes-utøver er en måte å være menneske på

Arild Gulbrandsen

Samordningsrådet (SOR) Råd for samordning av humanitært og yrkesmessig arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemning

Konferanse-rapport

Dette nummeret av Rapport tar for seg SORs fagkonferanse i Bergen i april.

Konferansens hovedtema var kompetansebygging i kommunene under hovedtittelen «Klart vi kan!»

Kurs og informasjonsutvalget hadde satt sammen et bredt og innholdsrikt program som tok sikte på å formidle positive erfaringer på dette viktige feltet.

At temaet blir oppfattet som viktig av de som jobber i feltet tyder godt og vel 200 deltakere på.

Det at tre representanter for regjeringen samt leder og saksordfører fra Stortingets sosialkomite deltok som foredragsholdere og paneldeltakere viser at også myndighetene tar utvikling av kompetanse i arbeidet med mennesker med psykisk utviklingshemning alvorlig.

Det samme gjør det faktum at så vel brukerorganisasjoner og ansattes organisasjoner var representert med fremtredende tillitsvalgte.

Statssekretær Svein Helgesen i Kirke-, utdannings og forskningsdepartementet understreket sterkt betydningen av at fagfolk har fora der de kan komme sammen og utveksle erfaringer, og utvikle ny viten.

For oss i Samordningsrådet som jobber med å skape slike fora, er både interessen og utsagnene en inspirasjon til å videreføre arbeidet.

Og vi tillater oss også å tolke det som signaler om at vi kan regne med myndighetenes støtte også i fremtiden.

Samordningsrådet ser på dette som noe av det viktigste vi kan bidra med innen feltet i dag, og vi vil ta initiativ til også andre former for kompetanseutvikling i tiden som kommer.

Vi håper at bladet vil være av interesse både for dem som var med på konferansen, så vel som for alle våre øvrige lesere.

Utgiver:	**Samordningsrådet (SOR)** Råd for samordning av humanitært og yrkesmessig arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemning
Leder:	Orvar Thorsrud, Lyngveien 8, 2312 Ottestad, tlf: 62 57 62 48
Generalsekretær:	Tormod Mjaaseth, Hamreheia 17, 4631 Kristiansand S Telefon: 38 09 41 70 Telefaks: 38 09 41 73 Mobil: 91 34 09 77
Ansvarlig redaktør:	Gunnar Brekke, Gutenbergsvei 23, 5035 Bergen-Sandviken Telefon: 55 31 41 16 Telefaks: 55 31 50 56 Mobil: 92 05 05 63
Redaksjonssekretær:	Tor Visnes, Kronstadveien 2d, 5037 Solheimsviken Telefon: 55 29 65 70 Telefaks: 55 29 31 11 Mobil: 93 25 53 50
Redaksjonskomitè:	Orvar Thorsrud, Gunnar Brekke, Tormod Mjaaseth, Tor Visnes



Rapport
kommer ut med seks nummer pr år.
Abonnementspris
kr 125,- pr år.

Manuskripter:
Tor Visnes
Kronstadveien 2d
5037 Solheimsviken
Telefon: 55 29 65 70
Telefaks: 55 29 31 11
E-post:
rapport@hl.telia.no

Abonnement og adresseendringer:
SOR
Hamreheia 17
4631 Kristiansand S
Telefon: 38 09 41 70
Telefaks: 38 09 41 73
E-post: tmjaaset@online.no

Annonser:
Media Bergen AS
Vaskerelven 39
5014 Bergen
Tlf. 55 54 08 00
Fax 55 54 08 40

Trykkeri:
Nor Print, Bergen

Produksjon:
MEDIA BERGEN GRAFISK



Kommunalt ansvar

Noe av den viktigste og mest omfattende kritikken som i sin tid ble reist mot helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU) var at det var et helsevern uten fagfolk. I NOU'en om «Levekår for psykisk utviklingshemmede» ble det med styrke hevdet at tilgangen på fagfolk ville være bedre i samfunnet utenfor institusjonene.

Institusjonene er nå borte, - og ingen ønsker dem tilbake - men vi har nå fakta på bordet som viser at fortsatt er psykisk utviklingshemmede forfordelt med hensyn til tilgjengelige helsetjenester og oppfølging fra fagfolk.

Reformens hensikt var normalisering og integrering. Siktemålet var at en del av de psykisk utviklingshemmedes behov skulle bli dekket av de allment tilgjengelige tjenestene. Kommunene fikk hovedansvaret for tilbud og tjenester.

Landets habiliteringstjenester opplever imidlertid kommuner som står uten fagfolk til å dekke både de spesielle og de alminnelige behov utviklingshemmede har. Og det som verre er - i den grad fagfolk finnes, vegrer de seg mot å behandle utviklingshemmede, under henvisning til manglende kompetanse.

Der er selvfølgelig bare ett svar på dette. Kommunene må ta ansvar.

Kommunene må ta ansvar for mer enn å skaffe lån og bygge hus. Kommunene må ta ansvar for mer enn å hyre inn ufaglærte til å bemanne husene. Kommunene må ta ansvaret for at utviklingshemmedes livskvalitet ikke nok en gang blir skuslet med i dyre og dårlige løsninger.

Når vi hører om fellesboliger med fire beboere og tyve stillinger som er bemannet med sytti - 70 - personer tenker vi: Overgrep !

Regjeringen satser nå på utvidelse av studieplasser og etter- og videreutdanningsprogrammer for de aktuelle personalgruppene, og det er bra. Meget bra. Men det er i kommunene den enkelte psykisk utviklingshemmede møter virkeligheten. Og i kommunene mangler fortsatt kompetansen.

Derfor er det nødvendig at såvel brukerorganisasjoner, fagorganisasjoner og andre legger et press på den enkelte kommune for å få i gang kompetansehevende tiltak lokalt.

tvi



Tor Visnes.

Innhold

Korleis møte kompetanseutfordringa? 4
Av Svein Helgesen

Det er aldri «meg» alene - det er «vi» 9
Av Steinar Larsen

Urovekkende økning i rapporterte trusler 11
Av Steinar Larsen

Omsorgen for psykisk utviklingshemmede preget av mangelen på kvalifiserte fagfolk 12
Av Steinar Larsen

Omgang med mennesker krever kompetanse 14
Av Steinar Larsen

Å være yrkesutøver er en måte å være menneske på 15
Av Steinar Larsen

Snakk åpent om problemene i arbeidsmiljøet 16
Av Steinar Larsen

Rett person på rett plass 17
Av Kristin Ravnanger

Vi vil også gå 20
Av Steinar Larsen

Loven skal sikre rettssikkerheten 22
Av Steinar Larsen

Viktig å snakke sammen 23
Av Steinar Larsen

Livet blir ikke meningsfullt bare med egen bolig 24
Av Steinar Larsen

Korleis møte kompetanseutfordr

Statssekretær i Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, Svein Helgesens åpningsforedrag på SORs fagkonferanse i Bergen

Viktige spørsmål på dagsorden

Takk for invitasjon til ein spennande konferanse med fokus på viktige tema. For politisk leiing i KUF er det både utfordrande og interessant å bli invitert med som medaktør og samtalepartner i alle miljø der ein er opptatt av kompetansebygging, ikkje minst utanfor dei utdanningspolitiske områda der vi har eit forvaltningsmessig primæransvar.

Konferansen set enormt viktige spørsmål på dagsorden. Prioriteringa av konferansen frå departementalt politisk nivå er eit klart uttrykk for det. Det er svært sjeldan at arrangørar kan stille opp med 3 representantar frå politisk leiing i 2 departement som aktørar på ein og same konferanse. Grunnen er enkel nok. Kompetansebygging er i fokus som aldri før. Eg vil utdjupe det nærare i foredraget mitt. I tillegg blir kompetanseutfordringane på konferansen sett inn i eit breitt og svært aktuelt perspektiv, - med fokus på m.a. pedagogiske, organisatoriske, psykologiske, juridiske og etiske dimensjonar. Spennande er det også at konferansen samlar både politiske, administrative og faglege aktørar til dialog om kompetansebygging i lokalt perspektiv, - og på tvers av profesjonar, sektorar og forvaltningsnivå. Engasjement på tvers er nemleg avgjerande og nødvendig for verkeleg å nå nye mål og dokumentere konferansevisjonen i praksis: ***Klart vi kan !***

> **„Kompetansebygging er i fokus som aldri før**

Oppdraget med å halde eit åpningsforedrag er eit privilegium i den meining at ein står relativt fritt i val av innfallsvinkel. Eg vil i løpet av mi tilmålte tid prøve å gi mitt bidrag til bakteppe for konferansen ved å fokusere på 4 hovudpunkt. Eg vil seie litt om:

- betydninga av kompetanse - og om kompetanseutfordringane på terskelen til eit nytt årtusen.
- kva regjeringa tenkjer om handlingsstrategiar for å møte kompetanseutfordringane i samfunnet generelt.
- St.meld. nr. 23. *Om opplæring av barn, unge og vaksne med særskilde vanskar,* som eitt eksempel på korleis regjeringa tenkjer om kompetansebygging på eit område som er aktuelt for denne forsamlinga.
- sentrale forutsetningar for å lukkast i arbeidet med kompetanse-bygging, med særleg tanke på kommunenivået.

Kompetanse og kompetanseutfordringar

- Tiden fordrer at der vides meget. - Slik formulerte Hartvig Nissen si programerklæring for dei store utdanningspolitiske reformarbeida han stod i bresjen for i Norge frå ca. 1850.

- Kunnskap er nøkkelen til neste årtusen. - Slik formulerte den regjeringa eg representerer sin utdanningspolitiske visjon i Voksenåsen-erklæringa hausten 1997.

To programformuleringar frå ulike tidsepokar - som uttrykkjer ei felles erkjenning:

Kompetanse - i form av individuell og kollektiv kunnskap, klokskap og karakter -, har til alle tider hatt og vil alltid ha avgjerande betydning for personleg vokster og livskvalitet, for verdiskaping og samfunnsutvikling.

I løpet av det siste hundreåret, - mellom Hartvig Nissens og vår generasjon -, har historia vår demonstrert kor kort avstanden kan vere mellom framtidsretta utvikling og historiske tilbakeslag. Vi har sett korleis kunnskap og kompetanse kan vere med på å foredle menneskeleg og intellektuell kapital og gjennom små og store steg bringe utviklinga vidare. Tenk berre på kva ny kunnskap, innsikt og refleksjon har hatt å seie for utviklinga innan dei fagområda de er aktørar på, - for vår måte å tenkje og handle på i forhold til f.eks. menneske med utviklings- og funksjonshemmingar ! Men vi kjenner minst like godt til skremmande katastrofer som følgje av at kunnskap og viten er blitt brukt som reiskap for destruktiv og menneske-fiendtleg handling.

> **„Vi kjenner til skremmende katastrofer som følgje av at kunnskap og viten er blitt brukt som reiskap for destruktiv og menneske-fiendtleg handling**

Når vi skal utforme politikk for kompetansebygging i eit nytt årtusen, må vi m.a. ha følgjande bakteppe klart for oss:

- Vi opplever stadig raskare endringar i samfunnet. Mykje kunnskap er derfor "datostempla". Kompetanse må fornyast og oppdaterast kontinuerleg for å gjere nytte i møte med nye utfordringar. Utdannings- og forskingspolitikk for eit nytt årtusen må derfor utformast i eit livslangt læringsperspektiv.
- Kjeldene til kompetanse er mange. Skole er berre ein av mange læringsarenaer. Grensene mellom skole og andre arenaer for læring, ikkje minst arbeidslivet, vil måtte byggjast vidare ned. Ny teknologi revolusjonerer måtane vi lærer på. Vi kan i aukande grad hente kunnskap uavhengig av tid og stad, - via "digitaliserte motorvegar".

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi er ei hovudårsak til dei raske og store endringane. Ca 10% av arbeidsplassane i Europa forsvinn kvart år, og ca 10% nye kjem til. Omstrukturering og ny teknologi stiller stadige krav til ny og endra kompetanse for arbeidstakarane. Det er i denne samanhengen ikkje nok å rekruttere nyutdanna, vi må dringane. Ca 10% av arbeidsplassane i Europa forsvinn kvart år, og ca 10% nye kjem til. Omstrukturering og ny teknologi stiller stadige kra

Kompetanse vil vere vår viktigaste nasjonale ressurs og konkurransefaktor i det 21.hundreåret. Vår visjon skal vere å gi menneske hjelp til å utviklast og foredlast gjennom at dei kan tileigne seg og ta i bruk nyttig kunnskap og brei kompetanse, - sett inn i eit samfunnsgagnleg og etisk perspektiv.

Statssekretær i KUF, Svein Helgesen

nga?



Enkeltmennesket skal stå i fokus for samfunnet sin kompetanse-innsats, - ikkje berre som "tannhjul" i arbeids- og samfunnsliv med hjerne og hender, men også som sosialt åndsvesen med verdiar, kjensler, tru og tvil. Det er ikkje minst viktig som forutsetning når vi tenkjer omkring kompetansebygging på kommunalt nivå, i møte med utfordringane både i helse- og sosialsektor, barnehage- og skolesektor og kultursektor. I all vår tenking om kunnskap og kompetanse ønskjer vi å ha i fokus det som i Læreplanens generelle del blir kalla «det integrerte menneske", - skapande, meiningssøkjande, arbeidande, allmenndanna, samarbeidande og miljømedvitne menneske som kan vere med på å leggje grunnlag for livskvalitet, verdiskaping og velferd i nåtid og framtid. Og her snakkar vi om menneskeleg likeverd, uavhengig av intellektuell handbagasje. Eg vil gjerne bruke eit lite og enkelt dikt av Tore Thommasen, "Jeg er en gave", som uttrykk for den grunnleggjande respekt absolutt alle skal møtast med:

Jeg er en gave til livet.
Jeg er en sang jeg må synge selv.
Jeg er et dikt jeg må skrive.
Jeg er en dag som går sent mot kveld.

Jeg er en gave til dagen.
Jeg er et bilde jeg maler selv.
Jeg er som blomster i hagen.
Jeg er en dag som går sent mot kveld.

Jeg er en gave til jorden.
Jeg er et redskap jeg bruker selv.
Jeg er en vind over fjorden.
Jeg er en dag som går sent mot kveld.

Kompetanseutvikling handlar om mykje meir enn rein økonomisk verdiskaping. - *Man kan ikke ensidig kjøre verdiskaping og glemme verdisiden. Da går det galt,* seier BI-rektor Torgeir Reve i eit intervju. Terry Neill, toppleiar i konsulentgiganten Andersen Worldwide, etterlyser betre menneskekunnskap hos moderne bedriftsleiarar. Han snakkar om lojalitet og personleg forankring, om å setje fokus på heile mennesket, om å gi rom for kjensler og verdiar og skape ein kultur prega av respekt og anerkjenning.

Kompetanseutvikling handlar om mykje meir enn rein økonomisk verdiskaping

Også i eit næringslivsperspektiv gjeld den gamle sanninga: - *Mennesket lever ikkje av brød åleine !* - Derfor har Regjeringa overordna framtidsmål for enkeltmenneske og samfunn som bakteppe for kompetansepolitikken. Vi skal og må vere opptatt av intellektuell kapital som er nødvendig for å gi auka økonomisk verdiskaping og konkurransekraft, både på bedrifts- og samfunnsnivå. Men vi må samtidig skape sosial, kulturell og etisk kapital , - for å møte vitale utfordringar når det gjeld m.a. miljø, samarbeidsrelasjonar og menneskeverdsforhold. Den overordna kompetanse-utfordringa er å leggje til rette for livslang læring i vid forstand, langs dei dimensjonane som Unescos Delors-kommisjon har trekt opp med sine fire hovudmål for livslang læring:

- *å lære å leve saman*
- *å lære å tileigne oss kunnskap*
- *å lære å bruke kunnskapen*
- *å utvikle ei personleg kjensle av ansvar som set oss i stand til å arbeide mot felles mål.*

Kompetanse skal altså ikkje forståast eindimensjonalt. For å møte utfordringane i samfunn under utvikling og endring trengst ulike former for kompetanse:

- Intellektuell kompetanse i form av oppdatert kunnskap på høgste nivå.
- Sosial kompetanse i form av evne til samhandling og samarbeid.
- Endringskompetanse i form av evne til livslang læring og omstilling til stadig nye krav og utfordringar.
- Kultur- og livssynsforankra kompetanse i form av etisk "handbagasje" til hjelp når vi blir utfordra til å gjere reflekterte moralske val med følgjer både for oss sjølv og komande generasjonar.

Forutsetningar for kompetansebygging for vaksne

90-talet har vore barn og unge sitt kompetansetiår, - med Reform 94 og Reform 97 i fokus. Det er grunnleggjande viktig å byggje ein mest mogleg solid grunnmur av brei og allsidig kompetanse hos barn og ungdom, - gjennom grunnskole og vidaregåande opplæring. Jobben er likevel ikkje gjort med det. Raske endringar i arbeids- og samfunnsliv stiller nemleg enormt store krav til kontinuerleg omstilling, utvikling og oppdatering av kompetanse også for vaksne. Det er slutt på den tida då vi var ferdig utdanna den dagen vi slamra skuleporten bak oss, med vitnemål eller fagbrev i handa. Tida krev livslang læring. Vi lever med ei teknologisk utvikling og ei sterk globalisering av både økonomi og arbeidsmarknad som krev at vi heile tida fornyar kunnskapen vår, og som utfordrar til nye måtar å lære på. Samla sett trur eg det er grunn til å hevde at vi står overfor ein kompetanserevolusjon. Vi vil i aukande grad bli utfordra til å tenkje og handle radikalt annleis i forhold til læring og kompetanse-utvikling enn vi har gjort fram til i dag.

Derfor er det ei prioritert sak for Regjeringa å gjere politiske grep som kan ruste norsk samfunns- og arbeidsliv til å møte kompetanse-utfordringane framfor og inn i det 21. hundreåret. Eit hovudgrep vil vere å stake ut prinsipp og strategiar for eit kompetanseløft for vaksne, gjennom ei stortingsmelding om etter- og vidareutdanning. Ei slik melding vil bli lagt fram i løpet

av få veker. I løpet av vinteren har vi hatt tett kontakt med både arbeidsgjevar- og arbeidstakarorganisasjonane om desse spørsmåla. Entusiasmen for saka er betydeleg, og i alle fall på intensjonsnivået er det rimeleg stor semje om følgjande hovudforutsetning: Ei eventuell reform må baserast på eit forpliktande 3-partssamarbeid. Det vil i praksis måtte bety at det offentlege stiller opp m.a. med meir fleksibel "skreddarsøm" på tilbodssida, med tilrettelegging av rett til permisjon, med tilpassa tilbod om studiestøtte til livsopphald under opplæring og med meir åpne og fleksible system for godkjenning av realkompetanse. Dette har statsministeren alt lova at vi frå offentleg side vil greie nærare ut, i eit samarbeid med partane i arbeidslivet. Arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida må på si side ved komande lønsoppgjer vere innstilt på å prioritere deler av den økonomiske ramma til kompetansebyggingsformål i staden for til fleire kroner å handle for. Med dette som bakgrunn er det vel i dag rett å seie at det finst fleire som i lys av vårens lønsoppgjer ser med spenning og ei betydeleg uro på realisme og framdrift av reformarbeidet vidare. Vi har nemleg fleire gonger før formulert visjonar om kompetanseløft for vaksne som av ymse grunnar har hamna som støvsamlarar i ulike slags skuffer.

Gjennomgangen av ca. 250 høyringssvar til innstillinga frå Buer-utvalet viser at ulike aktørar har forskjellige fokus og prioriteringar, avhengig av kor dei står. Utfordringane er mange og store. Det handlar om å ta i bruk ny teknologi på ein heilt annan måte enn før, for å tilby brukarane kompetanse der dei er. Det handlar om å prøve å minske kunnskapskløfta mellom ulike grupper. Det handlar om å gi meir brukartilpassa og fleksible tilbod, og om å utvikle system som på ein meir åpen måte enn i dag dokumenterer og verdset den enkelte sin reelle kompetanse. Det handlar om ta i bruk mangfaldet av læringsarenaer i samfunnet, arbeidsplassen ikkje minst. Det handlar om å omstille det offentlege utdanningssystemet til å møte etter- og vidareutdanningsutfordringane, å krevje smidighet og haldningsendringar både av lærarar, forskarar og departementale byråkratar.

> **Det er slutt på den tida då vi var ferdig utdanna den dagen vi slamra skuleporten bak oss, med vitnemål eller fagbrev i handa**

Vi har alt i dag mykje god etter- og vidareutdanning på alle nivå, både internt i arbeidslivet og i offentlege og private institusjonar. Vi startar derfor ikkje på berr bakke. Utfordringa ligg i å utnytte dei faglege, teknologiske og økonomiske ressursane endå betre, i konstruktiv samhandling mellom fleire typar aktørar. Ulike omsyn må balanserast opp mot kvarandre. Samtidig blir vi utfordra til å gjere framtidsretta vegval. Vi må vurdere kompetanseløftet i lys av situasjonen på arbeidsmarkedet. Vi treng å ha verkemiddel som kan stimulere kompetanseutvikling både i små og mellomstore organisasjonar og verksemder, her under kommunenivået. Vi må finne balansen mellom opplæring i skole og på arbeidsplass, og vi treng å avklare styringsretten når den enkelte sine kompetanseønske kolliderer med arbeidsgjevar sine behov. Ikkje minst handlar det om å bli samde om ansvars- og kostnadsdeling, - kva det offentlege, arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida skal leggje i "dugnadspotten".

Eg trur vi i framtida vil sjå eit "torg" for etterutdanning og vaksenopplæring med stadig meir yrande aktivitet. Her vil det altså vere rom for mange aktørar, - både offentlege og private . Eg vil gjerne framheve som eit viktig mål for regjeringa at vi kan femne vidt og nå alle grupper med forsterka vaksenopplæringsinnsats, også grupper med spesielle behov. Med eit slikt bakgrunnsteppe kan ein motverke at kompetansekløfta blir endå breiare og djupare, og at vi får ei Matteusreform der dei som har mykje, får meir, og dei som har lite frå før, blir hengande enno lenger etter. Ikkje minst ligg det ei utfordring i å motivere og tilretteleggje pedagogisk og metodisk for kompetansebygging for dei mange vaksne som nøler, m.a. på grunn av vonde minne frå eiga skoletid.

> **Rein marknadsstyring duger ikkje i forhold til så vitale framtidsutfordringar**



Skepsisen til departement og offentleg utdanningssystem som framtidsretta aktørar og entreprenørar i møte med kompetanse-utfordringane er stor i mange miljø. Eg har ingen vanskar med å forstå det. Frå vår side er vi innstilt på å prøve å gjere ein slik skepsis til skamme. Vi ser det som ei prioritert oppgåve m.a. å medverke til at det offentlege utdanningssystemet kan møte utfordringane og fungere som framtidsretta pådrivarar og katalysatorar på dette området. Det vil krevje mykje av både departement og utdanningsansvarlege på institusjonsnivå. *Men det er klart vi kan* ! Målet skal vere å få offentlege og fagleg ansvarlege private aktørar til å ta eit felles løft og skape eit funksjonelt kompetansenettverk som er i stand til å levere den kompetansen brukarar og samfunn etterspør. Vi er m.a. innstilt på å utfordre og hjelpe vidaregåande skolar, høgskolar og universitet til å mobilisere tilstrekkeleg omstillingsevne og nytenking til å framstå som heilt sentrale etter- og vidareutdanningstilbydarar. Vi er opptatt av å realisere intensjonane bak eit "åpe universitet" gjennom det eksisterande Norgesnettet, med universitets- og høgskolesektoren som "lokomotiv". Og vi vil gjerne få høve til å vise at det finst meir enn nok av entreprenør- og utviklingskultur i det offentlege styringsverket til å ta det overordna ansvaret for å administrere og samordne eit nasjonalt kompetanseløft for vaksne. Rein marknadsstyring duger ikkje i forhold til så vitale framtidsutfordringar !

For å lukkast med kompetansebygging må vi ivareta to vitale behov: **kvantitet** og **kvalitet**. Det vil gjelde ei kompetansereform for vaksne så vel som det gjeld ordinær førstegongsutdanning. Stikkordsmessig nemner eg i denne samanhengen 2 andre saker som er på departementet sin aktuelle dagsorden:

- Vi er inne i avsluttande fase med viktig rammeplanarbeid for utdanning av fagpersonale som arbeider med m.a. psykisk utviklingshemma. Frå politisk side følgjer vi av naturlege grunnar ikkje slikt fagleg arbeid på heilt kloss hald. Men som utdanningspolitisk ansvarlege er det viktig for oss å sjå til at ramme- og fagplanar har forankring i dei utfordringane kvardagen

Eg trur vi i framtida vil sjå eit "torg" for etterutdanning og vaksenopplæring med stadig meir yrande aktivitet

inneber. Diskusjonen om bruk av tvang og makt må f.eks. avspegle seg i slike planar.

- Departementet vil om få veker leggje fram ei stortingsmelding om dimensjonering av studium ved universitet og høgskolar framover. Utan å gå inn i talgrunnlaget i denne meldinga kan eg alt nå trygt spå at den vil skape grunnlag for mykje diskusjon, og utfordre høgskole-Norge til omstilling og nytenking, - for å sikre kompetanse gjennom rekruttering av dei rette type fagfolk. Ikkje minst innan helse- og sosialsektoren vil det truleg vere nødvendig med omstillingsgrep. Omfordeling av ressursar og kompetanse mot større vekt på etter- og vidareutdanning vil vere eit aktuelt grep i slike prosessar.

I tillegg vil eg gjerne presisere at departementet er opptatt av å initiere meir kompetansebygging gjennom profesjonsretta forsking, ikkje minst i regi av høgskolane. Det er kome interessante signal frå Norges Forskingsråd som tyder på aukande forståing for dette. Vi vil følgje dette nærare opp i arbeidet med ei ny forskingsmelding, som skal leggjast fram til hausten.

St.meld. nr. 23 - eit eksempel

Regjeringa la før påske fram ei stortingsmelding om organisering av det spesialpedagogiske tilbodet til barn, unge og vaksne med særskilde behov, St.meld. nr. 23. Denne meldinga, som skal behandlast i Stortinget før sommaren, aktualiserer på fleire måtar vår tenking om kompetanse og kompetansebygging i møte med menneske som av ulike årsaker har behov for særleg fagleg og menneskeleg oppfølging.

Prinsippet om tilpassa opplæring er ein berebjelke i barnehagens og skolens arbeid. Det er eleven som skal stå i fokus. Alle skal møte utfordringar med utgangspunkt i eigne føresetnader, - uavhengig av bakgrunn, evner eller funksjonshemmingar. Berre slik kan vi snakke om eit likeverdig opplæringstilbod.

Med dette som utgangspunkt er det som i helse- og sosialsektoren i lang tid er blitt omtala som LEON-prinsippet, lagt som hjørnestein i den nye meldinga. Kompetanse på forsvarleg fagleg nivå skal vere tilgjengeleg så nær hovudpersonen, - her eleven og dei pårørande -, som det er praktisk og økonomisk mogleg å få til. Det har resultert i forslag om å byggje ned tilboda i statlege spesialpedagogiske kompetansesenter tilsvarande 250 årsverk og i staden styrkje pedagogisk-psykologisk rådgjevingsteneste på kommunalt/ fylkeskommunalt nivå med ca. 300 årsverk. Intensjonen med styrkinga er å frigjere meir av PP-tenesta sine ressursar til utadretta systemarbeid, - direkte rådgjeving og rettleiing opp mot elevar, føresette og lærarar i skole og barnehage.

Vi tenkjer eit landsdekkjande kompetansenettverk

Nedbyggingga av statlege kompetansesenter skal skje ved å heve inntaksterskelen og konsentrere innsatsen meir om dei mest alvorlege funksjonsvanskane,- det som krev spisskompetanse utover det vi kan forvente finst på lokalt nivå. Generelt og grovt sagt vil det vere slik at statleg spisskompetanse skal vere for dei lågfrekvente gruppene, mens dei høgfrekvente gruppene skal få sine tilbod via kommunal og fylkeskommunal spesialpedagogisk kompetanse.

Det finst sjølvsagt argument både for og imot denne type tenking. Den første innvendinga går på at vi ikkje løyver meir ressursar, men omfordeler ved (som nokon seier) å "gamble" med usikker flytting av kompetanse. Tida vil vise om det slår til. Likevel: For det første brukar vi i dag ca. 6 milliardar kroner til spesialpedagogiske tilbod for elevar med særskilde oppfølgingsbehov, utover generelle differensieringstiltak i skolen. Det er nødvendig å evaluere om modellane våre sikrar at desse ressursane på ein optimal måte kjem hovudpersonane til hjelp.

For det andre byggjer forslaga våre på ein omfattande høyrings- og evalueringsprosess, - med forskarar, styre, utdanningskontor og brukarorganisasjonar som hovudaktørar. Trass i ulike nyansar i syn, har det jamt over vore semje om tre viktige hovudkonklusjonar:

- Tenestetilbodet frå dei statlege kompetansesentra synest i dag å vere betre tilpassa etterspørsel og behov hos brukarane og samarbeidspartane enn tidlegare.
- Samla sett er den spesialpedagogiske tiltakskjeda topptung. Det blir brukt mykje ressursar på statleg nivå høgt oppe i tiltakskjeda, for langt unna brukarane. Det blir derfor rådd til å omfordele meir av desse statlege ressursane til lokal PP-teneste.
- Spesialpedagogiske tiltak og tenester er ofte dårleg samordna med tiltak og tenester fra andre sektorar som helse- og sosialsektor, barnevern, arbeidsmarknad m.v. Det er i løpet av ein del år bygd opp ei rekkje tenestetilbod som dels er overlappande og parallelle.

På grunnlag av ei samla vurdering foreslår altså departementet eit opplegg for omfordeling av ressursar og desentralisering av fagleg kompetanse for desse gruppene. Frå fleire hald er vi faktisk blitt rådd til å gå endå lenger enn vi har gjort og avvikle fullt ut tilboda ved fleire statlege kompetansesenter, m.a. sentra for samansette lærevanskar, der elevar med psykisk utviklingshemming er dei flittigaste brukarane. Det har vi ikkje følgt opp. I meldinga kombinerer vi ønske om ei betydeleg styrking av lokal PP-teneste, med vel 20% i snitt med ei nedbygging av bemanninga ved sentra for samansette lærevanskar med 40 - 50%, men altså med oppretthalding av nasjonal spisskompetanse i forhold til alvorlege vanskar. Vi tenkjer eit landsdekkjande kompetansenettverk med nedbygde, men fagleg meir "spissa" nasjonale spisskompetanseknutepunkt og med lokale kompetansesenter via ei styrkt PP-teneste, m.a. med samarbeid over kommunegrenser om bruken av spesiell regional knutepunkt-kompetanse på bestemte fagfelt. For å få til eit samla sett sterkare og betre samhandlande nettverk foreslår vi eit 3-årig kompetanse-utviklingsprogram der både lokal skoleleiing, PP-teneste, nasjonale kompetansesenter og statlege utdanningskontor skal involverast. Og vi foreslår å styrkje samarbeidet mellom det spesialpedagogiske nettverket og kompetansenettverket innan barne- og ungdoms-psykiatri, barnevern m.v.

La meg også i denne samanhengen kort sveipe innom regjeringa sitt arbeid med handlingsplan for funksjonshemma for perioden 1998-2001. Arbeidet er ikkje fullført ennå, men med visse atterhald kan eg grovt peike på enkelte tiltak som vi frå vårt departement si side er opptatt av å få gå vidare med:

- Vi ønskjer å sette i gang forsking på bruken av dei spesialpedagogiske tiltaka i kommunane.
- Vi ønskjer iverksett utviklingsarbeid spesielt retta mot afasi-ramma, basert på brukermedverknad. Eit brukarstyrt prosjekt som tar for seg organisering og metodar i opplæringa av afasiramma er m.a. planlagt.
- Vi er innstilt på spesiell omtale av døve og døvblinde med ulike funksjonshemmingar i handlingsplanen.
- Vi ønskjer å gjere forsøk med fjernundervisning tilpassa vaksne med lese- og skrivevanskar, der lærestoffet blir mest mogleg lydbasert.
- Det er tenkt oppretta eit nettverk for utviklingstiltak for vaksne med lese- og skrivevanskar i samarbeid med Statens ressurs- og vaksenopplæringssenter.
- Vi ønskjer å gå vidare med eit utviklingsprosjekt som har som mål å betre vilkåra for ungdom med funksjonshemming til å gjennomføre og fullføre videregåande opplæring fram mot studie- og yrkeskompetanse, som elevar i ordinære klassar.

Sentrale forutsetningar for målretta kompetansebygging

Eg har så langt i dette foredraget peika på ein del perspektiv som eg meiner er viktige for nærare diskusjon om praktisk kompetansebygging på kommunalt nivå. Eg har sagt litt om Utdanningsdepartementet sitt syn på kompetanse og om sentrale utfordringar og strategiar i forhold til omgrepet livslang læring. Og eg har meir konkret presentert eksempel på korleis vi tenkjer oss eit rammeverk for plassering, bruk og vidare bygging av kompetanse i forhold til behov for spesialpedagogiske tiltak for barn, unge og vaksne med særskilde behov, og i forhold til enkelte utfordringar i arbeidet med handlingsplan for funksjonshemma.

Det departement, regjering og storting kan medverke med i denne samanhengen, vil i hovudsak vere avgrensa til å leggje til rette eit rammeverk som gir grovilkår for lokal kompetansebygging. Utfordringa til å fylle rammene med innhald som svarer på behova i kvardagen, ligg først og fremst på det lokale nivået. Eg er derfor overtydd om at denne forsamlinga har betydeleg meir kvalifisert kompetanse i forhold til å finne gode svar på spørsmålet om **korleis** enn eg har. Konferansens tema, *"Klart vi kan -"*, borgar då også for at både engasjementet og den viktige trua på eigne evner til å byggje kommunal kompetanse er til stades.

Eg vil likevel avslutningsvis spele inn 5 synspunkt som eg personleg trur har avgjerande betydning for kor langt vi kan lukkast i denne kontinuerlege kompetansebygginga.

- Vi må leggje vekt på å utvikle dei ulike ledda i kompetansenettverket vårt som **lærande organisasjonar.** Dette er eit leiingsansvar, - altså ikkje eit einsidig leiaransvar. Leiing er nemleg summen av det vi gjer saman som kollegium, - vi er alle involverte i leiinga av våre eigne organisasjonar. Det handlar om å skape læringskultur, medvit på alle nivå på den enkelte arbeidsplassen om at vi er undervegs, at vi har meir å lære, at vi alle har saker og ting å lære av kvarandre, at vi alle er "lærarar" og "lærlingar" på same tid. Det handlar om evne til å stille diagnose på eigen organisasjon, vurdere eigne sterke og svake sider og prioritere strategiar for å forbetre kompetansen nettopp der behova er størst. Og for lærande organisasjonar av det slaget vi snakkar om her i dag, står pasienten/klienten/brukaren i det naturlege fokus !
- Lærande organisasjonar utviklar seg berre gjennom **systematisk og målretta strategiarbeid.** I altfor stor grad blir kompetansebygginga meir prega av kva markedet tilfeldig tilbyr av kurs og konferansar enn av definering og prioritering av lokale kompetansebehov. I altfor stor grad knyter vi interessa til eksterne etterutdanningskurs eller formell vidareutdanning, på bekostning av arbeidsplassbasert erfaringslæring f.eks. via systematisk bruk av kollegarettleiing.
- Vellukka lokal kompetansebygging skjer med **utgangspunkt i den realkompetansen som til ei kvar tid er tilgjengeleg i organisasjonen**. Gjennom m.a. medarbeidarsamtalar kan det gjerast eit nyttig og nødvendig kartleggingsarbeid som grunnlag for lokale opplærings- og kompetansebyggingsplanar. Målet må vere å syte for samsvar mellom det den enkelte medarbeidar kan, og dei utfordringane kvardagen kan tilby henne eller han. Fagfolk snakkar om den viktige "flytsona", - det optimale balansepunktet der den enkelte er trygg og trivst, fordi krav og meistringsevne møtest.
- Kompetansebyggingsarbeid bør **sprengje tradisjonelle grenser**, - mellom fagtilsette og administrativt tilsette, mellom profesjonar og fagsektorar, mellom forvaltningsnivå, mellom kommunar. Tida er inne for å tenkje meir fordomsfritt i forhold til kva slags formell kompetanse som kan kvalifisere for arbeid på bestemte arenaer. Fordi erfaring har vist at mangfald i kompetanse ofte gir gode resultat i spesialundervisninga, åpnar vi i ny opplæringslov for ei friare vurdering av kva som er relevant kompetanse, - i forhold til oppgåver og funksjonar. Det kommunale ansvaret for psykisk utviklingshemma er eit delt ansvar mellom fagutdanna og ikkje fagutdanna på forskjellige arenaer, - i bustader, i arbeidstilbod, i barnehage, i skole, i fritidssektoren. Eg er overtydd om at optimal kompetansebygging krev møteplassar for personale som tradisjonelt altfor sjeldan møtes til felles erfaringsutveksling og drøfting av eige arbeid. Tida er også inne for å gå nye rundar med vurdering av kva slags kompetanse ein må ha tilgjengeleg i kvar kommune og kva slags kompetanse det kan vere fornuftig å samarbeide om. Det er bakgrunnen for at departementet i St.meld. nr. 23 ber om at ein ved plassering av dei 300 nye årsverka i PP-tenesta ute i fylka ikkje smører dei jamt utover, etter folketalsprinsippet, men får til ein modell med sterk regional fagkompetanse lokalisert til enkelte knutepunktkontor, med fleire nærliggjande kommunar som arbeidsfelt.

> **Eg trur slike møteplassar gir optimale mulighetar til læring og kompetanse-bygging**

- Møte med representantar for interesse- og brukarorganisasjonar for funksjonshemma dei siste månadene har forsterka inntrykket mitt av at her finst svært mykje nyttig og verdifull realkompetanse. **Kompetansebygginga på lokalt nivå bør derfor skje i nært samarbeid med brukargruppene.** Læring skjer gjennom kommunikasjon mellom samhandlande aktørar, - samhandling mellom personale og klient, mellom personale og føresette og mellom klient og føresette. Rollene som "lærar" og "lærling" skifter kontinuerleg. Nettopp ligg det i kontakten med brukargruppene ein uvurderleg ressurs i kompetansebyggings-arbeidet.

På terskelen til eit nytt årtusen

Før invitasjonen til denne konferansen kjende eg ikkje til Samordningsrådet, - som nasjonal møteplass for alle som søkjer kunnskap om menneske med psykisk utviklingshemming. Eg trur slike møteplassar gir optimale muligheter til læring og kompetanse-bygging, - ikkje minst når dei samlar aktørar med felles interesse og engasjement, - men med forskjellige ståstader i kvardagen, erfaringar og fagleg formell bakgrunn.

Eg vonar at eg gjennom innlegget mitt har fått levere innspel som kan fangast opp i drøftingane under resten av denne viktige konferansen. Vi opplever på terskelen til eit nytt årtusen eit aukande engasjement omkring kompetanse, med spesiell fokus på kompetanse som verktøy til auka økonomisk verdiskaping. Den dimensjonen høyrer med. Likefullt - i møte med kompetanseutfordringane - spesielt i lys av dei perspektiv som står i fokus på denne konferansen og i det daglege arbeidet med psykisk utviklingshemma -, kan det passe godt heilt til slutt å ta med seg Hans Børli si påminning om kva som er aller mest nødvendig i dette livet:

Ett er nødvendig - her
i denne vår vanskelige verden
av husville og heimløse:

Å TA BOLIG I SEG SELV.

Gå inn i mørket
og pusse sotet av lampen.

Slik at mennesker på veiene
kan skimte lys
i dine bebodde øyne.

Lukke til med konferansen, og med kompetansebygging til beste for arbeidet med menneske med psykisk utviklingshemming !

Det er aldri «meg» alene - det er «vi»



Guttorm Fløistad holdt et inspirert foredrag på første dag av fagkonferansen i Bergen. (Foto: Steinar Larssen).

AV STEINAR LARSEN

- Å forholde seg til psykisk utviklingshemmede er å snakke om mennesket. Det primære ved oss er evnen til å ta sosialt ansvar. Enhver som skal lykkes i å realisere seg selv, må ha andre mennesker med seg. Og jo mer du strekker deg ut mot andre, jo mer blir du deg selv. For det er «aldri meg alene»- det er «vi».

Det var professor Guttorm Fløistad som formulerte seg slik da han innledet første dag av fagkonferansen i Bergen med et todelt foredrag, «Kunsten å omgås hverandre i vanskelige situasjoner» og «Kunsten å omgås klienten».

„Å være menneske er å være overdratt ansvaret for sitt eget liv

- Og hva vil det forøvrig si å være et menneske, fortsatte Fløistad. Han mente det var et vesentlig spørsmål i vårt profesjonaliserte system preget av høy kompetanse. Etter Fløistads mening kan profesjonaliseringen gå på bekostning av medmennesket.

- For hva er så mennesket? Teologien sier at vi er skapt i Guds bilde, men slik vi ter oss virker «det noe uskarpt.» Å være menneske er å være overdratt ansvaret for sitt eget liv. For det er vesentlig at vi handler slik at vi møtes med andres tillit. I motsatt fall må vi hanskes med en form for energilekkasje - mistillit.

Et svensk konsulentfirma som jeg har kontakt med, spurte meg om hva som er et typisk trekk for svenske finansfolk:

- Jo, de som er tatt og de som venter på å bli tatt for lovbrudd, fikk jeg til svar.

For det dreier seg om kunnskap, ferdigheter og sosial kompetanse slik at vi kan gjenvinne medmenneskeligheten. Og husk at utdanning dreier seg om karakterdannelsen. En av de store energikildene i oss bør forøvrig være forholdet mellom menn og kvinner. Dessverre er vi kroplinger når vi skal forsyne oss med sosial kompetanse. For mennesket i oss og det menneskelige - og kvinner - må «reddes». Den kvinnelige, tradisjonelle koordinerende funksjonen i relasjoner og i forhold til andre er det som bestemmer hvor effektive vi er, sa Fløistad. Og minnet i muntre ordlag minnet om mannen som skulle stelle hjemme og som i stedet for å få øl i kruset, slapp inn grisen og til slutt endte opp ned i tauet gjennom pipa.

Menn kan ikke styre mer enn tre ting om gangen

- Og hva sier det, spurte Fløistad og besvarte sitt eget spørsmål slik:

- Jo, at menn ikke kan styre mer enn tre ting ad gangen. Men menn kan oppdras.

I skoleverket sliter de med barns lære- og konsentrasjonsvansker. I arbeidslivet er det vanskelig å kvitte seg med dem man har gode relasjoner til. Derfor kan ikke ledere forholde seg personlig og emosjonelt. Hvorfor? Fordi det er ikke så lett å omstrukturere dem man har gode relasjoner til.

„Mange går gjennom livet uten å møte hverandres blikk

- I dagens samfunn må all utdannelse dreie seg om utdannelse av motstandere av denne halsløse pengetenkningen. Kun det.

- Mange går gjennom livet uten å møte hverandres blikk. Denne ansiktets etikk husker jeg fra en spesielt situasjon der universitetsledelsen skulle trenes i ulike oppgaver. En av øvelsene gikk ut på at to og to skulle stille møte hverandres blikk.

- Jeg valgte meg en dame. For jeg er jo ikke dum - selv om jeg har ligget lenge ved land!

Etter noen minutt møttes vi med åpne blikk etter at jeg først hadde møtt hennes ansikt. Jeg kommer aldri i mitt liv til å være i stand til å gjøre henne noe vondt.

Slå et slag for puppen

- For å gjenreise medmenneskeligheten handler det om å bli sett, og vi må ses. I vår kulturkrets er det å bruke blikket den fineste måten å hente inn et menneske på. For når vi fødes er vi subjektive. Vi står foran den store oppgaven å utvikle selvtillit ved å mottat tillit og svar fra omgivelsene slik at vi går fra det subjektive til å være en person og samfunnsborger. Og hele tiden dette spørsmål: Hvorfor?

Ved å møte blikket får vi de første svar på «Hvorfor»?

Det er de som sier at de som blir ammet, får en nærhet av dimensjoner.

- Så slå et slag for puppen, ydmykheten, så vi kan gjenvinne langsomheten. For uten langsomheten heller ingen medmenneskelighet slik den kan være ved en kvinnes bryst. Ja, slik vi senere opplever ved å spise sammen og være til for hverandre. Derfor er jeg mot McDonalds - hastigheten og fastfood, ja, mot hele dette konseptet. Men jeg oppsøker slike steder et par ganger i året for å dyrke mine fordommer, man lar seg jo så lett rive med. Og jeg hører at i enkelte hjem spiser de stående, at de ikke har sitt eget spisebord - et sted for fellesskap. Få inn igjen spisebordet. For det må være et spisebord i et hvert hjem. I et lengre perspektiv i sosialiseringen av barn

ligger det nok et poeng:

- Barna må sosialiseres ellers skaper de problemer for de arbeidsmiljøene de senere skal være en del av.

For det hele er tale om emosjonell modning og den emosjonelle langsomhet. Det er fatalt at det ikke lenger er obligatorisk å lese dikt og spille musikk i skolen. Og barna, ja, de skader seg selv fordi de ikke er sett. For ansvarsdannelse følger av emosjonell modning. Kjønnsidentitetsutvikling med vekt på gjensidig respekt. Der Spiegel har slått fast at vi er på veg mot det farløse samfunn. Barn savner menn, for barn bør ha begge sine foreldre eller foresatte av begge kjønn for å utvikle en slik identitet. Vi menn er blitt løsgjengere på jakt etter profitt og oppkjøp. Profitt har på sikt en destruktiv effekt. Se på Afrika. Der må de gå til scenen for å oppleve dans og sang som i -80-årene kunne oppleves over alt.

Vi menn er blitt løsgjengere på jakt etter profitt og oppkjøp

Og macho-menn vil oppleve konflikter med kvinner så lenge de lever. For en relasjon fungerer ikke uten at partene underordner seg hverandre, slik det heter i brevet fra Timoteus.

I relasjon til det annet kjønn må vi gjenreise kjønnet. For noen er kjønnet iferd med å bli en lidelse. Men det er noe merkelig ved den menneskelige væremåte. Vi er dømt til det valget vi tar, men det kan skje senere hen at de mulighetene vi valgte vekk, begynner å banke på kjøkkeninngangen. For - valgte vi rett?

Det er en ting jeg kan mer enn noe - det er å savne

- Jeg kjenner en dame på 90 år. Hun maktet ikke å vente på sin kjæreste og giftet seg med en annen. Etter mange år skrev hennes kjæreste «selv om jeg har den høyeste stilling i statsforvaltningen med flere doktorgrader, er det en ting jeg kan mer enn noe - det er å savne».

For som Platon sa en gang til en omreisende sofist:

- Du skal være forsiktig med hva du utsetter din sjel for. Det som kommer inn i din sjel, kommer ikke ut igjen. Eller slik Knut Hamsun skriver -»De flyttet seg nærmere hverandre. Han tok hennes hender. Neste morgen kjente de hverandre meget vel».

- Frihet er viktig. Også for å fornye seg så vi kommer tilbake til den andre - fornyet. For du verden så mange forhold som har stilnet av. Og vi skal passe oss for mennesker som har mye i utstillingsvinduet, men lite på lager. Tryggheten er livsfarlig hvis den ikke fornyes. Den må fornyes for da har vi noe å fortelle. En sterk tro på noe gir en holdning i seg selv, slik et eksempel fra fagforeningen på Rjukan forteller. Fagforeningen tilbød medlemmene «den fulle eksistens.»

- Og vi har ansvar både for arbeidet og vår psykososiale sammenheng. Noe av det viktgste er å være «transportledere» for å få folk oppover i høyden. En leder vil aldri få forsamlingen oppover med bare et kjønn. Med kvinner i salen er det noe helt annet. Menn har lettere for sideblikk. Det er der vi møter menneskene. Men 120 000 kvinner er utsatt for sexpress og det skyldes menns selvopptatthet. For det er den høyeste kunst å spille på kjønn uten å være sårende.

Vi skal passe oss for mennesker som har mye i utstillingsvinduet, men lite på lager

- I det profesjonaliserte miljø må vi verne om opplevelsen. En del av kunsten er å få tak i energikilden hos oss - og den er endeløs.

For i oss alle bor det et flott menneske. Vi må bare tenke litt for å få det fram, men det er ingen tvil om at den sosiale forvitringen skyldes at ritualene er borte. Og den som er profesjonell vil ha lite å fare med. Men den som har kulturkompetanse vil ta andres skjebner innover seg, slik at du har plass til andre og ikke bare deg selv. Heldigvis er samfunnet så viselig innrettet at den som har lite å si, har de færreste å si det til.

Men anerkjennelse -å bli synliggjort i et fellesskap - er vesentlig fordi pengekulturen er i ferd med å trenge inn over alt. Jeg har i så måte faktisk hørt om barn som får penger av sine foreldre for å sove.

I et større perspektiv er vi alle syndere. Men vi må sørge for tillit og står for det vi sier. Dessuten - av og til være en smule entusiastiske. For du verden så mange ledere og lærere som har tatt livet av sitt fag fordi ikke kunne noe mer enn nettopp sitt fag. Vi må kort og godt lære å kople kompetansekrav. Det må spille som i en symfoni preget av denne langsomme bølgende musikken.

Det skal koste å komme til meg

- For som min datter sa det: Du bare arbeider og se hva du har blitt til...Så jeg ba henne lære meg om det nyeste og instruere meg i pop og rock metallica. Nå har jeg dessuten lært henne å lytte til Wagner.

Fordi han er så god å sovne inn til, som hun sier.

Og vi må lære mer en regel- og målstyrt ledelse. Reglene er ikke noen garanti for at vi bruker dem. Vi må i stedet se hen til verdibasert ledelse der fysisk og mental styrke er satt sammen. Derfor er det å holde seg i fysisk form basert på et imperativ. Så - jeg har kjøpt romaskin og trampoline. Selv om jeg skal med fly klokken 7, er jeg oppe klokken 5 og kjører det programmet der. Men du må ikke spørre om du liker det. Da er du ferdig.



-Enhver som skal lykkes i å realisere seg selv, må ha andre mennesker med seg. Og jo mer du strekker deg ut mot andre, jo mer blir du deg selv. For det er «aldri meg alene»- det er «vi», sa Guttorm Fløistad.

Salmesang

Salmedikteren Svein Ellingen bor forøvrig i nærheten av meg sommerstid, og om jeg fortsatt er blant hans venner er jeg uviss på. Men 29. juli tilstreber han å holde i hevd tradisjonen. Og da samler han en åndstung forsamling med en biskop av og til, en prest eller flere og så kommer jeg. En gang etter tre - fire timers samlesang, tillot jeg meg å antyde at det var i meste laget for meg. Hvortil Svein Ellingsen sa:

- Det skal koste å komme til meg.

- For det å være menneske er å være dømt til forandring. Og det er slettes ikke lett å være glad i mennesker slik de er, men slik de kan bli. Akkurat slik jeg husker historien om Kristian. Han var et problembarn på skolen og ville helst vekk. Men da rektor sa ham:

- Kristian, du går her, du går her fordi jeg er glad i deg.

Da skjønte Kristian...

Urovekkende økning i rapporterte trusler



- I Bergen kommune kan det med bakgrunn i registrerte meldinger, tyde på at det har vært en klar økning i meldte saker etter at ansvarsreformen trådte i kraft, sa Knut Erik Simonsen i foredraget sitt under vårens fagkonferanse i Bergen. Her i en pause sammen med en av foredragsholderne, Arild Stangeland (t.h.)

AV STEINAR LARSEN

- Vil måten en tjenesteorganisasjon er organisert på, ha betydning for brukernes rettssikkerhet. Og hvordan vil arbeidsmiljøet i den enkelte tjenesteorganisasjon påvirke brukernes rettssikkerhet?

Det var studieleder Knut Erik Simonsen ved vernepleierutdanningen, Høgskolen i Bergen som med disse problemstillingene innledet sitt foredrag på annen dag av fagkonferansen i Bergen. Temaet hans var «Utvikling og stabilitet i personalgrupper i miljøer preget av trusler og vold».

Simonsen slo fast at det har vært en urovekkende økning i rapportert vold og rapporterte trusler mot personale i hjemmebaserte tjenester, ansatte på sosialkontor og miljøpersonale i ulike behandlingsinstitusjoner. I Bergen kommune kan det med bakgrunn i registrerte meldinger tyde på at det har vært en klar økning i meldte saker etter at ansvarsreformen trådte i kraft.

- Begrepet utfordrende adferd brukes til å fokusere på en mindre gruppe mennesker, og for å markere at vi flytter perspektivet fra de individuelle karakteristika til fokus mot tjenestetilbudet. I en undersøkelse med utgangspunkt i adaptive behavior scale (ABS), kom det fram at særlig fire typer adferd ble oppfattet som alvorlig uavhengig av hvordan de oppsto: Fysisk vold mot andre, ødeleggelse av inventar, ødeleggelse av annens eiendom eller offentlig eiendom samt selvskading.

Ut fra dette kan vi altså si at vi har adferdstyper som i seg selv er utfordrende uavhengig av forekomst, og en rekke adferdsformer som kan beskrives som utfordrende dersom de opptrer hyppig. I tillegg kan en rekke adferdsformer beskrives som utfordrende dersom de opptrer hyppig eller de opptrer i spesielle arenaer. Jeg tenker her på for eksempel rømming, voldsomt temperament eller upassende seksuell adferd, påpekte Simonsen som presenterte ulike kriterier for å identifisere personer med utfordrende adferd. Og utfordrende adferd er det snakk om hvis den noen ganger forårsaket mer enn minimale skader på personen selv eller andre, eller personen har ødelagt sitt eget inventar eller utstyr i boligen eller bofellesskapet. Vi kan også snakke om utfordrende adferd hvis det er snakk om at en slik adferd opptrer ukentlig, og krever intervensjon fra en eller flere av tjeneteyterne, setter dem i fysisk fare eller eksempelvis fører til minst en times forstyrrelse. Det er også snakk om utfordrende adferd hvis den minst en gang om dagen fører til forstyrrelser i minst fem minutt, påpekte Simonsen.

> **I Bergen kommune kan det med bakgrunn i registrerte meldinger tyde på at det har vært en klar økning i meldte saker etter at ansvarsreformen trådte i kraft**

Han sa videre:

- Det er vanskelig å finne fram til kriterier for dette. Og som vi har sett, vil det her komme inn adferdstyper som i seg selv må beskrives som utfordrende selv om de opptrer sjelden. Vi må også være klar over at forskjellige interessenter kan ha forskjellige måter å oppfatte disse problemene på. Epidemiologiske studier har vist at personer som viser utfordrende adferd, pleier å være menn med en overhyppighet i alderen 15-35 år.

- Spørsmålet blir jo om idealene i den hjemmebaserte omsorgen slik de framkommer i ansvarsreformens intensjoner, lar seg forene med arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen og organiseringen av arbeidet. En av konsekvensene av den nye tjeneste-organisasjonen er at det åpner seg større sjanser for at tjenesteyterne arbeider alene i boligen til den enkelte. Det er usikkert i hvor stor grad dette blir en realitet og om det får konsekvenser for arbeidsmiljøet. Men når vi i tillegg vet at det dreier seg om en personalstab med en rekke medarbeidere i deltidsstillinger, sier det seg selv at dette kan føre til arbeidsmiljø-belastninger for de ansatte. Jeg tenker på at medarbeiderene har mindre mulighet til faglig støtte, blant annet fordi det kan bli større avstand til moderorganisasjonen. Videre vil den nye organiseringen innebære en fare for et «magert» arbeidsfellesskap med få muligheter til å gi og ta imot den uformelle og umiddelbare sosiale støtte som ofte er nødvendig i hverdagen.

- Undersøkelser i tilknytning til arbeidet i åpen sektor tyder på at arbeidspresset der har økt betydelig de siste årene. Årsaken kan være både økt tidspress og en stadig mer krevende brukergruppe. Disse undersøkelsene dreier seg i stor grad om arbeidsmiljøet innenfor de tradisjonelle hjemmetjenestene. Men - det faktum at flere og flere brukergrupper får tilbud om tjnester i sitt eget hjem, vil vel bety at presset øker på tjenestene. Samtidig vil det økende kravet til effektivitet også forsterke presset mot de ansatte. Og vi har registrert en klar økning av vold og trusler mot tjenesteyterne i kommunehelsetjenesten. FOs undersøkelse om vold og trusler viser at 53,5 av dem som arbeidet i åpen omsorg/hjemmebasert tjenester, svarte at de hadde vært utsatt for vold på sin nåværende arbeidsplass. I en undersøkelse jeg har gjort i bofellesskap og noen få institusjoner i Bergen, svarer 62 prosent av de spurte at de har vært utsatt for vold, opplyste Simonsen.

- Dette arbeidsmiljøproblemet er i liten grad beskrevet i Norge. Den dramatiske økningen i rapporterte tilfeller av vold og trusler i hjemmebaserte tjenester, har både å gjøre med kommunenes ansvarsovertakelse, men også med økt fokusering på problemet som igjen fører til bedre rutiner for registrering.

Omsorgen for psykisk utviklingshemmede preget av mangelen på kvalifiserte fagfolk

AV STEINAR LARSEN

- Mange psykisk utviklingshemmede har så store og sammensatte problemer og av en slik karakter, at omgivelsene ikke kan la være å reagere. Det kan etter min mening være en av årsakene til utviklingshemmede har vært utsatt for så mange omfattende overgrep fra sine nærpersoner.

Slik formulerte konsulent Anders Gimse i Habiliteringstjenesten for voksne funksjonshemmede i Hedmark seg, da han la fram deler av sin hovedfagsoppgave i spesialpedagogikk med statusbeskrivelse av kommunale kompetanse under fordypningsseminaret «Metoder for systematisk kompetansebygging som gir varige effekter i kommunene».

> **Det er en kjensgjerning at omsorgen for psykisk utviklingshemmede har vært preget av mangelen på kvalifiserte fagfolk**

Stort behov for ufaglærte

- En annen og kanskje like viktig årsak, er at det har vært stor mangel på faglært personell i denne omsorgen. Dette har ført til at det har forekommet bruk av ulovlige virkemidler og tiltak som ikke har vært faglig godt nok begrunnet. Det er dessuten en kjensgjerning at omsorgen for psykisk utviklingshemmede har vært preget av mangelen på kvalifiserte fagfolk. Tydeligst kommer dette til uttrykk i NOU 1973:25 hvor problemet blir påpekt i sterke ordelag:

Neppe noe arbeidsfelt i Norge har vært så avhengig av å benytte ufaglært arbeidskraft som omsorgen for psykisk utviklingshemmede, påpekte Gimse.

- Behovet for å heve kompetansenivået til personell som arbeider med psykisk utviklingshemmede er for øvrig påpekt i en rekke offentlige dokumenter i forbindelse med ansvarsreformen. Dette gjelder personalgrupper på alle nivåer i det kommunale tjenesteapparatet. Behovet er særlig stort blant dem som står i daglig samhandling med den psykisk utviklingshemmede. I NOU 1991:20 er det dessuten understreket at tiltak som innebære bruk av tvang, ikke bør utføres av ufaglært personale alene. Det er et minstekrav at en person med høgskoleutdanning og tilstrekkelig realkompetanse må være tilgjengelig ved gjennomføring av systematiske tiltak. Det vises også til at de fylkeskommunale habiliteringstjenestene skal ha som oppgave å forsterke kommunenes faglige virksomhet når det er behov for dette, la han til.

- Siden loven fortsatt ikke har trådt i kraft, har jeg valgt å se på dagens praksis når det gjelder bruk av tvang og makt i systematiske tiltak. Utgangspunktet er min interesse for personalets forutsetninger som kompetanse og holdninger til bruk av tvang og makt overfor personer med psykisk utviklingshemming. Videre har jeg vært opptatt av kommunale prosedyrer ved iverksettelse av tiltak der tvang og makt inngår, og hvor godt orientert den enkelte aktør som deltar i tiltaket er. Siden habiliteringstjenesten er en viktig og sentral faginstans i dette arbeidet, har det vært av interesse å vurdere samarbeidet mellom kommunen og habiliteringstjenesten. Det empiriske materialet i min hovedfagsoppgave tar utgangspunkt i følgende problemstillinger:

1 Synes personell som deltar i systematiske tiltak der tvang og makt inngår, at de har tilstrekkelig kompetanse?
2 Synes personellet som deltar i systematiske tiltak der tvang og makt inngår, at de får tilstrekkelig opplæring og vegledning?
3 Har utdanningsnivå, yrkeserfaring, alder og kjønn betydning for hvordan effekten av tvangstiltak vurderes?
4 Har utdanningsnivå og yrkeserfaring betydning for personellets holdninger til bruk av tvang og makt i systematiske tiltak?
5 Hvilken betydning har holdningen til bruk av tvang og makt for vurdering av effekt av systematiske tiltak?

600 psykisk utviklingshemmede utsettes for tvang

- Etter det jeg har erfart, er det gjort svært lite forsknings- og utviklingsarbeid når det gjelder bruk av tvang og makt i arbeidet med psykisk utviklingshem-

Hva vil vi og hva er målet?

AV STEINAR LARSEN

- Det er lederens klare ansvar å utvikle en organisasjons kompetanse. Og ledelse er alltid å oppnå resultat gjennom medarbeidernes innsats. Det forutsetter at medarbeiderne er motiverte for målene og at de besitter egnet kompetanse.

Slik uttrykte Oddmund Blakset fra Habiliteringstjenesten for voksne psykisk utviklingshemmede i Hedmark seg, da han innledet om hvordan kommunene kan utvikle en forpliktende metodikk for kompetansebygging. Foredraget hans gikk inn som en del av fordypningsseminaret med vekt på å belyse metoder for systematisk kompetansebygging i kommunene.

> **Interessen er rettet mot hva som skjer mellom menneskene i dette møtepunktet**

- Og det vi må finne ut er hvor vi vil og hva målet for innsatsen er, understreket Blakset. For det hele handler om refleksjon, bevissthet og intensjon. For en planlagt endring har til hensikt å forbedre praksis.

Overgangen fra ide til praksis, plan til praksis, fra tenkt løsning til den er realisert er ofte det vanskeligste. Men ofte er ikke lederne tilstede, verken in natura eller via innarbeidede målstrukturer. Poenget blir altså å bygge opp strukturer hvor lederene indirekte påvirker det personalet skal skape.

Oppgavene eller klienten i sentrum?

- Og det er i alle fall to måter å gi hjelp på. Den ene dreier seg om å sette gjøremålene i sentrum for oppmerksomheten eller å sette klienten i sentrum. I det første tilfellet er det knapt at klienten blir lagt merke til, men man er flink til å få gjort de riktige tingene på en tilfredsstillende måte. I det andre tilfellet settes klienten i sentrum og opphøyer dette øyeblikket til «Sannhetens øyblikk». Fokus er rettet på møtepunktet mellom en ansatt og en bruker av tjenester, og interessen er rettet mot hva som skjer mellom menneskene i dette møtepunktet. Spørsmålet er hva slags hand-



Anders Gimse til venstre og Oddmund Blakset var ansvarlige for ett av de tre fordypningsseminarene under konferansen i Bergen

mede. Høsten 1993 foretok sosial- og helsedepartementet en undersøkelse om faktisk bruk av tvang og makt for å danne seg et bilde av omfanget. Etter departementets beregninger var det omlag 600 tilfeller der personer med psykisk utviklingshemming utsettes for bruk av tvang og makt som etter informantenes syn var av en slik art at den krever klar lovhjemmel. Departementets beregning bygger på en åpen, erkjent og registrert bruk av tvang. Og det er grunn til å anta at det er store mørketall når det gjelder den faktiske bruken av tvang.

Pr 1.september i fjor var det iverksatt slike tiltak for 26 mennesker i Hedmark. Dette utgjør om lag åtte prosent av alle saker habiliteringstjenesten arbeidet med på dette tidspunktet, eller henimot tre promille av alle psykisk utviklingshemmede i Hedmark fylke. Fordi dette er ressurskrevende klientgruppe, er det ikke uvanlig at det er opp mot 15 personer som er involvert i det enkelte tiltaket. I et tiltak var det hele 22 personer som var involvert.

"Departementets beregning bygger på en åpen, erkjent og registrert bruk av tvang

- Materialet viser forøvrig at menn innen omsorgen har høyere formalkompetanse enn kvinner idet 74 prosent av mennene har videregående skole som laveste utdanningsnivå, mens bare 50 prosent av kvinnene har det. Hele 22 prosent av dem som deltok i undersøkelsen min, hadde ikke høyere utdanning enn grunnskole. Av disse hadde åtte prosent sju-årig folkeskole og 14 prosent hadde 9-årig ungdomsskole. 22 prosent av informantene hadde godkjent hjelpepleierutdanning som høyeste utdanningsnivå. 38 prosent hadde fullført videregående skole, men bare 37 prosent av dem hadde relevant utdanning som hjelpepleier, omsorgsarbeider barne- og ungdomsarbeider eller aktivitør. 18 prosent av informantene hadde høgskoleutdanning, og alle disse hadde relevant helse- og sosialfaglig eller pedagogisk utdanning. Bare en prosent av informantene hadde universitetsutdanning, men ingen av dem hadde relevant utdanning i denne sammenheng, påpekte Gimse.



Interessen for seminaret til Anders Gimse og Oddmund Blakset var stor og samlet full sal.

linger dette fører med seg, er handlingene å forstå som sosialt verdsatte, gir vi omsorgsmottaker en «sosial verdsatt rolle», eller er det ubevisste forhistoriske vaner og samhandlingsmønster som kommer til anskuelse?

- Sannhetens øyeblikk er vellykket når møtet fører til utvikling av nye ferdigheter, redusert ubehag og reduksjon av uhensiktsmessig adferd- og i stedet en opplevelse av å trives.

Vi påvirkes og utvikles gjennom bevisst læring. En slik oppfatning av at virkelighetsmodeller kan påvirkes gjennom ubevisst læring, forhindrer naturligvis ikke at læring også kan formidles gjennom mer formelle prosesser. Et slikt virkemiddel er virksomhetsplan eller policydokument for virksomhetene. Dette er dokument som gir retningslinjer basert på de verdiene som ledelsen vil ha til grunn for virksomheten.

Disse dokumentene skal være rettet mot klientens og samfunnets behov og gi grunnlag for konkretisering av resultatmålene. Dokumentet er dessuten et styringsverktøy for å prioritere ressursbruken, men dokumentet uttrykker ikke hvilke prioriteringer som fastlegges. Målstrukturen skal videre være rettet mot samfunnets og brukerens behov. Denne strukturen skal gi svar på hvorfor organisasjonen er til og hva slags behov den skal fylle.

Klientens forutsetninger

- Ved planleggingen av omsorgstjenester og opplæring er det derfor viktig at målsettingene er i samsvar med klientens forutsetninger og behov. Videre er det viktig at målene er tilpasset de overordnede og rådende sosiale - og skolepolitiske målsettinger. I denne sammenhengen blir derfor interne mål et virkemiddel for å nå de eksterne målene.

- For det å være hjelper har mange element i seg, og dette handler om noe mer enn å utføre praktiske oppdrag. Tidligere var hjelperen en ansatt i en institusjon. Han eller hun var ansatt i institusjonen uavhengig av hvem som bodde der eller hva slags behov klienten hadde. Nå er dette endret. Og nå er hjelperen en ansatt som kommer til klienten for klienten har behov for en bestemt tjeneste, en individuell tjeneste hjemlet i lov. Sagt på en annen måte er hjelperen et medmenneske som kommer inn i hjemmet til en person som trenger hjelp. Hvordan hjelperen er, opptrer, bidrar så i neste omgang til å avgjøre om møtet forstås som «sannhetens øyeblikk» eller som hjelpsøker gruer seg til og helst vil være foruten, sa Oddmund Blakset.

"Tidligere var hjelperen en ansatt i en institusjon.

Omsorg er noe mer enn å få tingene gjort

- For det å være hjelper innebærer å vise omsorg. Omsorg er noe mer enn å få tingene gjort. I dagliglivet bruker vi omsorgsbegrepet som regel for å beskrive ett av to forhold:

- Som en kvalitet ved ulike sosiale relasjoner

- Som betegnelse for spesielle virksomheter med oppgave å ta vare på mennesker som ikke kan ta vare på seg selv. Og det å ha omsorg for andre er forskjellig fra det å ha omsorg for hverandre. Det å ha omsorg for hver-

Forts. neste side

Hva vil vi og...

Forts. fra side 15

andre viser til et likeverdig symmetrisk forhold der begge parter får og gir like mye. Omsorg for andre viser til et asymmetrisk forhold der noen er forpliktet til å gi mer enn de får, påpekte han.

- Eller sagt på en annen måte, så er noen satt til å fatte viktige avgjørelser på vegne av andre. Og her er vi ved kjernen. Vi er gitt makt til å råde grunnen om vi vil eller ikke. Spørsmålet er hvordan vi gjør det.

Omsorg må resultere i handling.

- Omsorg har i seg et følelsesmessig engasjement. Omsorg kan knapt forstås uten følelser, men vi er vel også enige om at følelser alene ikke er tilstrekkelig til å begrunne eller forklare omsorg. Er omsorg bare forankret i følelser, reduserer vi omsorg kun til noe sentimentalt. Og situasjonen, betingelsene som omsorgen viser seg under, blir borte. Men det er ikke nok å ha medfølelse med dem som lider. Omsorg må også resultere i handling. I samspillet mellom to personer kan det være medfølelse, men det betyr ikke at det er omsorg. For at medfølelse skal medføre noe krav om handling, forutsetter det kompetanse. Og ved å definere og begrunne omsorg gjør vi oss antakelser om omsorgens normative begrunnelse. Det finnes ikke noe verdifritt omsorgsbegrep, mente Blakset.

- Og de tjenestene vi yter betegnes av fellesbegrepet habilitering, altså iverksette og samordne nødvendige tiltak slik at den funksjonshemmede oppnår den hverdagstilværelsen han rettmessig ønsker innen realistiske rammer. Habiliterinmg som oppgave for oss «habilitører» dreier seg dermed om utvikling av personer, system og organisasjoner, understreket han.





Vigdis Nyberg

Omgang med mennesker krever

AV STEINAR LARSEN

Eget opplæringsbudsjett, kompetanse i forhold til de enkeltbrukerene som krever spisskompetanse, samt system for å holde på kompetanse til tross for «gjennomtrekk».

Dette var noen av de punktene tiltaksleder Ellen Brandt- Johannessen i Oppegård kommune la vekt på da hun under forsypningsseminaret om systematisk kompetansebygging i kommunene, tok for seg kommunens systematiske kompetanseoppbygging fra 1991 og fram til i år. Oppegård kommune er nabokommune til Oslo, Ski og Ås. Kommunen har 22 000 innbyggere. Siste statusrapportering til departementet viser at det bor 67 mennesker med psykisk utviklingshemming i Oppegård - mange barn og unge, få middelaldrende og eldre.

Hvordan kan medarbeiderene på en bedre måte gis muligheter for å ta til seg kunnskaper

Likner på «vitensbedrifter»

- Helse- og sosialsektoren likner lite på en bedrift som produserer varer. Vi produserer ikke ting, men omgås mennesker. Derfor bør vi være opptatt av kompetansebygging. Vår virksomhet likner mye på den typen bedrifter som innen næringslivet betegnes som «vitensbedrifter». Altså - er «vitenskapitalen» i medarbeidernes hoder deres største verdi, mente Brandt-Johannessen som til daglig leder «Tiltak og tjenester for funksjonshemmede (TILFU).

- Produksjonen er ikke standardisert, men kreativ, sterkt personavhengig og innrettet på kompleks problemløsning. Det sies om vitensbedrifter at det sterkeste i deres struktur er usynlig fordi den består av relasjoner mellom mennesker, grunnverdier, holdninger og vurderinger samt et nett av kontakter. Tid er i en slik sammenheng råvare. Og vi må i en viss forstand tenke som ledelsen i slike vitensbedrifter: Hvordan kan medarbeiderene på en bedre måte gis muligheter for å ta til seg kunnskaper, for å kommunisere bedre, for å vite mer om generelle og klientspesifikke problemer for funksjonshemmede og bli bedre problemløsere. Det er dette kompetansebygging dreier seg om. På system- og ledernivå er kompetansebygging det samme som systematiske håndtering av erfaring og kunnskap ved å samle, bearbeide og spre den i organisasjonen. På individnivå er kompetansebygging det samme som å skaffe seg innsikt og erfaring for bedre å mestre utfordringer og løse problem i samspill med brukere og pårørende, sa Ellen Brandt-Johannessen.

Til for å oppfylle menneskelige behov

Vi er opptatt av at vi ikke skal lage en ny særomsorg, men legge til rette særlige tiltak med utgangspunkt i den enkeltes behov. Som virksomhetsleder er jeg opptatt av hvordan virksomheten fungerer og hvilke faktorer som skal til for å bygge opp en godt fungerende organisasjon. Det finnes masse litteratur om dette temaet, og jeg falt for fristelsen til å referere Lee Bolman og Terrence Deals påstander i boka «Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse» - den såkalte Human-resource-rammen, der det heter at:

1. Organisasjoner er til for å oppfylle menneskelige behov
2. Organisasjoner og mennesker trenger hverandre.
3. En dårlig tilpasning mellom individ og organisasjon går ut over den ene eller begge partene: Individet blir utnyttet, eller det prøver å utnytte organisasjonen eller begge deler.
4. En god tilpasning mellom individ og organisasjon er til beste for begge parter: Individet finner meningsfylt og tilfredsstillende arbeid, og organisasjonene får de menneskelige talentene og den menneskelige energien som de trenger.

- For oss i Oppegård kommune har det vært viktig å sikre kvalitet og samtidig sørge for kompetansebygging i hele virksomheten. Hovedpoenget i arbeidet med å bygge opp TILFU har vært å samle kompetanse for å kunne håndtere hverdagens utfordringer og problem. Og i tillegg til kursing, opplæring og kompetanseutvikling for den enkelte, har det vært nødvendig å



Ellen Brandt-Johannessen

kompetanse

lage en strukturert organisasjon med instrukser, beskrivelser, retningslinjer eller prosedyrer. Samtidig har vi vært opptatt av at vi ikke skulle være for regelstyrte, men at styringen i stedet skulle reflektere de til enhver utarbeidde målene, sa Ellen Brandt-Johannessen.

Hennes kollega Vigdis Nyberg gjorde det klart at de også hadde lagt mye arbeid i å få faglig tyngde i TILFU:

- Vi har fått en organisasjon som etter våre begrep er til for den brukergruppen vi til enhver tid. Vi har videre fått gjennomslag for at det er nødvendig med en stor gele stillinger for å ta vare på kontinuiteten. Og vi har fått gjennomslag for at kompetanse koster. Og turnusene er lagt opp slik at de skal være minst mulig belastende, samtidig som vi selvsagt legger vekt på å ta hensyn til brukerenes behov, påpekte hun.

-I TILFUs arbeid har de pårørende en sentral plass. Og det overordnede prinsippet for oss er at vi skal gi et tilbud i samsvar med normaliserings-prinsippet. Vi forstår dette prinsippet slik at det skal være mulig med individuelt tilrettelagte tilbud. Jeg vil også legge til at de ansatte i TILFU er innforstått med at skoleringen er en viktig del av arbeidet, sa Nyberg.

Vi har fått en organisasjon som etter våre begrep er til for den brukergruppen vi til enhver tid.

Å være yrkesutøver er en måte å være menneske på

AV STEINAR LARSEN

Førsteamanuensis Arild Gulbrandsen ved universitetet i Bergen er tilknyttet «Pogram for læringsforskning». Under sitt fordypningsseminar med tittelen « Å skape og vedlikeholde levende diskusjoner om etikk og fagkritikk på arbeidsplassen», sto selvsagt etikk i praksis og teori helt sentralt.



Arild Gulbrandsen.

Undervegs i seminaret gikk seminardeltakerne over fra plenum og til å arbeide i smågrupper, der de spontant skulle skrive sine assosiasjoner, tanker eller meninger om følgende spørsmål:

1. Hva mener jeg med god yrkesutøvelse på min arbeidsplass?
2. Hva kan jeg gjøre for å bidra til god yrkesutøvelse på min arbeidsplass?
3. Hva kan mine kolleger gjøre for å bidra til god yrkesutøvelse på min - altså vår- arbeidsplass?

Gulbrandsen la vekt på at det å være yrkesutøver er en måte å være menneske på.

Etikk fra teori til handling

- Og i denne sammenheng er kreativitet lik utvikling. For det er viktig å være nysgjerrig på å lære mer om hvordan vi kan omsette de etiske refleksjonene til praktisk og hverdagslig bruk.

I forbindelse med arbeidet i smågruppene skulle deltakerene i farge og form lage en kort sammenfatning av hva gruppen mente med god yrkesutøvelse, og hva de selv eller sammen med kollegene kunne gjøre for å bidra til god yrkesutøvelse.

- Det dreier seg med andre ord om en «læring- i- jobb- filosofi». Og for å komme inn i en slik prosess er det også viktig å få klart for seg hva jeg lykkes med eller er god til i jobben min. Det henger igjen sammen med hva jeg i noen grad lykkes med eller er god til som menneske. Samtidig er det ikke slik at vi lever og jobber i et vakuum. Vi har også kolleger. Og vi trenger å få fram hva de er gode til. Det hører også med i en slik kreativ prosess basert på en læring i jobb filosofi. Samtidig er det også nødvendig at vi som deltakere i et arbeidsmiljø kan føle oss trygge nok til å komme fram med hva mine kolleger og jeg selv kunne trenge å utvikle oss videre på eller lære mer om. Og da snakker jeg om både mennesket og yrkesutøveren.

- Da blir det også relevant å spørre, lete seg fram til hva jeg selv kan bidra med, hva jeg kan gjøre for å bidra til god yrkesutøvelse på arbeidsplassen. Og igjen kollega-aspektet. Hva kan mine kolleger gjøre for å få til god yrkesutøvelse, ble det påpekt.



En del av seminaret til arild Gulbrandsen - midt på bildet - gikk også med med til gruppearbeid. Her en av gruppene som besto av fra venstre Kari Trosten, Ingeborg Halvorsen, Sidsel Grasli og Marit Løfsnes.

Snakk åpent om problemene i arbeidsmiljøet

AV STEINAR LARSEN

- Vi prioriterer gjerne dem som ønsker å arbeide i et miljø der tjenestebrukeren har en krevende adferd. Og i den konkrete oppfølgingen av de ansatte mener vi at medarbeidersamtaler kan være et godt hjelpemiddel.

Det var ett av rådene psykolog Stig Fjellhaug og vernepleier Vibeke Bjørsvik kom med da de i forbindelse med arbeidsmiljø - og trussel- problematikken, belyste et konkret eksempel om kompetansebygging og stabilitet i bofellesskap.

Hyppig evaluering

De to fagfolkene mente det ville virke stabiliserende på arbeidsmiljøet å gjennomføre hyppig evaluering av tiltak og opplæring av de ansatte. Samtidig la de vekt på å skape samhold i staben med å belyse ulike opplevelser og ikke minst belastninger i tjenesteytelsen.

- I tillegg er det også viktig å snakke åpent om problemene i arbeidsmiljøet. Men det er også viktig å fokusere på positive sider ved brukerenes adferd, i dette tilfellet en 29 år gammel kvinne, ble det sagt.

Kvinnen er avhengig av hjelp, talen er lite funksjonell og humøret og adferden hennes er preget av periodevise variasjoner

Den aktuelle tjenestebrukeren har vært selvskadende siden 12-14 års alderen og alvorlig fysisk aggressiv siden hun var om lag 16 år. Kvinnen er avhengig av hjelp, talen er lite funksjonell og humøret og adferden hennes er preget av periodevise variasjoner.

Kvinnens helseskader er betydelige. Samtidig er vennekretsen til denne 29-åringen sterkt innsnevret. Hun sliter med å bli akseptert. Hennes utfordrende adferd har resultert i at opplæringen og undervisningstilbudet til henne heller ikke har fått den ønskede kvaliteten.

Selvskading

Kvinnens adferdsvansker har dessuten resultert i en lang rekke episoder med selvskading bare fra august 1994 og fram til august i 1995.

For å bedre kvinnens livssituasjon påpekte Fjellhaug og Bjørsvik blant annet betydningen av å ansette tjenesteyterene i faste stillinger istedet for å bruke engasjements-stillinger. Dessuten la de til at en justering av rammefaktorene også burde bety økt direkte kontakt med kvinnens nærmeste så som foreldre og hjelpeverge. I tillegg framhevet de den positive betydningen som ligger i at kvinnens hjemkommune etablerte en faggruppe som rådgivende organ.

- For høyere faglig nivå i personalgruppen er av de positive konsekvensene for miljøarbeiderene. Samtidig er det også viktig å påpeke verdien av økt tilgang på vegledning og oppfølging. Miljøarbeidere som arbeider i bofellesskapet kan uten målrettede tiltak og støtte, komme opp i reaksjoner preget av hjelpeløshet:

- Dessuten forventningsangst i forhold til sin jobb og i forhold til kvinnen. Vi kan også snakke om tap av mening og innhold i arbeidet med muligheter for påfølgende depressive reaksjoner, somatiske plager og en kombinasjon yrkesskader og sykemeldinger.



Vibeke Bjørsvik



Stig Fjellhaug

Blant de konkrete kompetansehevende tiltakene framhevet Fjellhaug og Bjørsvik særlig disse punktene:

- Tett oppfølging/vegledning av bovegleder
- Terapeutisk mestring av vold
- Fagdager med vekt på å finne fram til felles problemforståelse og årsaksforståelse
- Videoanalyser
- Direkte vegledning i samhandling med kvinnen

Rett person på rett plass

Politisk rådgiver for helseministeren Kristin Ravnangers foredrag på SORs fagkonferanse i Bergen

Det er viktig for regjeringen at befolkningen har tilgang på nødvendige helse- og omsorgstjenester av god kvalitet, uavhengig av bosted. Vi opplever som et generelt problem at mangel på kvalifisert personell hindrer kommunene i å yte den omsorg som pasienter og klienter har behov for.

I Voksenåserklæringen la vi særlig vekt på å øke tilgangen på helsepersonell i distriktene. Det skal arbeides aktivt for å sikre tilstrekkelig kapasitet i helsefagutdanningene og antall studieplasser for vernepleiere, sykepleiere, medisinere, psykologer og annet helsepersonell vil bli økt.

Allerede i 1995 tok vi i Stortinget initiativ til å be regjeringen legge fram en handlingsplan for utdanning av helsepersonell. Planen kom høsten 97 og ble lagt fram av regjeringen Jagland. Vi viderefører planen og vil rullere den i forbindelse med budsjettbehandlingen. Den omfatter tiltak som skal iverksettes i løpet av de 4 årene fra 1998 til 2001. Parolen RETT PERSON PÅ RETT PLASS er et godt utgangspunkt for arbeidet med utdannings- og personellspørsmål i årene som kommer.

"Det skal arbeides aktivt for å sikre tilstrekkelig kapasitet

Handlingsplanen er tatt godt imot i Stortinget. Det er gunstig med bred politisk enighet når vi skal ta tak i et så vanskelig felt som personellsituasjonen i helse- og omsorgssektoren. For paradoksene på dette feltet er mange:

- På den ene siden: kronisk mangel på nøkkelpersonell.
- På den andre siden: mer personell enn noen gang.

Selv om vi vil utdanne mer helse- og omsorgspersonell, må vi erkjenne at de viktigste utfordringene er at helse- og omsorgspersonell

- ikke utnyttes godt nok
- ikke er fordelt godt nok ut over landet
- ikke samarbeider godt nok

Dessuten har framskritt i medisinen, vekst i folks behov for omsorg, økt antall eldre og økte krav til kvalitetssikring og dokumentasjon i tjenestene, sammen med den generelle økonomiske veksten skapt større etterspørsel etter personell enn utdanningene har tilført.

Det er skapt sterk etterspørsel etter helse- og omsorgstjenestene, - flere sykdommer behandles og behandles bedre. Mange alvorlige sykdommer går over i kronisk fase. Sykdommer man før døde av, er blitt sykdommer man lever med - og helsevesenet hjelper oss til å gjøre det. Grenser i livets begge ytterpunkter sprenges. For tidlig fødte spedbarn ned til halvkiloen i vekt vokser opp. Før ble helsevesenet kritisert for at mange tilbud ikke ble gitt til de eldre. Nå får selv 90-åringer lagt ekstra år til livet ved hjerteoperasjoner og annen livreddende behandling.

Dette øker presset på tjenestene og krever økte ressurser. Samtidig endres sykdomsbildet i befolkningen i retning av flere pasienter med kroniske og sammensatte lidelser. De som legges inn i sykehus er sykere og mer komplisert syke, og de har ofte mer enn en enkelt sykdom. En annen grunn til at presset på tjenestene vil øke i årene fremover, er den betydelige veksten i antall personer over 80 år, som erfaringsmessig har stort behov for helse- og omsorgstjenester.

"Det er skapt sterk etterspørsel etter helse- og omsorgstjenestene

Norge har forholdsvis mange leger og sykepleiere sammenliknet med andre land. Men prisen ser ut til å være at legene triller senger og sykepleierne deler ut mat. Helseprofesjonene er på mange måter fanget av egen suksess.

Vi må derfor ikke se oss blinde på behovet for å utdanne mer personell, vi må gå nøye gjennom hvordan vi disponerer det personellet vi har. Særlig er det nødvendig å vurdere hvordan administrativt støttepersonell, hjelpepleiere og annet personell med videregående opplæring kan avlaste det spesialutdannede personellet både i sykehusene og i kommunenes helse- og omsorgstjenester.

De fleste reformer og satsinger i helse- og omsorgssektoren stiller krav til mer personell. De kan faktisk ikke gjennomføres uten at kvalifisert personell er tilgjengelig. Derfor er personellplanen viktig for de fleste arbeidsområdene til vårt departement og også for Kirke- og utdanningsdepartementet. Dette gjelder satsingene på eldre, på psykiatrien, fastlegereformen og kreftplanen, og det gjelder styrkingen av omsorgen for psykisk utviklingshemmede. Vi må unngå at de ulike satsingene trekker personell fra hverandre. Dette vil særlig ramme utkantstrøkene som først merker knappheten.

Jeg tror at det viktigste er å bidra til å bedre den generelle tilgangen på helsepersonell. Da vil også stillingene i utkantene få kvalifiserte søkere.

Økt utdanningskapasitet

Handlingsplanen inneholder en rekke tiltak:

- øke opptakskapasiteten i vernepleierutdanningen fra 600 til 900 i løpet av 4 år
- øke opptakskapasiteten i sykepleierutdanningen med 190 plasser fra 1998
- øke kapasiteten i de desentraliserte sykepleierutdanningene på deltid, - bevilget 4 mill i 1998.
- øke opptakskapasiteten i psykologi med 20 plasser.
- øke opptakskapasiteten i medisin ved å
  - videreføre ordningen med kjøp av 60 studieplasser i medisin i utlandet
  - øke kapasiteten i medisinstudiet i Norge med 30 plasser, hvorav de fleste søkes lagt til Nord-Norge
  - øke kapasiteten i Trondheim med 30 plasser i år 2000 forbindelse med etableringen av det nye regionsykehuset
  - vurdere om norske medisinstudenter i utlandet kan tas opp i løpet av studiet ved et eller flere norske universiteter
  - følge opp den nordiske avtalen med sikte på å gi norske helsefagstudenter fortsatt gode muligheter til å studere i de andre nordiske land, bl.a. ved avtalen om at 60 norske medisinstudenter tas opp ved danske universiteter hvert år fremover.

På 90-tallet har det vært sterk vekst i utdanningskapasiteten.

Antallet studieplasser ved de helse- og sosialfaglige høgskoleutdanningene har fra 1990 til 1998 økt kraftig.

Noen eksempler:

- 1 250 studieplasser for sykepleiere (fra 2 500 til 3 750)
- 400 studieplasser for vernepleiere (fra 300 til 700)
- 240 studieplasser for leger (fra 310 til 550)

Det samlete opptaket ved de helse- og sosialfaglige studiene har økt med over 3 400 studieplasser, eller ca 75 pst. fra 1990 til 1998. I tillegg kommer en sterk økning i antall norske stu-

denter i utlandet.

Når det gjelder videre utbygging, vil vi særlig legge vekt på kompetansebehovene i omsorgssektoren. Vernepleiere er en viktig personellgruppe både innen psykiatrien, eldreomsorgen og omsorgen for mennesker med psykisk utviklingshemning. Det er et stort generelt behov for erstatning av ufaglært personell i sektoren. Det vil også bli økt behov nå sosialtjenestelovens §6a om begrensning av bruk av tvang overfor psykisk utviklingshemmede skal gjennomføres.

I handlingsplanen er dette fremhevet:

Ansvarsreformen for mennesker med psykisk utviklingshemning synliggjorde knappheten på fagfolk i omsorgen for psykisk utviklingshemmede. Etterspørselen etter vernepleiere og annet fagutdannet personell økte sterkt og er ennå ikke dekket.

For å styrke omsorgen for psykisk utviklingshemmede, må det utdannes flere vernepleiere og annet personell med kompetanse i miljøarbeid.

Sykepleier- og vernepleierutdanningene

KUF og SHD har samarbeidet om fordelingen av de nye 190 plassene i sykepleierutdanningen og 237 i vernepleierutdanningen. SHD prioriterte de høgskolene som kan gi tilbud om desentrale deltidsstudier i deler av landet med særlig personellmangel. Studiene bør kunne legges særlig til rette for erfarne hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Desentrale studietilbud er formålstjenlig enn forslaget om avkortet sykepleierutdanning som har vært drøftet i Stortinget. Ved avkorting skapes det lett usikkerhet om kompetansenivået er likeverdig med de som studerer på full tid. SHD bidrar i 1998 med 4 mill i støtte til dekning av høgskolenes merutgifter ved desentrale tilbud i sykepleierutdanningen.

Det er ikke tilstrekkelig å utdanne mer fagpersonell, - vi må satse på det personell vi har i dag

Omsorgssektoren må i langt større grad ta ansvar for å kvalifisere det personell som er tilsatt og sikre at disse trives slik at de i størst mulig utstrekning å arbeide heltid fram til pensjonsalder.

Lykkes vi ikke med dette, vil det ikke være mulig å gjennomføre den satsningen på eldreomsorg, psykiatri og omsorgen for psykisk utviklingshemmede som Stortinget har vedtatt.

Selv om det pågår mange opplæringsaktiviteter i kommunene, er innsatsen i følge en rapport fra Nordlandsforskning nr. 10/97, skjevt fordelt og relativt lite plan- og målstyrt. Mens det for eksempel er 85-100% av tjenestestedene i sykehus/helsesektoren som har skriftlige opplæringsplaner, har bare 27% av tjenestestedene i eldreomsorgen slike planer i følge denne rapporten.

> **Vernepleiere er en viktig personellgruppe både innen psykiatrien, eldreomsorgen og omsorgen for mennesker med psykisk utviklingshemning**

Ufaglært personell i pleie- og omsorgstjenesten utgjør en tredjedel av årsverkene, dvs omlag 25 000 årsverk. Undersøkelser utført av FAFO viser at ufaglærte har et stort udekket behov for opplæring og utdanning selv om mange kommuner har etablert ulike former for grunnopplæring.

Et sentralt grep i handlingsplanen er derfor at personellstrategien bør legges om slik at det satses mer på kvalifisering av det personell som er tilsatt og som er tilgjengelig. Staten vil derfor bidra med tilskudd til å gi ufaglærte bedre muligheter til å ta opplæring, samt gi hjelpepleiere og omsorgsarbeidere et bedre etterutdanningstilbud.

> **Staten vil derfor bidra med tilskudd til å gi ufaglærte bedre muligheter til å ta opplæring**

Tiltakene i handlingsplanen korresponderer med personelltiltakene i handlingsplan for eldreomsorgen - og satsningen innen psykiatrien, men dekker også personell ut over disse tjenesteområdene.

Handlingsplanen omfatter både tiltak for å rekruttere og utdanne mer helse- og omsorgspersonell, for å forbedre enkelte utdanningstilbud, og for å øke kompetansen hos tilsatt personell.

En stor del av midlene som er bevilget til handlingsplanen vil gå til å stimulere desentral sykepleierutdanning og videreutdanninger av høgskoleutdannet personell. Disse midlene overføres dels til Kirke-, undervisnings- og forskningsdepartementet, som fordeler midlene til høgskoler som arrangerer videreutdanninger og dels til fylkeskommuner som arrangerer bedriftsinterne videreutdanninger. De prioriterte videreutdanningene ved høgskolene er geriatri/eldreomsorg, miljøarbeid, klinisk cytologi for bioingeniører samt tverrfaglig videreutdanning i psykisk helsearbeid. Det gis også støtte til et etterutdanningstilbud i rehabilitering ved høgskolen i Oslo. De prioriterte bedriftsinterne videreutdanningene er anestesi, intensiv- og operasjonssykepleie, onkologisk og pediatrisk sykepleie samt stråleterapi for radiografer.

Vi sender med det første ut et særskilt rundskriv om tilskudd til opplæring av personell med videregående opplæring og personell uten fagopplæring. Målet for tilskuddene er å sette disse personellgrupper bedre i stand til å løse sine oppgaver/funksjoner innen helse- og omsorgstjenesten. Målet er videre at økt kvalifisering skal sette disse gruppene bedre i stand til å avlaste spesialutdannet personell. På denne måten vil universitets- og høgskoleutdannet personell få bedre mulighet til å konsentrere seg om oppgaver som krever deres særlige kompetanse. Knapphet på leger og sykepleiere vil da kunne få mindre konsekvenser for pasienter og brukere.

Det nevnte rundskrivet behandler følgende av tiltakene fra handlingsplanen for helse- og omsorgspersonell:

- etablering av et program for kvalifisering av ufaglærte i pleie- og omsorgssektoren - 10 mill kr i 1998, statsbudsjettets kap 670.61.
- bevilgning til opplæring av ufaglærte som et av de prioriterte personelltiltakene innen psykiatrien - 8 mill kr i 1998, statsbudsjettets kap 743.70.
- økonomisk støtte til etterutdanningstilbud for hjelpepleiere og andre med helse- og omsorgsfag fra videregående opplæring -11 mill kr i 1998, statsbudsjettets kap 705.61.

Tilskudd til kvalifisering av ufaglærte

Mål for kvalifiseringstiltakene for ufaglærte.

4. Å få alle kommuner til å ta inn opplæringstiltak for ufaglærte i pleie- og omsorgstjenesten og i psykiatrien i sine opplæringsplaner.
5. Å få flest mulig ufaglærte til å ta fagbrev som omsorgsarbeider eller hjelpepleierutdanning gjennom voksenopplæring.
6. Å sikre 6-8 ukers grunnopplæring for flest mulig ufaglærte som ikke planlegger å ta videregående opplæring.

Typer kvalifiseringstiltak for ufaglærte

Ufaglært personell i pleie- og omsorgssektoren og i psykiatrien trenger i stor grad samme kompetanse. Derfor vurderes det som mest hensiktsmessig å tilby felles opplæringstiltak. De tre aktuelle kvalifiseringstiltakene er:

- Eksamensforberedende kurs til fagprøve som omsorgsarbeider etter § 20 i lov om fagopplæring i arbeidslivet
- Hjelpepleierutdanning for voksne med minst to års praksis
- 6 - 8 ukers grunnopplæring for ufaglærte

Tilskudd til etterutdanning av hjelpepleiere og andre med helse og omsorgsfag fra videregående opplæring

Målet for disse tilskuddene er også å få alle kommuner og fylkeskommuner, samt statlige helseinstitusjoner, til å

- omtale behov - og planer for slike etterutdanningstilbud i sine opplæringsplaner
- iverksette etterutdanningstilbud til hjelpepleiere og andre med helse- og omsorgsfag fra videregående opplæring, gjerne innenfor et interkommunalt eller regionalt samarbeid.

Midlene skal fortrinnsvis nyttes innen satsingsområdene geriatri/eldreomsorg, psykiatri og miljøarbeid.

Etterutdanningstilbudene kan utvikles på grunnlag av de nye læreplanene i videregående opplæring og gis av videregående skoler eller andre utdanningsarrangører i samarbeid med arbeidsgiverne i helse- og omsorgssektoren. De kan også etableres som bedriftsinterne etterutdanninger.

Over handlingsplan for helse- og omsorgspersonell er det for 1998 bevilget i alt 18 mill kroner til opplæringstiltak for ufaglærte og 11 mill til etterutdanning av hjelpepleiere, m v – til sammen 29 mill kr som fordeles ved det rundskrivet som sendes ut med det første.

Arbeidsmiljø, slitasje- og belastningslidelser, - personalpolitikk

I handlingsplanen heter det:
Det er også arbeidsgivernes ansvar å sørge for at frafallet av personell blir så lavt som mulig.
Både sykefravær og andel uføretrygdede er høyt i hjelpe- og sykepleiergruppene - antakelig fordi arbeidet er fysisk og psykisk belastende. Pleie av syke er meningsfullt og givende arbeid, men det er også krevende. Mye ubekvem arbeidstid og nærkontakt med menneskelig lidelse øker risikoen for utbrenthet og slitasjeplager.

Vold og trusler mot tjenesteytere er et problem i helse- og sosialsektoren, spesielt i de hjemmebaserte tiltakene. Mange ansatte rapporterer at de har vært utsatt for dette i sitt arbeid. Kommunenes oppfølging synes ikke å være tilfredsstillende. Slike alvorlige arbeidsmiljøproblemer kan føre til at arbeidsfeltet oppleves som lite tiltrekkende og at mange slutter.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidsmiljøet ikke forårsaker frafall av personell. Derfor kan tiltak for å forebygge stress, konflikter, utbrenthet og belastningslidelser være viktige personalpolitiske virkemidler. En godt kvalifisert forebyggende bedriftshelsetjeneste kan være et effektivt tiltak

„ De kan også etableres som bedriftsinterne etterutdanninger

Personalpolitikk - arbeidsgivers ansvar

God personalpolitikk er god helsepolitikk. Dette er arbeidsgivers ansvarsområde, men departementet vil signalisere at denne delen av ledelsesoppgavene bør tillegges stor vekt. Skal departementets handlingsplan føre til resultater, må arbeidsgiverne i kommunal og fylkeskommunal sektor utforme en god personalpolitikk. Det innebærer for eksempel at arbeidsgiverne legger vekt på å:

- vedlikeholde personellets kompetanse, f eks ved å gi
  - anledning til systematisk og jevnlig etterutdanning
  - tilbud om faglige oppdateringskurs for sykepleiere og hjelpepleiere som har vært ute av arbeid i en periode.
  - forebygge helsemessige belastninger i arbeidet, f eks ved å
  - forsterke innsatsen i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid med særlig vekt på å forebygge belastningslidelser, stress og utbrenthet
  - innføre samtalegrupper/veiledning der personellet kan få bearbeidet psykiske belastninger i arbeidet (særlig viktig for ansatte i pleie- og omsorgssektorens hjemmetjeneste og ved avdelinger der de psykiske påkjenningene er ekstra store, f.eks. kreft- og akuttavdelinger, postoperativ- og intensivavdelinger)
  - gi personalet systematisk veiledning og oppfølging (særlig viktig for de yngste og minst erfarne)
- forhindre overarbeid, f.eks. ved å
  - lage turnusordninger som reduserer behovet for doble vakter og ekstravakter
  - sørge for at bemanningen er tilpasset arbeidsbelastningen

Prosjektprogram rettet mot Arbeidsmiljø og helse i pleie- og omsorgssektoren i kommunene

Et sentralt tiltak i handlingsplanen er et prosjektprogram rettet mot arbeidsmiljø og personalets helse. Bakgrunnen for programmet er bl a bekymring over utviklingen når det gjelder et tiltakende sykefravær og tidlig uførepensjonering i omsorgssektoren. Det ser ut som om man har vansker med å ivareta sine arbeidstakere og det ser også ut som om det kan by på tiltakende problemer å få rekruttert personell. Dette dreier seg i vesentlig grad om kvinnearbeidsplasser, og vil derfor måtte sees i sammenheng med den satsning på utredning av kvinners helse som foregår parallelt i departementet. SHD har engasjert tre forskere for å komme med en statusrapportering på arbeidsmiljøfeltet samt forslag til prosjektmodell. Disse er i ferd med å sluttføre sitt arbeid og vil i sin rapport også legge vekt på historikk og bakgrunn. Prosjektet tenkes gjennomført med delprosjekter i tre - fire fylker og til sammen ca. 12 kommuner. Målet er å skape gode arbeidsplasser hvor arbeidstakerne kan ha muligheter for en livslang karriere i fulltidsjobb med minsket fare for å pådra seg belastningslidelser, dvs. at prosjektprogrammet skal ha både forebyggende og rehabiliterende elementer.

De tre forskerne er:

Bjørg Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet
Carla Dahl Jørgensen, Institutt for industriell miljøforskning, SINTEF
Anders Skogstad, Universitetet i Bergen, Inst for samfunnspsykologi

Disse ble engasjert til å foreta en kunnskapsstatus på pleie- og omsorgsfeltet i Norge.
Det foreligger fire rapporter fra gruppen:

- Kunnskapsstatus
- Forslag til tiltak/prosjektinnhold,
- Forslag til evaluering og
- "Polaroid-bilde av kommune-Norges alders- og sykehjem" som er en undersøkelse foretatt ved 54 institusjoner i pleie- og omsorgssektoren i Norge.

Disse rapportene arbeides nå sammen til en rapport som skal utgis av AFI.

ÅRSKONFERANSEN

Kan du tenke deg vår nye hovedflyplass Gardermoen på åpningsdagen 8. oktober 1998?
SOR er der!
Årskonferansen 1998 åpner på Gardermoen hotell samtidig med at flyplassen åpner.
Sett av dagene 8. og 9. oktober 1998.
Konferansen har en sosial politisk vinkling og tema er
"Det gode liv - også for funksjonshemmede".

Som vanlig vil vi ha med landet ledende fagfolk for å belyse temaet fra ulike vinkler.
Program kan en få ved å henvende seg til

SORs sekretariat telefon 38 09 41 70, fax 38 09 41 73 eller e-post: tmjaaset@online.no.

Enquete

AV STEINAR LARSEN

Hvordan bør loven om tvang og makt praktiseres?



Anne Terland, Oslo kommune:
- I loven og forskriftene ligger det klare retningslinjer. Vi må kort og godt forholde oss til dette.



Olav Nygaard, Bergen kommune:
- Jeg redd det hele kan ende som et stort spørsmål som vil engasjere fagfolk og kreve ressurser. Men praktiseringen vil kreve flere fagfolk og kompetanse.



Irmelin Nistad, Oslo kommune:
- Foreløpoig synes jeg det er vanskelig å uttale seg om det er mulig å leve med loven. Jeg håper imidlertid at forskriftene virker klargjørende.



Marianne Wallestad, Oslo kommune:
- Gjennomføringen vil nok bære preg av at det arbeider mange ufaglærte i omsorgen. Jeg ser også for meg at loven kan skape ekstra mye byråkrati når den skal håndheves.

Vi vil også gå imot forskriftene

AV STEINAR LARSEN

- FrP gikk imot lovforslaget da loven om tvang og makt ble vedtatt. Og vi vil gå imot forskriftene, så jeg er helt ut uenig med Bente Monstad, påpekte lederen av Stortingets sosialkomite John Alvheim da han deltok i paneldebatten om loven om tvang og makt ved avslutningen av konferansen i Bergen.

Uttalelsen hans kom etter at Monstad gjorde det klart at hun som leder for en stor avdeling i Bergen kommune hadde «vært nødt til å bruke tvang og makt».

- For etter norsk lov er det ikke tillatt å bruke tvang. Hvorfor skal vi da ha en lov som legaliserer bruk av tvang, spurte Alvheim.

- Det er jo helt ulogisk. Og det er en insinuasjon overfor personalet. For har vi fått lovforslaget av hensyn til klienten? Eller av hensyn til personalet? Jeg er opprørt og skuffet, slo stortingspolitikeren fast.

Sjefpsykolog Jan Skjerve ved universitetet i Bergen formulerte seg slik:

- Det dreier seg om å være villig til å se at en sliter med alvorlige adferdsproblem. Engasjementet i disse spørsmålene er stort og fagfolk er opptatt av jus, etikk og rettssikkerhet i forbindelse med denne problemstillingen.

- Alvheim sa det var lite ulovlig tvang. Svært mye av det som foregår er ikke i samsvar med straffeloven som handler om enkelte nødsituasjoner. Etter dagens lovgivning er det ikke lov til å regulere stadige gjentakelser, og det har skjedd mye siden 60- og 70-tallet da tvangsbruken var ganske omfattende. Vi er langt foran andre land i Europa når vi kan forholde oss til en lov som forbyr bruk av mekaniske tvangsmidler.

- Loven nødvendig

Arbeiderpartiets Bendiks Arnesen som også er medlem av Stortingets sosialkomite, mente loven var nødvendig slik at også fagfolk i omsorgen vet hvor grensene går. Dessuten er det viktig å få ut informasjon for å jobbe med våre egne holdninger, la han til.

Einfrid Halvorsen som også var med i panelet, mente at med loven viser Norge seg som et foregangsland:

- Dessuten er det viktig å merke seg at loven foreløpig



Hanne Luthen.





Panelet besto av fra venstre Einfrid Halvorsen, Tove Kari Viken, Bendiks Arnesen, Jan Skjerve, John Alvheim og Bente Monstad.

skal virke i en periode på tre år.

På direkte spørsmål fra lederen av paneldebatten, NRKs Siv Fossåskaret, sa Tove Kari Viken fra panelet at regjeringen vil øke utdanningskapasiteten i forbindelse med det nye lovverket:

- Dessuten kommer det en egen dimensjoneringsmelding i vår om utdanningskapasiteten, la hun til.

Under paneldebatten grep også Sissel Grasli fra NFPU ordet:

- Alvheim vet at det utøves krenkende tvang og makt. Han flørter med deltakerne på konferansen når han sier noe annet. Nå håper vi at politikerne viser ansvar. For det påtvungne fellesskapet og selve rammebetingelsene er årsak til tvangs- og maktbruk.

John Alvheim hevdet at pr. dato skylder staten kommunene to milliarder som følge av reformen.

-Så jeg håper at de som nå vil gå videre, også vil bidra med midler, sa han.

NFPUs leder i Hordaland, Alf Andersen, ville vite hva som ville skje med hans 11-årige datter når hun om en tid flytter for seg selv. Og fikk følgende reaksjon fra Viken:

- De pårørende skal være med når det fattes beslutninger. Loven begrenser bruk av systematisk makt. Og jeg spør meg selv: Hvordan ville jeg reagert hvis det hadde blitt brukt slike metoder mot meg?

Nestlederen i FO - Hanne Luthen - mente det var nødvendig å utvikle faglige og etiske standarder uten sammenheng med de til enhver tid gjeldende teorier:

- Da arbeidet på dette feltet startet for åtte år siden, ba vi i FO og NFPU om et regelverk for alle med kognitiv svikt. Det er første gang vi har hatt en så åpen verdidebatt, og det må samfunnet tåle, påpekte Luthen.



Oppslutningen om fagkonferansen var meget god med om lag 300 deltakere. Her et glimt fra plensumsalen.



Rådgiver og jurist hos fylkesmannen i Hordaland, Johan M. Nerdrum, sa i sitt innlegg i forbindelse med paneldebatten følgende: - For at fylkesmannen skal være garantist for tvangstiltakenes holdbarhet, må ressursene være omfattende.



Tove Kari Viken.

Loven skal sikre rettssikkerheten

AV STEINAR LARSEN

- For å utdype den kritikken som har kommet fram i forbindelse med høringen, har sosialministeren hatt særskilte møter med Institutt for menneskerettigheter, Advokatforeningens Menneskerettighetsutvalg, Rådet for funksjonshemmede og Institutt for spesialpedagogikk.

Det var politisk rådgiver Tove Kari Viken som sa dette da hun orienterte om arbeidet med stortingsmelding 26 (1997-98) om «Begrensning og kontroll med bruk av tvang i tjenesteyting» på tredje dag av fagkonferansen i Bergen.

- Stortinget vedtok i 1996 nye lovregler i sosialtjenesteloven og kommunehelsetjnesteloven om rettigheter for og begrensning og kontroll med bruk av tvang overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming.

Loven skal sikre rettssikkerheten og begrense bruk av tvang og makt overfor mennesker med psykisk utviklingshemming.

- Dette resulterte i at Stortinget ba regjeringen komme tilbake med en stortingsmelding om nærmere retningslinjer for praktiseringen av loven og hovedinnholdet i forskriftene til loven før den trer i kraft.

Loven skal sikre rettssikkerheten og begrense bruk av tvang og makt overfor mennesker med psykisk utviklingshemming

Debatten har vært viktig

- Den omfattende offentlige debatten om denne loven har vært svært viktig. Ikke minst fordi loven reiser vanskelige etiske spørsmål. Bruk av tvang i tjenesteytingen står i et motsetningsforhold til verdier vi setter høyt, som for eksempel frivillig deltakelse fra tjenestemottakeren og retten til selvbestemmelse.

- Siden utkastet til rundskriv med forskrifter var ute på høring i fjor vår, er det gjort en del endringer for å forbedre regelverket. Vi har særlig lagt vekt på rettssikkerheten for tjenestemottakeren.

I forskriften er det satt strenge grenser for bruk av tvang i tjenesteytingen. Ved ethvert konkret tilfelle med spørsmål om bruk av tvang, må det i tillegg vurderes om vilkårene i loven er oppfylt. Et virkemiddel som kan være nødvendig og akseptabelt for en person i en gitt situasjon, behøver ikke å være det for en annen person eller for samme person i en annen situasjon.

Kravet til alternative tiltak er utdypet

Følgende tiltak er uansett forbudt:

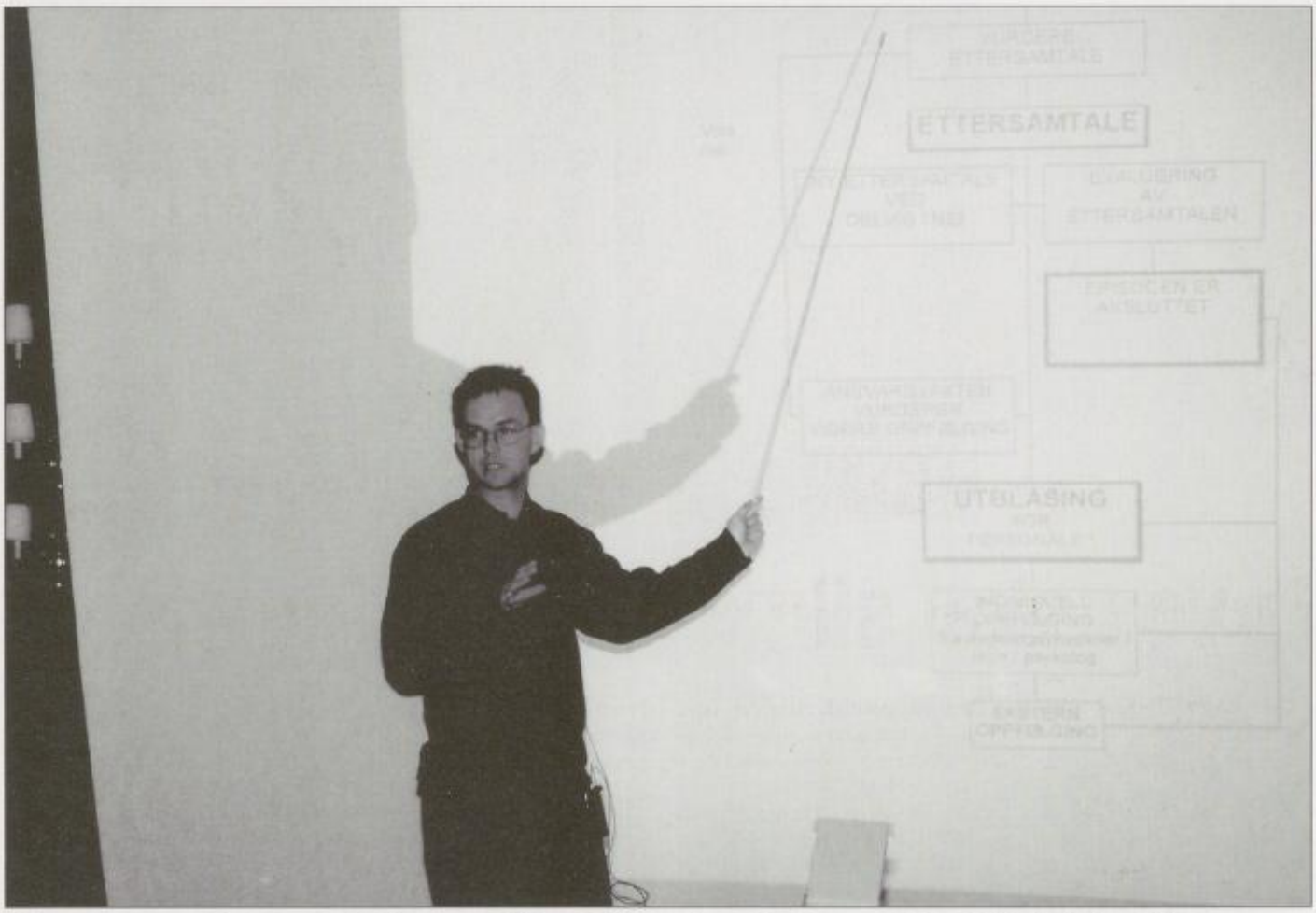
- Mekaniske tvangsmidler for å hindre bevegelsesfriheten som belter, reimer og for eksempel spesialtrøyer. Det samme gjelder adferdsendrende tiltak som påfører smerte, skade eller betydelige fysiske eller psykiske anstrengelser eller innebærer fysisk refselse eller isolering.

Så langt er det ikke kommet fram eksempler på uakseptable tiltak som ikke vil rammes av de grensene som nå er fastsatt. Men kravet til alternative tiltak er utdypet. Tiltak for å hindre eller begrense skade, skal alltid søkes løst ved frivillighet og samarbeid med tjenestemottakeren. Det er en forutsetning at alle tilgjengelige og forsvarlige faglige tilnærminger utnyttes for å unngå bruk av tvang, påpekte Viken.

- Vi tar sikte på å ivreksette loven 1. januar neste år. Før den tid, skal nøkkelpersonale hos fylkesmennene, i fylkeskommunene og kommunene kurses i praktiseringen av loven. Loven tidsbegrenset til tre år etter 1. januar 1999.

- Etter den tid må det tas standpunkt til om loven skal føres videre eller eventuelt endres, sa Tove Kari Viken til slutt.

Viktig å snakke sammen



- Vi prøver å være orientert om forhold som over tid kan utvikle seg til problem for personalet. En fysisk skade og/eller en traumatisk opplevelse kan gjøre det nødvendig med ekstern henvisning med pålegg til arbeidstakeren om å møte opp. Så blir det opp til personalet å avgjøre om de vil fortsette, påpekte Arild Stangeland.

AV STEINAR LARSEN

- Den konkrete oppfølgingen av personalet krever vilje til å forstå behovet for omtanke. Og på min arbeidsplass har vi hver dag et fast møte der vi legger vekt på å snakke, støtte og «blåse ut» - sammen.

Det var avdelingssykepleier Arild Stangeland ved Sandviken sykehus, seksjon sikkerhet, regional avdeling som sa dette i forbindelse med fordypningsseminaret «Utvikling og stabilitet i personalgrupper i miljøer preget av trusler og vold», da han orienterte om hvordan de ansatte ivaretas på hans arbeidsplass.

Stangeland leder en avdeling med 47 ansatte. De arbeider med vanskelige og eller farlige pasienter. Noen av pasientene er idømt sikring og er erklært ikke soningsdyktige.

- Arbeidsgiveren har et overordnet ansvar

- Og fordi vi arbeider med krevende tjenestemottakere, tilligger det også arbeidsgiversiden et overordnet ansvar for å sørge for at vi som ansatte har de relevante rutiner, prosedyrer og registrering for å håndtere arbeidssituasjonen. Blant annet gjennomfører vi et fast opplegg basert på å gjenopprette likevekten mellom pasienter og personale etter aggressive episoder. Hensikten er å legge episoder døde der forsoning kan vær et aspekt med vekt på å snakke om vanskelige følelser. For vi legger vekt på å klarlegge hva som kunne ha vært gjort annerledes.

„Hensikten er å legge episoder døde der forsoning kan vær et aspekt med vekt på å snakke om vanskelige følelser

Og vi prøver å være orientert om forhold som over tid kan utvikle seg til problem for personalet. En fysisk skade og/eller en traumatisk opplevelse kan gjøre det nødvendig med ekstern henvisning med pålegg til arbeidstakeren om å møte opp. Så blir det opp personalet å avgjøre om de vil fortsette, påpekte Stangeland.

Han har arbeidet ved Sandviken sykehus siden 1989, og har selv vært utsatt for skade i arbeidet.

- I tilfelle skade i arbeidet er det viktig at vi ikke bare vet at vi har rutiner, men at vi også faktisk blir tatt på alvor når vi melder fra. Ingen vet hvorvidt en skade påført i arbeidstiden kan komme tilbake senere og eventuelt forårsake en yrkesskade. Derfor er det nødvendig at vi bruker lovverket i praktisk handling til ivaretaking. Og etter hendelser der vi kan hende har blitt utsatt for trusler eller vold, og mener det foreligger fare for yrkesskade, er det helt vesentlig at vi melder fra om dette. Og det vil jeg også anbefale alle andre i liknende arbeidssituasjoner:

- Husk på at dere så tidlig som mulig melder skader som senere kan komme tilbake som yrkesskade. Poenget er at det hele registreres i din personlige legejournal, slik at du kan henvise til journalen - om du skulle kreve erstatning for yrkesskade. Vi har utarbeidet egne skademeldingsskjema. Disse skjemaene er utdelt til hver enkelt ansatt og er tenkt som et verktøy for å ta vare på de ansatte, påpekte Arild Stangeland.

C-BLAD

Returadressse:
SOR's sekretariat
Tormod Mjaaseth,
Hamreheia 17
4631 Kristiansand

Einfrid Halvorsen er leder i FFO og generalsekretær i Mental helse Norge



Livet blir ikke meningsfullt bare med egen bolig

AV STEINAR LARSEN

- Grensen mellom lovlig tvang og maktbruk og overgrep innen omsorgen blir mer enn et faglig diskusjonstema. Det har imidlertid vært liten uenighet om at det er behov for visse tvangstiltak overfor en liten gruppe psykisk utviklingshemmede, sa lederen i Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) Einfrid Halvorsen da hun innledet siste dag av årets fagkonferanse i Bergen. Tema for hennes innledning var forskriftene om bruk av tvang og makt og sosialtjenestelovens paragraf 6 a.

- Hovedproblemet har vært at integritetsinngrep trenger lovhjemmel, og at hjemmelen for de tvangstiltakene som har vært foretatt, har vært mindre enn syltynne. De har stort sett vært basert på forskjellige former for nødrettsbetraktninger og lovhjemmel avledet av omsorgsplikt, mente Halvorsen.

- Det er kanskje urettferdig å si at de nye lovreglene først og fremst «skaffer en hjemmel» og gjør fagutøvelsen enklere for personellet, juridisk sett. Jo, det er antakelig urettferdig først og fremst fordi de nye og omfattende prosedyrene for bruk av tvang vil lede fram til et forhold for alternative tiltak i stedet for tvangsbruk. Men hva vil de nye reglene føre til for alle med psykisk utviklingshemming der adferdsproblemene ikke er hovedproblemet, men tvertimot ensomhet, meningsløshet, manglende stabile relasjoner, et ubeskyttet liv overfor mennesker som utnytter dem til dekking av egne behov?

> **Det vil være urimelig om ikke de som da er pasienter - får det samme tilbudet som andre med psykiske lidelser**

De nye reglene dekker ikke alle de tilfellene hvor det kan tenkes å bli behov for bruk av en eller annen form for tvang. Det er viktig å se at psykisk utviklingshemmede er sterkt utsatt for psykiske lidelser, blant annet på grunn av sin livssituasjon. Det vil være urimelig om ikke de som da er pasienter - får det samme tilbudet som andre med psykiske lidelser.

Bruk av legemidler

- Også bruk av legemidler krever et ryddig forhold til regelverket. Hvilke legemidler kan gis til mennesker som ikke selv kan gi gyldig samtykke, selv om det ikke er snakk om tvangsmedisinering i vanlig forståelse av ordet, spurte Einfrid Halvorsen.

Hun mente at det ikke er noe nytt at hjelpeapparatet prøver å organisere seg ut grunnleggende problemer:

- Vi har lagt bak oss de mest åpenbare institusjonenes uheldige sider, men vi står i mange tilfeller overfor de samme problemene i ny forkledning. Og det er i og for seg ikke noe galt med desentralisert omsorg. Ingen ønsker seg vel heller tilbake til stor-institusjonene. Men livet blir ikke meningsfullt bare ved å ha egen bolig. I enkelte situasjoner blir en rett og slett mer utsatt.

- Vi må imidlertid arbeide aktivt for å utvide rettsikkerhets-begrepet overfor enkelte utsatte grupper av medmennesker. Vi må forsterke kravet om at fellesskapet tar forpliktende ansvar også for godene, ikke bare verner mot inngrep.

> **Det er et ømtålig spørsmål om desentralisert omsorg gjør psykisk utviklingshemmede mer utsatt for utnytting og andre former for straffbare handlinger**

Et ømtålig spørsmål

- For det er et ømtålig spørsmål om desentralisert omsorg gjør psykisk utviklingshemmede mer utsatt for utnytting og andre former for straffbare handlinger. Vi har ikke snakket så mye om seksuelle overgrep, men vi vet at de forekommer. Noen overgripere på dette området er selv ressurssvake eller syke personer som her finner sin mulighet. Det er verre når overgriperene er mennesker som er satt i en hjelperrolle eller er nærpersoner. Problemet er selvsagt ikke avgrenset til å gjelde funksjonshemmede, men det er spesielt kvinnenes situasjon som nå er satt på dagsorden.

- Situasjoner med seksuell utnytting kan springe ut av ønsket om nærhet og gode følelser. Med skjulte overgrep tenker vi vel like mye på situasjoner de frustrasjoner og aggresjon er den drivende kraften. Der situasjonen blir løst ved ren makt - fysisk eller psykisk - uten at situasjonen i seg selv på noen måte kommer under en form for faglig oppfølging.

Ut fra blant annet dette må vi bruke krefter på å tenke gjennom hvordan vi organiserer livet for mennesker i desentralisert omsorg, konkluderte Einfrid Halvorsen.