

**Fritidsaktiviteter
med assistanse for voksne
utviklingshemmede**

Fritidsaktiviteter med assistanse for voksne utviklingshemmede

ELLEN MARGRETE GRAARUD /
ANDERS MIDTSUNDSTAD
(RED.)

Svein Sandnes Bokforlag

© 2020 Svein Sandnes Bokforlag, 1927 Rånåsfoss

Forsidetegning: Tor Johansen, Grafisk Studio as
Typografi og produksjon: Kjell Johnsen
Trykk og innbinding: HG Media AS, Rud 2020
Printed in Norway

ISBN 978-82-92945-64-3

Innhold

Forord 7

Innledning 9

FØRSTE KAPITTEL: Menneskerettigheter for personer med utviklingshemming 13

ANDRE KAPITTEL: Aksjonslæring 21

TREDJE KAPITTEL: Kartlegging 29

EJERDE KAPITTEL: Brukermedvirkning 37

FEMTE KAPITTEL: Samarbeid med frivillige 47

Presentasjon av veiledere og forfattere 53

VEDLEGG 1: Fritidsprofil 57

VEDLEGG 2: Samtykkeerklæring 69

Forord

Lillestrøm kommune ønsker å tilby innbyggere med bistandsbehov tjenester som gir rom for å realisere idealene om en aktiv og meningsfylt tilværelse sammen med andre. Skal vi klare dette, må vi utforme og følge opp fritidstilbud basert på det enkelte menneskets ønsker, behov, forutsetninger og kanskje drømmer.

For å møte denne utfordringen har ansatte i Lillestrøm kommune, med hjelp av prosjektmidler fra Fylkesmannen i Viken, gjennomført et kompetanse- og innovasjonsprosjekt for å styrke kunnskapen, og øke samarbeidet med frivillig sektor innenfor dette området.

Vår målsetting om å gi alle innbyggerne en aktiv og meningsfull fritid krever et samarbeid mellom tjenestegiver og mottaker, og mellom det offentlige og frivilligheten.

Boken tydeliggjør hvordan en som ansatt og frivillig, kan gi den støtten som er helt avgjørende for at personer med bistandsbehov skal kunne delta i selvvalgte kultur- og fritidsaktiviteter.

Vi håper dette kan være en fagbok til nytte for ansatte og frivillige som jobber for, og sammen med personer med utviklingshemming.

En stor takk til alle som har bidratt til denne boken som forfattere og veiledere. De presenteres nærmere i boken.

Lillestrøm, 5. mars 2020



Anne-Berit Haavind
Kommunalsjef Kultur
Lillestrøm kommune

Innledning

I denne boken rettes oppmerksomheten mot alle ansatte, frivillige og pårørende som er opptatt av å tilrettelegge hverdagen for personer med en utviklingshemming. Vi ønsker å inspirere alle som arbeider med personer som trenger det lille ekstra fra kommuner og frivillig sektor, men spesielt ønsker vi med fagboken å øke kompetansen hos frivillige eller offentlig ansatte som jobber i omsorgsboliger, støttekontakttjenesten, aktivitets- og dagsentrene, bedrifter for varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) og i frivillige organisasjoner.

Fagboken er utarbeidet i et kompetanse- og innovasjonsprosjekt med rådgivere og forfattere fra høgskole- og universitet, kommunalt ansatte og frivillige fra Fet, Sørums og Skedsmo kommuner. De tre kommunene ble fra 1.1.2020 slått sammen til Lillestrøm kommune.

Kompetansedelen er en videreutdanning innen kultur, fritid og aktiv omsorg i regi av Universitetet i Sørøst-Norge.

Innovasjonsdelen er å forfatte denne fagboken ut fra kjerneinnholdet i kompetansedelen. Det planlegges å bruke fagboken til å utarbeide et e-læringskurs på KS læring til bruk for ansatte i kommuner og fylkeskommuner på nasjonalt nivå.

Helsedirektoratet anbefaler å organisere fritidstilbudet til personer med bistandsbehov innenfor tre hovedløsninger:

- Individuell støttekontakt
- Deltakelse i aktivitetsgruppe
- Et individuelt tilbud i samarbeid med en frivillig organisasjon

Lillestrøm kommune følger denne anbefalingen.

Sentralt i inkluderings- og likestillingstanken ligger et mål om å gi alle de samme mulighetene til å delta i samfunnslivet. Mange vil nok være enige i at utviklingshemmede er langt mer synlige i vårt lokalmiljø i dag enn for noen år siden. De bor i nabolaget vårt og vi møter dem på butikken eller på vei til en kulturaktivitet for felles kulturopplevelse. Like fullt er det et faktum at det fremdeles gjenstår utfordringer både i kompetanse, holdninger og fysisk tilrettelegging før de kan ta i bruk fritidsområdet og dets arena på en likestilt måte.

Et felles mål

I Lillestrøm kommune har vi som en målsetning å støtte opp under innbyggernes mestring av egne liv i alle livets faser. De fleste av oss klarer å realisere dette også på fritidsarenaen, men for noen er det helt avgjørende at kommunen har ansatte som

har tid og kunnskap til å støtte den enkelte til deltakelse i selvvalgte kultur- og fritidsaktiviteter.

Fra visjon til handling

I denne boken forsøker vi å tydeliggjøre hvilken kunnskap ansatte og frivillige trenger for å muliggjøre at flere voksne personer med utviklingshemming kan få realisert sine ønsker, behov og kanskje drømmer.

Bokens kapitler

Denne boken tar opp sentrale temaer som vi trenger kunnskap om som ansatt i kommunen, men det er ikke nok. Skal vi styrke og videreutvikle tilrettelegging av fritid, er det nødvendig at kunnskapen også formidles til den som har et bistandsbehov, deres familie og venner og ledere i frivillig sektor.

Her er en kort beskrivelse av innholdet i bokens kapitler:

I kapittel 1 *Menneskerettigheter for personer med utviklingshemming* presenterer professor Inger Marie Lid ved VID vitenskapelige høyskole FN's konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne. Konvensjonen utfordrer vår forståelse rundt tilgjengelighet til kultur- og fritidsarenaer.

Vi trenger å være en lærende kommune. Skal vi få til dette, trenger vi å dele kunnskap med hverandre og reflektere sammen for å kunne utvikle bedre tjenester. Vi ser behov for å systematisere dette.

I kapittel 2 *Aksjonslæring* redegjøres det nærmere for hvordan ansatte kan gjøre dette gjennom å bruke egne erfaringer. Kapitlet er skrevet av førstelektor Gro Lorentzen ved Universitetet i Sørøst-Norge.

I kapittel 3 *Kartlegging* tar Marianne Kreutz, Katarzyna Ewa Ziemba og Ellen Margrete Graarud utgangspunkt i sin egen praksiserfaring. De argumenterer for viktigheten av å systematisere kartleggingen gjennom å ta utgangspunkt i egne eksempler.

I kapittel 4 *Brukermedvirkning* redegjøres det nærmere for dette som en rettighet for personer med utviklingshemming. Forfatterne Elisabeth Antonsen, Elisabeth Bjelke og Anette Sund synliggjør også utfordringene en kan møte som ansatte og frivillige.

Boken avsluttes med kapittel 5 *Samarbeid med frivillige*. Her tas det utgangspunkt i et eksempel hvor kommunen har etablert et samarbeid med frivillige organisasjoner. Forfatterne Dag Kjensjord og Ellen Margrete Graarud synliggjør gjennom sitt kapittel hvordan en kan arbeide for å etablere et godt samarbeid mellom en kommune og en eller flere frivillige organisasjoner.

Menneskerettigheter for personer med utviklingshemming

Av Inger Marie Lid

I 2013 ratifiserte Norge FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne. Denne konvensjonen, som ble signert av Norge i 2007, gir ikke nye rettigheter, men presiserer og konkretiserer hva menneskerettighetene kan bety for personer med funksjonsnedsettelse. Jeg skal i dette kapitlet først presentere konvensjonen og sette denne inn i en menneskerettighetskontekst. Deretter skal jeg gjøre rede for konvensjonens forståelse av funksjonshemming og deltakelse. I siste del kommer jeg inn på hva konvensjonen betyr for praksis i norske kommuner.

Nærmere om konvensjonen

FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne heter på engelsk UN Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD). På norsk kan vi kanskje kalle konvensjonen funksjonsevnekonvensjonen fordi diskrimineringsgrunnlaget er nedsatt funksjonsevne. Forkortelsen CRPD brukes også ofte. Nedsatt funksjonsevne omfatter ifølge konvensjonens artikkel 1 personer med fysisk, mental, intellektuell eller sensorisk funksjonsnedsettelse (Barne- og likestillingsdepartementet 2013). Personer med utviklingshemming er dermed utvilsomt omfattet av konvensjonen.

Funksjonsevnekonvensjonen består av en fortale, 50 artikler og en valgfri protokoll. I artikkel 1 presiseres konvensjonens formål, som er å fremme og verne like rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne og fremme respekten for deres iboende verdighet.

Artikkel 2 utdyper definisjoner på konvensjonens sentrale begrep. Her presiseres det at kommunikasjon omfatter alle former for språk, inkludert taktil, tegnspråk og braille. Taktil kommunikasjon er kommunikasjon gjennom berøringssansen, som ofte brukes av døvblinde. Braille er punktskrift og brukes av synshemmede og blinde. Rimelig tilrettelegging, som er nødvendig for at personer med funksjonsnedsettelse kan nyte og utøve sine rettigheter og grunnleggende friheter på linje med andre defineres, samt også universell utforming.

Artikkel 3 presenterer åtte grunnleggende prinsipper som konvensjonens øvrige artikler skal leses i lys av. Disse er: respekt for menneskers iboende verdighet, ikke-diskriminering, deltakelse og inkludering, respekt for forskjeller mellom mennesker og aksept for personer med nedsatt funksjonsevne som en del av menneskelig

mangfold, like muligheter, tilgjengelighet, kjønnslikestilling og respekt for utviklingsmulighetene til barn med nedsatt funksjonsevne. Disse åtte prinsippene skal brukes som fortolkingshorisont for konvensjonens øvrige artikler. Det betyr for eksempel at i vurderingen av hva som kan være en god boform, skal en se på hvilke alternativer som best ivaretar disse åtte prinsippene. Også utdanningstilbud skal vurderes i lys av om det fremmer respekt for barnets utviklingsmuligheter. I norsk kontekst vet vi både fra forskning og fra kritikken Marte Wexelsen Goksøyr har fremmet at barn og unge med kognitiv funksjonsnedsettelse ofte ikke møtes med positiv interesse for deres muligheter (Kermit 2019; Goksøyr 2012).

De neste artiklene fram til artikkel 9 konkretiserer statenes ansvar. Viktigst i denne sammenhengen er kanskje artikkel 4 i, som pålegger statene ansvar for at de personer som arbeider med personer med funksjonsnedsettelse skal kjenne til menneskerettighetene på området. Det er derfor statens ansvar å sørge for at lærere, vernepleiere, helsefagarbeidere, sykepleiere, leger, kommunale planleggere, kollektivtransportører og andre vet at personer med utviklingshemming har samme rettigheter som alle andre borgere. Når profesjonsutøvere og fagarbeidere kjenner til rettighetene til tjenestemottakere, blir det en faglig oppgave å finne ut av hvordan tjenestene kan støtte menneskerettighetene. Dette skal vi komme tilbake til.

Artikkel 9 til 30 er artikler som konkretiserer menneskerettighetene på konkrete enkeltområder. Artikkel 9 handler om tilgjengelighet, 19 om å bo selvstendig og høre til i et lokalsamfunn, artikkel 24 handler om utdanning, artikkel 25 om helse og artikkel 30 handler om kultur og fritid. Vi skal i dette kapitlet komme nærmere inn på artikkel 9, 19 og 30. Konvensjonen bekrefter at personer med funksjonsnedsettelse har like rettigheter som andre borgere, og konkretiserer hva disse rettighetene går ut på, samt bidrar til en fornyelse av menneskerettighetene mer generelt ved å vektlegge selvbestemmelse (Skarstad 2019). Vi skal nå se nærmere på hvor denne konvensjonen er viktig og innebærer at funksjonsevne og funksjonshemming anerkjennes som tema av menneskerettslig betydning.

Funksjonsevne som menneskerettighetstema

CRPD understreker at menneskerettighetene gjelder for personer med funksjonsnedsettelse på linje med andre mennesker. Men er ikke dette så opplagt at det ikke er nødvendig med en egen konvensjon? I et historisk perspektiv kan vi se at det har vært en gradvis utvikling i retning av å innse at funksjonshemming hindrer borgere i å benytte seg av sine rettigheter. Utviklingshemmede ble for eksempel i mange år plassert i institusjoner hvor omsorgen ble gitt uten at det ble tatt hensyn til at personen med behov for omsorg ikke bare er en tjenestemottaker men også samtidig en borger i samfunnet. HVPU-reformen, som var en levekårsreform, ble gjennomført i årene fra 1988-1994 og førte til en nedbygging av institusjonene. Reformen var likevel ikke gjennomgripende nok til at de personene som tidligere hadde bodd innenfor rammen av institusjonene nå ble inkludert som borgere på

linje med andre i lokalsamfunnet. En grunn til dette er at tjenestene ikke i tilstrekkelig grad ytes på måter som støtter deltakelse og medborgerskap.

Første gang funksjonshemming ble anerkjent som et menneskerettighetstema var da FN i 1981 lanserte FNs internasjonale år for funksjonshemmede. Dette ble fulgt opp av FNs tiår for funksjonshemmede i 1983-1992. I 1993 ble FNs standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming vedtatt og i 2006 var FNs hittil siste konvensjon, funksjonsevnekonvensjonen klar til signering. I løpet av disse årene, fra 1981 til Norge ratifiserte funksjonsevnekonvensjonen i 2013, har menneskerettighetene blitt styrket fordi flere mennesker er inkludert som personer med rettigheter. I menneskerettighetsfeltet er konvensjonen nyskapende fordi den vektlegger ikke bare rettighetene, men også forutsetninger for at borgerne kan benytte seg av sine rettigheter.

Vi kjenner det imidlertid som en problemstilling på migrasjonsfeltet at menneskerettighetene ikke er sterke dersom det ikke er et statsborgerskap og en stat eller annen myndighet som garanterer personene rettighetene gjennom en form for plikt til å følge opp menneskerettighetene i konkret politikk og praksis. En person som er uten statsborgerskap, er i praksis rettsløs hvis ikke landet personen oppholder seg i er villig til å garantere vedkommende sine rettigheter. Derfor er selve retten til å ha rettigheter viktig (Arendt 2004; Birmingham 2006; Lid 2010).

Tilgjengelighet

Det er altså skjedd en endring på menneskerettighetsfeltet i retning av inkludering av flere mennesker som regnes som personer med rettigheter. På linje med kvinner og barn er rettighetene til personer med funksjonsnedsettelse tydeliggjort og styrket. Et nøkkelbegrep i funksjonsevnekonvensjonen er tilgjengelighet. Det å ha rettighet er ikke det samme som å kunne benytte seg av sine rettigheter. Et eksempel kan illustrere. En person kan ha rett til å delta i kultur og fritidsliv for eksempel ved å gå på kino og se en film. Men hvis en person, for eksempel en kvinne i trettiårene trenger assistanse for å kunne se filmen, altså en å gå sammen med, har da kvinnen også rett på følge til kinoen? Hvis kvinnen har rett til assistanse for å se en film på kino, er dette da en del av tjenestetilbudet til kvinnen, eller skal det forstås som en tilleggstjeneste, og hvordan skal denne tjenesten finansieres?

Tilgjengelighet er en bro mellom *det å ha* rettigheter og å kunne *benytte seg* av sine rettigheter. Det er ikke tilstrekkelig å ha rettigheter på et abstrakt nivå på linje med andre, man må også ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter på linje med andre. Dette er det virkelig nyskapende med funksjonsevnekonvensjonen, den identifiserer og bidrar til bevisstgjøring av at rettigheter ikke er tilstrekkelig dersom det ikke er en struktur for å støtte muligheten til å benytte seg av rettighetene. Hvordan en struktur for menneskerettigheter kan se ut vil avhenge av behov. Når det gjelder rettigheter for personer med utviklingshemming, er utforming av tjenestetilbudet en grunnleggende del av det som kan fremme menneskerettigheter for personen.

Konvensjonens vektlegging av tilgjengelighet er altså både et overordnet og gjennomgripende tema og innebærer en helt konkret forpliktelse for statene. I konvensjonens artikkel 9 konkretiseres tilgjengelighet blant annet som tilgjengelighet til bygninger, gater, byrom, utdanning, transport og tjenester. For at personer med utviklingshemming skal oppleve å ha likeverdig tilgjengelighet til ressurser, arenaer og goder, er ofte utforming av tjenestetilbudet viktig. De som yter tjenester inngår som en del av en helhetlig tilgjengelig løsning ved å være en støtte for den enkelte som for eksempel ønsker å delta i utdanning, arbeidsliv og fritidsaktiviteter få tilgang til nødvendig helsehjelp.

Funksjonsevne som diskrimineringsgrunnlag

Norge fikk den første loven som forbød diskriminering på grunnlag av funksjonsevne i 2009, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som i 2018 ble en del av likestillings- og diskrimineringsloven (Lid 2020). Med implementering av denne loven blir det forbudt å diskriminere på grunnlag av funksjonsevne. Men hvordan skal diskriminering på grunnlag av funksjonsevne forstås? For å kunne si noe om dette må vi gå veien om hvordan funksjonshemming forstås.

Både i Norge og internasjonalt er funksjonshemming et komplekst begrep som omfatter individuelle, sosiale, kulturelle og politiske forhold. Konkret forstås funksjonshemming i funksjonsevnekonvensjonen som deltakelsesbegrensning. Personer med fysisk, mental, intellektuell og sensorisk funksjonsnedsettelse kan møte barrierer i ytre omgivelser som hindrer deltakelse ut fra egne ønsker og behov. Hvis kvinnen i eksempelet ovenfor ikke får følge til kino, blir mangel på assistanse en barriere som hindrer henne i å delta i en kulturell aktivitet.

En person som bor i et bofellesskap med tjenester kan oppleve å måtte delta på aktiviteter sammen med andre beboere i samme bofellesskap fordi det ikke er god nok bemanning til å legge til rette for at individuelle ønsker og behov kan imøtekommes. Hvis funksjonshemming forstås som et individuelt problem, kan man slå seg til ro med at alle ikke har samme muligheter og skal ha tilgang til samme livskvalitet. Ifølge funksjonsevnekonvensjonen kan funksjonshemming ikke forstås i et slikt individuelt perspektiv. Barrierene som hindrer deltakelse, oppstår i et samspill mellom menneske og omgivelse. Hvis alle skal ha like muligheter til samfunnsdeltakelse, må barrierer som hindrer deltakelse identifiseres og fjernes.

Dette er et relasjonelt perspektiv på funksjonshemming hvor funksjonshemming oppstår i dette samspillet mellom menneske og omgivelse. Når for eksempel en kommune planlegger for gange og kollektivtransport i et lokalsamfunn, er dette med tanke på visse konkrete borgeres behov. Hvis den som planlegger er bevisst om at noen borgere i ethvert lokalsamfunn har kognitiv funksjonsnedsettelse, for eksempel utviklingshemming, blir det viktig å forsøke å legge til rette for at personer med utviklingshemming kan gå og reise kollektivt ut fra egne premisser. Da vil for eksempel trygghet, veifinning, enkel og forståelig informasjon være

viktige faktorer å ta med i planleggingen. Men også å legge til rette for at dem som arbeider i bofellesskap som en del av tjenestene kan bidra til at behovene til personer med utviklingshemming blir ivaretatt i lokalsamfunnsplanleggingen.

Oppfølging i Norge

Det viktigste dokumentet for oppfølging av konvensjonen for personer med utviklingshemming er NOU 2016:17 «På lik linje - Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming». Denne offentlige utredningen, som følges opp av en stortingsmelding i 2020, gir en gjennomgang av dagens status for utviklingshemmede vurdert opp mot aktuelle artikler i konvensjonen. Utredningen peker på at statusen er dårlig på de fleste områder. Personer med utviklingshemming opplever diskriminering, fratras rettslig handleevne, blir underlagt tvang og restriksjoner uten at det er saklig begrunnet, er utsatt for vold og overgrep, får dårligere utdanning og opplæring, har dårligere tilgang til jobb, helsetjenester og kan bare sjelden velge egen boform, bare for å nevne noen punkter (NOU 2016:17).

Kunnskap om menneskerettighetene er en del av yrkesetikken for profesjonsutøvere. Fordi samfunnet endrer seg på dette området, må temaet menneskerettigheter tas inn i profesjonsutdanningene. Men der er også nødvendig med gode tilbud om kurs og etter- og videreutdanning samt masterutdanning.

Hva betyr selvbestemmelse for en person med utviklingshemming, og hvordan kan tjenestene støtte muligheter til selvbestemmelse? Som eksempel kan vi se på artikkel 19 i funksjonsevnekonvensjonen, som handler om tilknytning til lokalsamfunnet. Ifølge denne artikkelen skal personer med funksjonsnedsettelse ha mulighet til å velge bosted, og tilbud og fasiliteter i nærmiljøet skal være tilgjengelig på en likeverdig måte. Hvis en skal oppnå dette, må planlegging og utforming av offentlige rom, kollektivtransport og tjeneste-, nærings- og kulturtilbud være utformet slik at de kan brukes av personer med utviklingshemming.

Tjenestene må da også være utformet slik at de støtter personens deltakelsesmuligheter. Dette kan for eksempel ivaretas ved at fagpersoner som arbeider i en bolig for utviklingshemmede, deltar på møter i regi av kommunen for å drøfte nærmiljøutviklingen. Personer med utviklingshemming kan ofte ikke selv sette seg inn i lokale planer for by- og tettstedsutvikling, men vernepleiere, pedagoger, ergoterapeuter og miljøarbeidere kan gjøre dette. På bakgrunn av innsikten personer fra disse profesjonene har, kan de bidra med sin kunnskap til kommunen, som er ansvarlig for kvaliteten i den romlige planleggingen. I dagens lovverk er universell utforming og tilgjengelighet inkludert i plan- og bygningslovens formålsparagraf. Også medvirkning er lovfestet i plan- og bygningsloven. Men for at kunnskapen om hva som er viktig for å oppnå god tilgjengelighet for personer med utviklingshemming i lokalsamfunnet, må de fagpersoner som besitter denne kunnskapen engasjere seg i de lokale planprosessene.

Tjenesteyterne kan også være gode på å involvere beboerne og tjenestemot-

takerne i samtaler om ting som er viktige for den enkelte i hverdagen. Dette kan være bruk av kollektivtransport, cafeer, idrett, frivillighetssentral, menigheter og speider'n med videre. Slike samtaler kan være på ulike språk, talespråk, tegnspråk, taktil kommunikasjon, alternativt supplerende kommunikasjon med videre. Det viktige er at samtalene skjer på måter som legger til rette for at den enkelte kan ta del på egne premisser.

Et annet relevant eksempel er kultur og fritid. Ifølge funksjonsevnekonvensjonens artikkel 30 skal personer med funksjonsnedsettelse ha tilgang til kultur og deltakelse i kulturliv på linje med andre. Dette omfatter tilgjengelighet til steder, som for eksempel museum, teater og kino, og tilgang til det som foregår på disse stedene, en utstilling, et teaterstykke og en filmvisning. En skal også ha tilgang til å delta i kulturlivet for eksempel ved å kunne være skuespiller der det er aktuelt, og ellers kunne utvikle og bruke sine kreative evner.

I en del sammenhenger er det boligens dag- og ukeplan som regulerer og bestemmer over personers handlingsrom i større grad enn den enkeltes egne ønsker og interesser (Guddingsmo 2019). En beboer som bor i en bolig med offentlig finansierte tjenester og som har en fritidsinteresse vedkommende ikke deler med noen av de andre beboerne i samme bolig, kan oppleve problemer med å få følge opp sin interesse når det ikke er tilstrekkelige personalressurser til at den enkelte beboer kan velge aktivitet etter egne ønsker og interesser. I slike situasjoner må den enkelte tjenesteyter og kollegafellesskapet finne konkrete løsninger som fungerer. For eksempel å samarbeide med frivillige organisasjoner, knytte til seg støttekontakter eller la den enkelte beboer velge en aktivitet i uken. Det viktige er å fortsette samtalen om hvordan en best kan legge til rette for deltakelse og ikke nøye seg med praksiser som gir lite rom for selvbestemmelse.

Kunnskap om menneskerettigheter

Hva den enkelte ansatte og tjenestemottaker vet om menneskerettigheter er viktig for hvilke forventninger vedkommende har til livsmuligheter og handlingsrom. Derfor er det et grunnleggende utgangspunkt at utviklingshemmede og deres familie og venner kjenner til hvilke rettigheter de har. Også ansatte i profesjonsyrker og i kommunale og offentlige virksomheter av allmenn interesse må vite at personer med utviklingshemming er borgere i samfunnet på linje med andre. Funksjonsevnekonvensjonen framhever viktigheten av å øke bevisstheten om dette i artikkel 8, som også forplikter statene på å motvirke diskriminering og motarbeide stigmatiserende karakteristikk av konkrete personer.

Profesjonsutdanningenes pensum og fagplaner er viktige for konkretiseringen av Norges forpliktelser for å ivareta utviklingshemmedes menneskerettigheter. De fagpersonene som jobber tett på den enkelte tjenestemottaker er de som i dagliglivet legger føringer for hvilke livsmuligheter den enkelte har. Samtidig er det viktig også med en bevisstgjøring på samfunnsnivået slik at utdanning, livslang læring og arbeidslivet tilpasses slik at personer med utviklingshemming

kan delta på de arenaer som verdsettes av den enkelte.

Kunnskap og bevissthet om menneskerettighetene er nødvendig for å forstå hva rettighetene kan bety for praksis. Derfor er det viktig å bygge en god kultur for å realisere menneskerettighetene i kommunene og i det enkelte botilbud. Menneskerettigheter er dermed også en språklig oppgave. Vi må finne og bruke et språk som fremmer deltakelse og selvbestemmelse slik at menneskerettighetene fremmes helt konkret i den enkeltes hverdagsliv.

Den enkelte tjenesteyter må være forberedt på å se hva den enkelte tjenestemottaker trenger av støtte. Kunnskap om menneskerettigheter er både teoretisk og praktisk kunnskap. På et generelt nivå er det viktig å være klar over at alle tjenestemottakere også er borgere med rettigheter på linje med andre borgere i samfunnet. Dette er ikke ny viten. Allerede NOU 2001:22 «Fra bruker til borger» slo fast at den som er bruker av tjenester alltid samtidig også er borger, og at deltakelse og gode levekår er målet med tjenestene (Sosial- og helsedepartementet 2001). Funksjonsevnekonvensjonen kan, dersom den brukes med innsikt, bli viktig for å fremme selvbestemmelse i konkrete situasjoner for den enkelte tjenestemottaker.

Litteratur

- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Oslo
- Birmingham, P. (2006). *Hannah Arendt and human rights: the predicament of common responsibility*. Bloomington: Indiana University Press.
- Goksøyr, M. W. (2012). *Jeg vil leve*. Oslo: Forlaget Oktober.
- Guddingsmo, H. (2019). «Da må jeg spørre boligen først» - Opplevelsen av selvbestemmelse i bofellesskap. Tøssebro, J. (red.), *Hverdag i velferdsstatens bofellesskap* (pp. 78-94). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kermit, P. (2019). Har vi fantasi til å forestille oss den inkluderende skolen? Caspersen, J., & Wendelborg, C. (Red.). *Skolen vår!* Oslo: Gyldendal.
- Lid, I. M. (2020). *Universell utforming og samfunnsdeltakelse*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Lid, I. M. (2017). Martha C. Nussbaums politiske teori om rettferdighet som bidrag til et teoretisk grunnlag for likeverd og medborgerskap. *Fonteneforskning* (1), 16-34. Oslo: FO.
- Lid, I. M. (2010). Accessibility as a Statutory Right. *Nordic Journal of Human Rights*, 28(1), 20-38. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2016:17. *På lik linje – Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- NOU 2001:22. *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Oslo: Sosial- og helsedepartementet.
- Skarstad, K. (2019). *Funksjonshemmedes menneskerettigheter. Fra prinsipper til praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

ANDRE KAPITTEL

Aksjonslæring

Av Gro Lorentzen

Aksjonslæring innebærer å ta utgangspunkt i de ansattes egne erfaringer. Det er praksisnært, og egen arbeidsplass brukes som arena for å igangsette tiltak i samarbeid med andre. Dette innebærer at kollegaer på arbeidsplassen får muligheten til å ta del i hverandres kunnskaper. Sentralt i denne boka er å se på hvordan kultur og aktiviteter kan brukes systematisk i møte med ulike grupper – med utgangspunkt i tjenestemottakeres egne behov, ønsker og kanskje drømmer.

Aksjonslæring representerer ikke nødvendigvis noe nytt, sjøl om begrepet ikke er kjent. Aktiviteter som forekommer i aksjonslæring benyttes på mange arbeidsplasser, som refleksjoner med kollegaer og bruk av logg. Dette er sentrale verktøy i aksjonslæring.

Mye av det som er skrevet om aksjonslæring, handler om læring i skoler og barnehager, men aksjonslæring benyttes også som strategi i lokalt utviklingsarbeid og lederutvikling. I denne boka har vi overført dette tankegodset til ulike typer arbeidsplasser.

Dette kapitlet ser nærmere på hva aksjonslæring er; begrepsavklaring, teoretisk grunnlag og metodiske tilnærminger. Aksjonslæring blir også knytta opp mot lærende organisasjoner. Ulike verktøy blir presentert, og det gis eksempler på hvordan disse verktøyene er benytta. Disse eksemplene bygger på beskrivelser fra ulike praksisplasser.

Hva er aksjonslæring?

«Aksjonslæring kan defineres som en kontinuerlig lærings- og refleksjonsprosess støttet av kollegaer der intensjonen er å få gjort noe» (Tiller 2006: 52). Det handler om å foreta endringer på bakgrunn av refleksjoner over erfaringer med tanke på å gjøre det bedre.

Begrepet aksjonslæring peker på to forskjellige aktiviteter; aksjon og læring. Aksjon innebærer handling og kraft, mens læring forbindes med teori, forståelse og tenkning. Gjennom aksjonslæring skal handling og refleksjon forenes med utgangspunkt i egne og andres erfaringer.

Styrken i aksjonslæring er at personene i organisasjonen blir oppmerksomme på og kan nyttiggjøre seg det som allerede er der av kunnskap. Gjennom kritiske og systematiske refleksjoner over daglige erfaringer, kan man utvikle ny praksis. Varige endringer skjer når medarbeiderne sjøl finner løsninger på bestemte faglige utfordringer (Lorentsen 2017).

Aksjonslæring bygger på grunnleggende verdier som deltakelse, involvering, ansvarliggjøring, kritisk refleksjon og forpliktelse til å lære av egne erfaringer (Tiller 2006). Det at en har en forpliktelse til å lære av erfaringer, betyr at utsagn som «sånn har vi alltid gjort det, og det har vi tenkt å fortsette med» ikke har noen mening.

Revans identifiserer aksjonslæringas hovedmål slik:

- Å gjøre nyttige framskritt når det gjelder å håndtere et eller annet problem (eller mulighet) i en organisasjon.
- Å gi deltakerne tilstrekkelig spillerom til å lære ved hjelp av observasjoner, refleksjoner og utprøvinger på egen hånd og i samarbeid med andre.
- Å oppmuntre medarbeidere i en organisasjon til å begynne med ny giv. (Lorentsen 2014: 4 og 5).

Aksjonslæring bygger på positivitet og positiv psykologi. Dette er en forholdsvis ny retning innafor psykologien som fokuserer på menneskelige styrker, positive følelser, mental sunnhet og optimal funksjonsevne. Her er det mennesker på sitt beste; fulle av energi, livsglede og evne til å mestre utfordrende situasjoner som er av interesse (Hauger, Højland & Kongsbak 2008).

Positiv psykologi er en retning som er relevant i aksjonslæring. Det er ressurser vi er ute etter. Vi ønsker å ta tak i den enkeltes ønsker. Dette er en ganske annerledes måte å tenke på enn vi ofte gjør innafor helse- og sosialsektoren, der sjukdom og problemer er utgangspunktet for arbeidet. Vi må sjølsagt ikke neglisjere eller bagatellisere det som er problematisk, men for å møte problemer er det viktig at vi har ressurser vi kan bygge på. Og utgangspunktet for arbeidet vi gjør sammen med ulike tjenestemottakere er ikke nødvendigvis fordi vedkommende presenterer problemer, men fordi vedkommende ønsker å gjøre noe som gir mestring, mening og trivsel.

Aksjonslæring dreier seg ikke bare om å ivareta tjenestemottakeres ressurser, men også benytte det som eksisterer av positiv erfaring og kunnskap på arbeidsplassen. Vi er ikke ute etter å «finne fem feil», men heller å søke etter suksesshistoriene. Tiller (2006) peker på glede og stolthet som viktige utviklingsstjerner, der en tar vare på de gode øyeblikkene.

Lærende organisasjoner

Peter Senge (1999) beskriver den lærende organisasjonens ånd og sjel; «Organisasjoner lærer bare ved at mennesker lærer. Individuell læring gir ingen garanti for organisasjonsmessig læring. Men uten den individuelle læringen blir det heller ingen organisasjonsmessig læring». Sagt på en annen måte; for å skape og opprettholde en lærende organisasjon, er individuell læring nødvendig, men ikke tilstrekkelig. Her går aksjonslæring og lærende organisasjoner hånd i hånd.

I boka *Organisasjoner som begeistrer* (Hauger et. al. 2008) trekkes *Appreciative*

Inquiry inn. «Det er en tilnæringsmåte til endringer i organisasjoner, som har som grunnleggende antakelse at spørsmål som bidrar til samtaler om styrker, suksesser, potensialer, håp og drømmer, i seg selv frambringer endringer» (ibid: 15). Også her dreies oppmerksomheten bort fra barrierer til løsninger der organisasjonen og medarbeiderne kan lære av sine suksesser og fokusere på håp og drømmer.

Organisasjoner er i stadig endring. Dette fører ofte til uro, og til ulike måter å motsette seg endringer på. En viktig erfaring i utvikling av organisasjoner, er at mennesker ikke nødvendigvis er mot endringer, men at en ønsker å medvirke og delta i de endringsprosessene som pågår. Det å utvikle organisasjoner og samtidig utvikle medarbeidere og styrke arbeidsmiljøet, er derfor noe som bør pågå parallelt (ibid).

Dette er kunnskaper det er viktig å benytte når en vil være med på å gjøre endringer på arbeidsplassen. Det å utforske hvordan en skal utvikle gode aktivitetstilbud til ulike grupper, krever nettopp at ansatte i virksomheten er med i det arbeidet som må utføres for å kunne lykkes.

Systematisk arbeid

Tilrettelegging av kultur- og fritidsaktiviteter krever systematisk arbeid. Innafor aksjonslæring benyttes ofte noe som kalles aksjonslæringssyklusen, som har følgende sentrale aktiviteter; planlegging, observasjoner, innsamling av informasjon, analyse og fortolkning (Lorentsen 2014).

I boka *Aktiv omsorg* presenteres en metodisk framgangsmåte som har i seg mye av det samme som aksjonslæringssyklusen (Disch, Lorentzen og Midtsundstad 2017). Den konsentrerer seg om behov og ønsker knytta til kultur- og fritidsaktiviteter. Metoden har følgende faser:

- Utgangspunktet – et behov eller ønske
- Kartlegging
- Analyse og valg av aktivitet
- Målsetting
- Planlegging
- Gjennomføring
- Evaluering

Dette er en systematisk måte å arbeide på som man finner innen mange fagfelt (Lorentzen 2017). Vi har også trukket inn *Fritid med Bistand* som innehar den samme logikken, og som også ivaretar fokuset på aktivitet (Midtsundstad 2013). I *Fritid med Bistand* kan en utføre aktiviteter i samhandling med en frivillig organisasjon, eller eksempelvis med en kommunal fritidsklubb.

Arbeidet i de ulike fasene innebærer ulike aktiviteter. Det er grunnleggende at den det angår hele tiden er fokus for arbeidet.

Sjøl om brukermedvirkning og brukerstyring ses på som viktige, er det ikke

alltid at tjenestemottakere virkelig blir tatt på alvor. Brukere er i ulik grad i stand til å fremme sine behov og ønsker, eksempelvis kan personer med kognitiv svikt ha problemer med å legge fram det de vil. Ansatte må være lydhøre – ikke bare til det som blir sagt – men også måten det blir sagt på, mimikk og kroppsspråk. Ansatte må vise hvilke valgmuligheter som er til stede, og gjerne la brukere prøve forskjellige aktiviteter for at de skal kunne gjøre reelle valg.

Kartlegging er grunnleggende for å få til et godt resultat. Det beskrives nærmere i kapittel 3. Her tydeliggjøres også at kartlegging av ressurser hos tjenestemottakere bidrar til at ansatte får et annet syn på vedkommende. Det blir spennende å leite etter hva som er et ønske, behov eller drøm. Det gjør at ansatte i større grad blir i stand til å se brukeren som et menneske med ulike sider, ikke bare en som er avhengig av hjelp på grunn av helsemessige eller sosiale problemer.

På samme måte kan dette gjøres gjeldende på arbeidsplassen og i lokalsamfunnet. Hva har vi her? Hvilke ressurser kan vi benytte i arbeidet videre? Alt fra kollegaers interesser og evner til ressurser i lokalsamfunnet som kan representere mye; mulighet for friluftsliv, gode kulturinstitusjoner som bibliotek og kulturskoler, gallerier og utstillinger – for å nevne noe.

En god kartlegging legger føring for hva slags aktivitet som skal velges. Tjenesteyteren må benytte sin kompetanse for å forstå hva brukeren ønsker dersom vedkommende kan ha språkvansker eller kognitive utfordringer. Mange har ingen erfaring med å få det de ønsker, eller veit rett og slett ikke hva de kan velge i. Kanskje de rett og slett trenger å prøve ut ulike aktiviteter.

Gjennom hele det metodiske arbeidet er det viktig å jobbe sammen med tjenestemottakeren. Det er også viktig at ansatte som skal være med i aktiviteten, er med gjennom hele prosessen. Det vil gi større forståelse for det arbeidet som skal gjøres, og motvirke motstand i organisasjonen. Refleksjon er en nyttig måte å vurdere handlingsalternativer på.

Det kan være en god hjelp i arbeidet å se på Tillers sju utviklingsveivisere som han presenterer i boka *Aksjonslæring – forskende partnerskap i skolen* (Tiller 2006):

- *Alle må utvikle seg.* Det må legges til rette for at tjenestemottakere får mulighet til å utvikle seg ut fra de mulighetene vedkommende har. For at utvikling skal finne sted, er det nødvendig at det skjer en personliggjøring og en involvering. Dette gjelder sjølsagt også ansatte.
- *Mennesker behøver utfordringer.* Det å mestre er noe en ønsker å tilstrebe. Det gir glede, og mot for å prøve nye utfordringer. Men det forutsetter at utfordringene er tilpassa den det gjelder.
- *Gjensidighet.* På arbeidsplassen er det viktig at de ansatte både gir og mottar hjelp fra hverandre. En bør også finne situasjoner der tjenestemottakeren er den som har muligheten til å yte noe tilbake.
- *Hold øye med det svake leddet.* En kjede er ikke sterkere enn det svakeste leddet. På mange arbeidsplasser erfarer man at det ikke er brukere, men ansatte, de snakker om. Her er det viktig å ha med sine kollegaer gjennom

hele prosessen.

- *Ha et våkent blikk på dypkulturen.* Hva er hensikten med det vi gjør, hvilke forventninger er det til den organisasjonen vi jobber i? Dette er spørsmål en kan stille seg for å finne ut hva som ligger bak dagligdagse gjøremål.
- *Skap kreativ spenning.* Utviklingsarbeid medfører at en må prøve seg fram. En må også se organisasjonen fra ulike sider. Det er all grunn til å tro at miljøarbeiderne i boligen har et helt annet syn på hva som foregår der enn det beboerne har. Dette kan være utgangspunktet for gode samtaler.
- *Den som berøres skal høres.* Dette er et viktig demokratisk prinsipp, det er grunnleggende i arbeidslivet – og – det er viktig at dette realiseres på en god måte for dem som er avhengige av hjelp.

Verktøy i aksjonslæring

Refleksjon står sterkt i aksjonslæring, og benyttes på ulike måter. Tidligere har vi vært inne på at en kan reflektere over egne og andres erfaringer for å oppnå ny kunnskap. Gjennom alle fasene i metodisk arbeid er det åpent for refleksjon som utgangspunkt for handling. Refleksjon er en del av kollegiale møter, der enkeltpersoner grupper eller hendelser er gjenstand for analyser.

Praksishistorier er et nyttig verktøy i aksjonslæring, og kan defineres som en fortelling med utgangspunkt i praksisfeltet. Den skal ha en begynnelse, et høydepunkt og en slutt, og den skal formidle et budskap på en detaljert og beskrivende måte (Fennefoss & Jansen 2004).

Birkeland (2004) viser at fortellingene kan ha ulik karakter. Det kan være solskinnfortellinger, vanefortellinger, suksessfortellinger eller vendepunktfortellinger. Det kan også dreie seg om tabbefortellinger, heltefortellinger, humorfortellinger eller unntakshistorier.

Historiene er situasjonsbeskrivelser av en person eller flere personer i samhandling. Beskrivelsene inkluderer opplevelser og følelser. Fortellingene bør være slik at de som ikke var tilstede, får et godt grunnlag for å forstå situasjonen og eventuelt kunne analysere den (Thorbergesen, Lindquist, Strømmen & Hansson 2003). Det innebærer at den som forteller historien må bestrebe seg på å unngå å tolke. Det er ikke mulig å ha dette som et absolutt krav. Vi tolker alle ubevisst på grunnlag av den utdanning, de verdier og erfaringer vi har. Derfor er det viktig at hendelsesforløpet beskrives så detaljert som mulig.

Praksisfortellinger er viktige utgangspunkt for refleksjoner blant kollegaer. Situasjoner kan ses på fra ulike synsvinkler, enten det gjelder å finne ut hva som gikk galt – eller tvert imot – hva var det som lyktes. Gjennom samtaler kan man sammen komme fram til ny praksis.

På mange arbeidsplasser er det strenge krav til dokumentasjon. Skjemaer skal fylles ut, logger skal skrives. Praksisfortellingene blir en annen måte å beskrive virkeligheten på, de fargelegger og gjør det mulig å forstå praksis på en bedre måte.

Som underviser har jeg sett at studenter har lettere for å huske og forstå teori

dersom det er knyttet praksisnære erfaringer til teorien. På samme måte kan praksisfortellinger bidra til ny kunnskap på de ulike arbeidsplassene. Et godt eksempel på en praksisfortelling, finner du i kapittel 3. Denne historien gir et godt utgangspunkt for å reflektere over Øyvinds situasjon og hvordan han kunne få et større sosialt nettverk, noe som var utgangspunkt for tilbudet. Det vil her både være mulig å reflektere sammen med kollegaer, men også sammen med Øyvind.

Et annet mye benyttet verktøy i aksjonslæring, er *GLL-metoden* (Tiller 2006). GLL står for gjort, lært og lurt. Dette er en måte å føre logg på som bidrar til systematikk og refleksjoner. Et loggskjema kan se slik ut (Lorentsen 2017: 47):

Tiltak	Gjort	Lært	Lurt
Her beskrives kort hva slags tiltak eller beslutning reflekser gjelder. En kort setning er tilstrekkelig.	Her skal logg-skriveren notere ned hva som er gjort. Er det f.eks. et tiltak som skal iverksettes, beskrives iverksettelsen. Hva var det hun/han gjorde? Hvordan var det han/hun gjorde det?	Her skal loggskriveren utforske sine tanker om lærdommen av det han/hun gjorde. Det kan f.eks. være hvordan tiltaket som ble iverksatt fortonte seg, og hvilke virkninger eller resultater det medførte.	Her skal loggskriveren føre inn sine tanker om hvilke forbedringer han/hun vil anbefale for arbeidet videre. Her kan det dreie seg om å foreslå mindre justeringer av tiltaket/beslutningen en har prøvd ut. Det kan også beskrives nye eller alternative tiltak som virker enda bedre.

GLL-loggen er utformet slik at den kan strukturere de erfaringer som gjøres i arbeidssituasjonen. De fleste synes det er uproblematisk å beskrive hva som faktisk er «gjort», og kan redegjøre for dette ganske utførlig. Hva som er «lært» og hva som er «lurt å gjøre», er mer komplisert. Her kommer refleksjonene inn, her må de ansatte benytte sine kunnskaper og erfaringer. Hva slags lærdom er det snakk om, hvordan virker tiltaket – og hva gjør vi videre. Under «lurt» kan det tas opp forslag til forbedringer i det videre arbeidet (Isaksen 2008).

Det er viktig at de individuelle loggene presenteres og gjøres tilgjengelige for kollegaer. På små arbeidsplasser innebærer det at alle kan være med. På større arbeidsplasser kreves det at en finner hensiktsmessige grupper. Noen har ingen kollegaer. Det gjelder mange av dem som jobber på frivilligsentraler. Noen reflekterer med ulike samarbeidsparter, mens andre velger å gjøre det sammen med brukergrupper. Det siste er særlig interessant, og åpner opp for at brukerne i større grad blir tatt på alvor.

GLL er en måte å evaluere et tiltak på. Dersom en går tilbake til målet med tiltaket, vil en se hvorvidt dette er nådd. Hvis målet ikke er nådd, må man trekke lærdom av det for i neste omgang å foreta de nødvendige endringer. Dersom målet er nådd, innebærer også det en lærdom som en kan bruke i det videre arbeidet.

I neste kapittel skal vi se nærmere på hvordan en kan kartlegge for å støtte aktivitet og deltakelse overfor enkeltpersoner.

Litteratur

- Birkeland, L. (2004). *Pedagogiske erobringer. Om praksisfortellinger og vurdering i barnehagen*. Pedagogisk forum, heftet.
- Disch, P.G., Lorentzen, G. & Midtsundstad, A. (red.) (2017). *Aktiv omsorg. Samspill mellom kultur, aktiviteter, helse og trivsel*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Fennefoss, A.T. & Jansen, K.E. (2004). *Praksisfortellinger – på vei til innsikt og forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Hauger, B., Høyland, T.G., & Kongsbak, H. (2008). *Organisasjoner som begeistrer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Isaksen, T. (2008). Refleksjonens dilemma og GLL-metoden. *Første steg, 4/2008*. Oslo: Utdanningsforbundet.
- Lorentsen, R. (2014). *Kultur aktivitet trivsel. Teorigrunnlaget for aksjonslæring i opplæringsprogrammet aktiv omsorg*. Høgskolen i Telemark.
- Lorentsen, R. (2017). Aksjonslæring i Disch, P.G., Lorentzen, G. & Midtsundstad, A. (red.) *Aktiv omsorg. Samspill mellom kultur, aktiviteter, helse og trivsel*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lorentzen, G. (2017). Miljøarbeid med bruk av kultur og aktiviteter i Disch, P.G., Lorentzen, G. & Midtsundstad, A. (red.) *Aktiv omsorg. Samspill mellom kultur, aktiviteter, helse og trivsel*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Midtsundstad, A. (2013). *Fritid med bistand. En metode for å støtte sosial inkludering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tiller, T. (2006). *Aksjonslæring – forskende partnerskap i skolen. Motoren i det nye læringsløftet, 2. utgave*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Revans, R.W. (1984). *The Origins and Growth of Action Learning*. Lund: Cartwell Bratt/ Studentlitteratur.
- Senge, P.M. (1999). *Den femte disiplin. Kunsten å skape den lærende organisasjon*. Oslo: Egmont Hjemmets Bokforlag.
- Thorbergesen, E., Lindquist, H., Strømmen, K. & Hansson, E.S. (2003). «Kunnskapens tre har røtter.» *Praksisfortellinger fra barnehagen*. HiT – notat 5.2003.

TREDJE KAPITTEL

Kartlegging

Av Marianne Kreutz, Katarzyna Ewa Ziemia
og Ellen Margrete Graarud

I dette kapitlet tar vi opp viktigheten av å kartlegge en persons ressurser før man velger fritidsaktivitet. Som Gro Lorentzen kommer inn på i kapittel 2, er kartlegging grunnleggende for å få til et godt resultat. Formålet i dette tilfellet er å kartlegge ressursene til en ung dame med mål å realisere idealene om en aktiv og meningsfylt tilværelse som er etter hennes ønsker, behov, forutsetninger og kanskje drømmer.

I og med at det er fritidsinteresser vi skal kartlegge, så har vi avgrenset kartleggingen til metoder og skjema som er utformet nettopp for dette området. I kapitlet benytter vi kartleggingsverktøyet *Fritidsprofilen* fra Fritid med Bistand (FmB) (se vedlegg 1). Metoden kan anvendes når målet er å bistå enkeltpersoner til deltakelse i selvbestemte fritidsaktiviteter.

Det er viktig at brukeren selv deltar aktivt i kartleggingen (Midtsundstad 2013). Metoden FmB bygger på forståelsen av empowerment som kan beskrives som en prosess der makt blir utviklet med det formål å gi individer eller grupper av mennesker økte ressurser, styrke deres selvbilde og gjenbygge evnen til å kunne handle på egne vegne i hverdagen (Midtsundstad 2013). Metoden følger en systematisk og trinnvis rekkefølge som saksbehandler må gjennomføre. Fasene i FmB ligger på <https://www.fritidmedbistand.no/> og er følgende:

- Et uforpliktende informasjonsmøte
- Kartlegging av interesser, ønsker og drømmer
- Kartlegging av fritidsaktiviteters innhold
- Valg av aktivitet
- En person fra aktiviteten får oppgave som tilrettelegger
- Lage en plan for deltakelse
- Tiltaket følges opp og evalueres

Vi skal nå bli kjent med Pernille som fylte 20 år for en måned siden. Hun og familien har nettopp fått vite at hun har barneautisme. For to år siden flyttet Pernille til Lillestrøm kommune fra en nabokommune. Hun hadde fram til da alltid bodd hos mor og søster, men skulle nå bo hos far og stemor. Tanken var at Pernille skulle fullføre videregående skole i Lillestrøm og bli frisør etter et lærlingeforløp. Men livet som lærling i en frisørsalong ble ikke som Pernille hadde tenkt. Hun strevde mye med å henge med i den faglige og praktiske utførelsen, men det var likevel den sosiale delen av jobben som skulle bli den

mest utfordrende. Hun kom utslitt hjem, hun gråt og hun sov bort fritiden sin. Far og stemor ble naturligvis bekymret. De observerte også at hun strevde med å være sosial ved familiebesøk eller med å vinne venner. Omgivelsene opplevde henne som «litt spesiell» og Pernille trakk seg unna og ville helst sitte på rommet sitt når det var besøk hjemme. Hun var også vanskelig å få motivert til å holde orden på rommet sitt eller bidra i husarbeidet. Selvfølgelig ting som å strukturere sin egen hverdag eller gjøre ting i prioritert rekkefølge, ble for vanskelig for henne, og det hun opplevde som umulige krav fra omgivelsene, gjorde at hun mistet både motivasjonen og motet. Selvbildet og troen på seg selv var i fritt fall og det ble mange tårer.

Far, stemor og lærlingeansvarlig meldte inn en bekymring til legen som henviste til habiliteringstjenesten for utredning. Konklusjonen ble barneautisme.

Det var en lettelse for Pernille og familien å få en diagnose og en forklaring på hvorfor hun strevde slik med å passe inn, men samtidig måtte Pernille og familien venne seg til en helt ny hverdag for henne. Den innebar for eksempel å avbryte lærlingeløpet som frisør. Pernille som hadde hatt en drøm om et selvstendig liv som frisør, fikk det byttet ut med et kartleggingsløp om grad av arbeidsevne i et NAV-system. Kanskje lå hennes jobbfremtid i en vernet bedrift med enkle og standardiserte arbeidsoppgaver og ikke i det ordinære jobbmarkedet som hun hadde strevd med å passe inn i og som familien hadde forsøkt å hjelpe henne inn i. Det ble dermed en helt ny måte for Pernille å vurdere seg selv ut ifra. Hun fikk etterhvert innvilget uføretrygd og fikk fast inntekt. Hun flyttet da fra far til egen leilighet. Her klarte hun seg godt ved hjelp av en kommunal boveileder som hjalp henne med å lage rutiner for husarbeid og annet. Men alle nederlagene som Pernille hadde møtt på veien var ikke glemt. Selvfølelsen hennes hadde fått en alvorlig knekk, og et spørsmål som reiser seg i etterkant er hvordan dette kunne skje?

SPØRSMÅL:

Hvorfor ble ikke Pernille fanget opp av systemet på et langt tidligere tidspunkt? Har du eller din personalgruppe erfaring fra lignende saker?

Generelt om kartlegging av interesser, ønsker og drømmer

Når man skal i gang med kartlegging av interesser, ønsker og drømmer, er det viktig å starte med å bli kjent med bruker, bygge tillit og gjøre bruker komfortabel med situasjonen. Trygghet og tillit er avgjørende for å få til en god kartlegging. Et viktig moment i så måte er å avklare med bruker hvor kartleggingen skal finne sted. Skal den foregå hjemme hos bruker eller ute på en kafé? I tillegg er det viktig å sette av god tid. Det kan være stor forskjell mellom individer for hvor fort de fatter tillit og åpner seg om sine interesser for andre. For noen kan en kartlegging gå raskt, mens det for andre vil bli en prosess som kan gå over flere møter.

Tilrettelegging

Når man skal kartlegge en person med nedsatt funksjonsevne, så kreves det at den som skal kartlegge gjør visse forberedelser og har litt kjennskap til utfordringene bruker har. Det kan for eksempel være å ta hensyn til brukers språkforståelse, kognitivt nivå, angst, adferdsforstyrrelser, psykiske forhold, syns- og hørselsutfordringer eller fysiske funksjonsnedsettelse. Som kartlegger kan man tilrettelegge på ulike måter. Man kan velge å gjøre intervjuet muntlig, skriftlig, med tegn til tale, ved hjelp av tolk eller digitale hjelpemidler, ved å vise bilder og video eller man kan oppsøke aktivitetene sammen med bruker for å gi en opplevelse av lyder, lukter, lys og gi dem lov til å ta på eller prøve utstyret i aktiviteten. Noen vil også trenge mange korte samtaler fordi de har problemer med å holde fokus over lengre tid og fort blir utmattet. Ett av hjelpemidlene er ASK som står for alternativ og supplerende kommunikasjon. ASK kan sies å være alt som hjelper en person til å kommunisere effektivt, når tradisjonelle måter å kommunisere på ikke strekker til. Eksempler på ASK er bruk av håndtegn, fotografi, grafiske symboler, konkreter eller hjelpemidler (f.eks. kommunikasjonsbøker, tematavler og talemaskiner). Handlinger, væremåter og kroppslige uttrykk som må fortolkes og tillegges mening av andre kan også omtales som ASK.

SPØRSMÅL:

Hvilke former for tilrettelegging kan være aktuelle for dine brukere?

Pernille har jevnlig besøk av hjemmetjenesten for å lære seg rutiner for å gjøre husarbeid og innkjøp. Petter, en av miljøarbeiderne som kom for å hjelpe henne, oppdaget at Pernille ikke hadde aktiviteter å gå til på fritiden. Petter avklarte med sin leder at han kunne hjelpe Pernille til en fritidsaktivitet gjennom å kartlegge hennes behov, ønsker og kanskje drømmer etter metoden FmB (Midsundstad 2013). Petter ga Pernille informasjon om FmB og hun stilte seg positiv til å få hjelp. I og med at Petter kjente Pernille godt etter å ha vært på besøk hos henne flere ganger, så visste han at hun ikke trengte noen hjelpemidler for å gjøre seg forstått, men han spør henne om hun trenger å ha med seg en trygghetsperson under kartleggingen. Pernille sier at hun ikke trenger det siden hun kjenner han så godt fra før. Deretter ble Pernille spurt om hvor hun ønsket de skulle gjøre kartleggingen. Hun fikk valget mellom hjemme hos seg selv eller på et bibliotek eller en kafé. Pernille valgte å ha møtet hjemme hos seg selv da hun har konsentrasjonsproblemer. Hjemme var det ikke så mye som kunne forstyrre henne eller ta bort fokus. Deretter avtalte Pernille og Petter en dato for kartleggingsmøtet.

Petter vet ikke hvor kjent Pernille er med forskjellige aktiviteter og forbereder seg til møtet ved å ta med seg både kartleggingseskjemaet *Fritidsprofilen* (se vedlegg 1) og brosjyren *Aktivitetsvelgeren* som han hadde lastet ned fra hjemmesiden til FmB.

Begge deler ligger under «Metodens verktøyer» på hjemmesiden til FmB <http://www.fritidmedbistand.no/>.

Aktivitetsvelgeren består av tegninger av ulike fritidsaktiviteter. Det er ofte lettere å både huske og å velge når man ser bilder av aktivitetene. Det er også lurt å følge progresjonen på spørsmålene i fritidsprofilen og å spørre om både tidligere og nåværende interesser og hobbyer. For eksempel spørre hva familie og venner har av fritidsinteresser. Kartleggeren kan også komme med forslag til aktiviteter som man kan se spor av i hjemmet til brukeren. Det kan for eksempel være en sykkel eller et par ski utenfor boligen eller et kjæledyr eller interesse for dyr generelt. I en kartlegging er det viktig å både lytte og stille oppfølgende spørsmål for å få bevegelse i kartleggingen. Det er også viktig å la brukeren få komme fram med sine ønsker og drømmer og ikke sile eller begrense. Kartleggeren bør heller ta tak i og utforske de ulike interessene og drømmene underveis i kartleggingsprosessen.

I noen tilfeller vil den man kartlegger ønske seg en aktivitet som er urealistisk. Kartleggingen av Pernille avdekket et sterkt ønske om å få spille på et fotballag for kvinner i lokalmiljøet. Det kan være et realistisk ønske for henne. Hvis hun derimot hadde sagt at hun ønsket å spille fotball på det norske landslaget for kvinner, så burde man realitetsorientert henne litt med å bruke for eksempel oppfølgende spørsmål: «Jeg hører hva du sier, og det er kjempeflott at du ønsker å spille fotball. De som spiller på landslaget har spilt fotball i mange år, og har trent veldig mye. Hvordan tenker du at du skal få til det?». I slike tilfeller kan det bli en balansegang for ikke å knuse ønsker, drømmer og motivasjon i vår iver etter å realitetsorientere. Og selv om drømmene kan være altfor kostbare eller umulige, så kan man få til mye med litt kreativitet og tilrettelegging med å foreslå substitutter for det egentlige ønsket. For eksempel ved å bli medlem av en supportergruppe for favorittlaget.

Det er også viktig å ta hensyn til mestring når det gjøres valg av aktivitet. Pernille ønsket å spille fotball, men hun ville kanskje mistet både motivasjonen og selvtilliten dersom damelaget spilte på et langt høyere nivå enn det hun har forutsetninger for. Det er derfor viktig at Petter passer på å forhøre seg om nivået i klubben.

Foreldre vil ofte kunne være viktige støttespillere i en kartleggingsprosess. De kjenner barna sine og kan komme med innspill i forhold til interesser og hva de har gjort tidligere i livet. Søsken og andre familiemedlemmer kan også ha innspill av betydning. Dette kan være interesser og aktiviteter som den du kartlegger ikke har tenkt over.

Petter spurte derfor om tillatelse fra Pernille til at han ringte og snakket med foreldrene hennes om fritidsinteressene hennes. Pernille ga sitt samtykke, og Petter ringte først far og deretter mor. Samtalene ble satt på høytaler slik at Pernille kunne høre hva som ble sagt og delta i samtalen. Samtalene med foreldrene ble riktignok en repetisjon av det Pernille allerede hadde nevnt, men

mor kom også med at Pernille hadde fortalt at hun savnet en å gå tur sammen med. Pernille sa det stemte, men at hun hadde glemt å nevne det.

Petter spurte Pernille om hva hun tenkte var det viktigste for seg nå; å finne en venn som hadde interesse for å gå turer eller å finne et lag hun kunne spille fotball med. Petter forklarte at han ikke kunne følge opp begge ønskene, for det ville ikke lederen hans tillate. Pernille ble veldig i stuss da hun måtte velge, for hun ønsket seg jo begge deler, men mor hjalp henne til en avgjørelse med å si at det kanskje var larest å velge fotballen, en turvenn var det jo mulig hun uansett fant blant de andre damene på laget. På den måten ville jo begge ønskene bli oppfylt. Pernille spurte da Petter om han kunne hjelpe henne med å finne et fotballag, for det var det viktigste fritidsønsket for henne.

Pernille, som var myndig, signerte deretter på en samtykkeerklæring, (se vedlegg 2), som også ligger under «metodens verktøy» på hjemmesiden til FmB. Samtykkeerklæringen fritok Petter for taushetsplikten og ga Petter tillatelse til å utlevere nødvendig og godkjent informasjon om Pernille til en kontaktperson i idrettslaget eller fotballaget. Petter avtalte å ringe Pernille i slutten av uken for å fortelle hva han hadde funnet fram til av fotballtilbud i nærmiljøet.

SPØRSMÅL:

Hvordan tenker du at foreldre og øvrig familie kan være til hjelp ved en kartlegging av brukernes fritidsaktivitet på din arbeidsplass?

Er det noe du som ansvarlig for kartleggingen ville gjort annerledes eller ser du andre momenter du ville trukket inn i kartleggingen av Pernille?

Kartlegging av ønsket fritidsaktivitet

Petter gikk inn på hjemmesidene til idrettslagene i nærmiljøet. Han fant ut at to av dem hadde damelag. Det ene var et 11er lag og det andre et 7er lag. Petter tenkte at et 7er lag kunne være det mest aktuelle fordi det ville gi færre mennesker for Pernille å forholde seg til sosialt og under spillet. Det fine med dette idrettslaget var også at det var gode bussforbindelser mellom baneanleggene og Pernilles leilighet. Pernille hadde ikke sertifikat, og det var viktig for Pernilles selvstendighet at hun kunne komme seg til og fra stedet på egen hånd. Pernille hadde gjennom kartleggingen oppgitt at hun tok både tog og buss alene. Blant annet reiste hun med buss annen hver helg for å besøke sin mor og søster i nabokommunen.

Petter ringte treneren av damelaget for å spørre han ut om laget. Treneren var glad for interessen og sa at Pernille var hjertelig velkommen. Damelaget spilte i den nedre divisjonen og var mer opptatt av det sosiale og spillegleden enn av å klatre oppover tabellen. Men ønsket man å klatre, kunne laget brukes som et springbrett til høyere divisjoner om Pernille var dyktig og ambisiøs nok. Petter visste at det var avgjørende for Pernille at hun fikk en tilrettelegger i laget som kunne gi henne nødvendig oppfølging og veiledning og informerte treneren om at Pernille hadde en diagnose som gjorde at hun strevde sosialt og med konsentrasjonen. Hun trengte

derfor en tilrettelegger nå i oppstarten. Det var viktig at dette var en pålitelig person, for i tillegg til å veilede Pernille i rutiner og regler måtte tilretteleggeren hjelpe henne med å bli sosialt inkludert. Dessuten måtte dette være en person som Petter kunne kontakte for informasjon om Pernilles trivsel og oppmøte. Treneren sa at han skulle spørre Maria som var en av damene på laget, og som han beskrev som omsorgsfull og inkluderende. I tillegg var hun en av de beste på laget.

Petter spurte om pris på medlemskontingent og hva som måtte kjøpes inn for å starte treningen og om Pernille kunne prøve seg litt før hun kjøpte utstyr og betalte medlemskontingent. Treneren sa det var i orden med en prøveperiode på en måned eller to. Det som var viktig i starten, var at Pernille hadde gode fotballsko, leggskinns og treningstøy. Hun ville uansett ikke få lov til å delta i kamper før om et par måneders tid siden hun var ny. De måtte observere hennes teknikk og formkurve for å finne hennes plass på laget.

De avsluttet samtalen med at treneren skulle ringe og gi Petter tilbakemelding når han hadde snakket med Maria om hun kunne være tilrettelegger. Heldigvis sa Maria ja uten betenkningstid og det ble snart avtalt et møte med Maria, Pernille og Petter. Møtet ble vellykket og underveis i møtet satte Petter opp en plan for oppstart og gjennomføring sammen med Maria og Pernille. Pernille begynte på laget uken etter og ga tidlig uttrykk til Petter for at hun trivdes godt. Maria skulle også vise seg å være svært etterrettelig i sin rolle som tilrettelegger. Det hendte Maria ringte Petter på eget initiativ hvis det var noe hyggelig hun ønsket å fortelle han om Pernille fra treningen eller når Maria lurte på om Petter kunne hjelpe Pernille med å få med seg alt av utstyr hun trengte til treningen. Det hendte jo at Pernille glemte både det ene og det andre. Maria hadde hjulpet henne med en gjennomgangsrutine av bagen etter treningen. Uten denne gjennomgangen lå det igjen både håndkle, treningstøy og leggskinns i garderoben eller drikkeflaske på banen etter henne. Foreldrene trådte også til på hjemmebane og ga Pernille støtte og hjelp for vask og pakking av treningstøy.

Det er vanlig å legge et løp for oppfølging og sluttevaluering etter en tidsperiode ved bruk av FmB, vanligvis ett år. Planen for Pernille var at hun etter dette året skulle være selvstendig og ikke lenger trengte Maria og Petters hjelp, men finne nok støtte i rutinene som ble bygd opp underveis for henne. Petter må på forhånd ha vurdert dette utfallet som sannsynlig. Eventuelt måtte Petter ha klar en plan B som kunne være familiehjelp eller en betalt offentlig hjelper, som en støttekontakt eller en frivillig fra Frivilligsentralen. Det er ikke å forvente at deltakere i lag og foreninger kan binde seg til å være hjelpere for andre på ubestemt tid. En slik avhengighet blir dessuten sårbar om hjelperen slutter eller noe annet uforutsigbart skjer.

I det neste kapitlet rettes oppmerksomheten rundt brukerens rolle og hvordan en kan legge til rette for medvirkning rundt deltakelse på kultur- og fritidsarenaen.

Litteratur

Midtsundstad, A. (2013). *Fritid med bistand. En metode for å støtte sosial inkludering.*

Bergen: Fagbokforlaget.

<http://www.fritidmedbistand.no/>

FJERDE KAPITTEL

Brukermedvirkning

Av Elisabeth Bjelke, Anette Sund og Elisabeth Antonsen

De fleste av oss er enige om at alle mennesker skal ha like rettigheter uavhengig av personlige egenskaper. Hver og en skal ha mulighet til å bestemme i eget liv. Gjelder dette også for personer som trenger offentlige tjenester og personalbistand?

Personer med utviklingshemming¹ kan trenge støtte og gode systemer hvis de skal finne ut av hva som er viktig i deres liv. De er avhengige av personale eller støttepersoner som er opptatt av brukermedvirkning og gode holdninger. De er avhengige av tjenester som definerer brukermedvirkning som en aktiv prosess. Prosessen må ha fokus på hvilke verdier og egne ønsker personen har.

Denne måten å jobbe på setter store krav til personale og hjelpere. Det holder ikke å gi omsorg, «ta vare på» og gjøre det vi mener er best for personen som får tjenester. Det krever systematisk opplæring og øving på en del ferdigheter vi vanligvis tar for gitt at er til stede. Vi må hjelpe folk til å tenke gjennom hva som er viktig i deres liv. Det kan være nødvendig med lettlest litteratur, ordforklaringer, hjelpe folk til å reflektere, forklare folk konsekvenser av valg, øve på valgsituasjoner og finne måter å hevde egne meninger for å nevne noe.

SPØRSMÅL:

Er dette noe du tenker på til daglig? Når du sier at brukermedvirkning blir ivaretatt på ditt arbeidsted – hva mener du egentlig da? Hvordan kommer dette til syne?

Det er ikke bare hvordan personalet jobber i samhandling med personer som avgjør følelsen av å bestemme i egne liv. Andre ting kan også virke styrende på hvordan tjenester blir gitt. Det kan for eksempel være turnus, vaktbok, ukeplaner og regler. Hvordan forholder du deg til dette? Tenker du at folk som bor i bofellesskap eller får kommunale tjenester må innfinne seg med systemene, eller leter du etter løsninger innenfor rammene?

I FN-konvensjonen som Inger Marie Lid presenterer for oss i kapittel 1, tydeliggjøres det at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal ha full og likeverdig rett til å nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter.

¹ Det finnes flere måter å definere utviklingshemming og funksjonshemming på. Ellingsen og Gjørum (2010, s.18) sier at «Utviklingshemming er en type funksjonshemming som er knyttet til et menneskes mentale, fysiske og emosjonelle utvikling, og forårsaket av en medfødt eller ervervet kognitiv svikt». I følge Eirin Lorentzen (2008) må disse tre kriterier finnes for å fastsette diagnosen: Betydelig lav intelligens tilsvarende IQ på 70 eller lavere, vesentlige avvik innen adaptive ferdigheter i dagliglivets funksjon, og at tilstanden skal ha oppstått før personen fylte 18 år. I Norge brukes diagnosesystemet ICD-10 når diagnosen utviklingshemming stilles.

Nesten daglig dokumenteres det at rettighetene til folk med nedsatt funksjonsevne brytes, selv om profesjonelle tjenesteytere hevder at de er opptatt av brukermedvirkning og selvbestemmelse. Er vi gode nok til å snakke om hva brukermedvirkning og selvbestemmelse egentlig betyr der vi jobber og for dem vi gir tjenester? Eller tenker vi at det holder at vi gir folk mer eller mindre reelle valg i ny og ne?

Det er kanskje ikke tilfeldig at det er akkurat menneskerettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne som får liten oppmerksomhet av folk flest. Mange vet ikke hvordan denne delen av befolkningen har det. Derfor kan det være lett å godta at de som er «annerledes» ikke har de samme rettigheter som de av oss som regner oss som «normale». Her ligger kanskje årsaken til at denne gruppen sjelden er med og utvikler egne tjenester eller involveres når store eller små avgjørelser skal tas.

Selvbestemmelse i et historisk perspektiv

Utviklingshemmede har historisk sett vært en gruppe som i svært liten grad har opplevd selvbestemmelse og brukermedvirkning. Ansvarsreformen som ble vedtatt i 1991, skulle bedre og normalisere levevilkårene for utviklingshemmede. De som bodde på sentraliserte institusjoner ble flyttet tilbake til sine hjemkommuner. Reformen ble gjennomført med lite forarbeid, og for mange førte tilbakeflyttingen til ensomhet og dårligere fritids- og aktivitetstilbud (Grande & Tenden 2010-2011).

På samme tid kom empowerment inn i faglitteraturen som et grunnleggende begrep. Empowerment handler om å styrke den enkeltes ressurser, selvilde og gjenbygge evnen til å handle på egne vegne i hverdagen. Det må arbeides med individ-, gruppe-, og samfunnsnivå samtidig, slik at personen og omgivelsene har samme forventninger (Lee 1996).

Går man inn på nettstedet www.institusjon.no og ser på prosjektet «Uhørte stemmer og glemte steder – fortellinger fra utviklingshemmedes historie» ser vi at det har skjedd en stor utvikling med tanke på brukermedvirkning og faglig jobbing frem til i dag.

Det er og har vært mye fokus på hvordan det skal jobbes med utviklingshemmede slik at de oppnår det gode liv. Det jobbes strukturert med mål og opplæringsplaner, og det legges vekt på at personalet har utdanning og kompetansehevings tiltak. Helhetlig jobbing omfavner tiltak som omhandler alle sider av livet. I bofellesskap og på dag- og arbeidssentre er personalet vant til å jobbe både med enkeltpersoner og i grupper.

Men hvordan ser vi egentlig på dem vi gir tjenester? Tenker vi at de er like mye verdt som for eksempel kollegaene våre? Hva vi tenker om mennesker er avgjørende for hvordan vi behandler dem.

Utfordringer for personer med bistandsbehov

Meyer og Gjærum (2010: 196) skriver: «Utviklingshemmede er forskjellige, faktisk mer forskjellige enn normalt fungerende mennesker, fordi en kognitiv svikt kan ha meget ulike utslag hos den enkelte.» Derfor er det viktig at man ikke vurderer mennesker kun ut fra diagnose, men bruker god tid til å bli kjent og setter ønsker, behov og interesser i sentrum.

Hvis man er avhengig av hjelp for å delta på ulike arenaer, er det ikke like enkelt å velge fritt i kultur- og fritidsaktiviteter. Bor man i bofellesskap, kan det føles som at man er avhengig av tillatelser for å gjøre forskjellige ting. Det er ukeplaner som skal følges og som kan være styrende for når man skal gjøre hva. Det er lite rom for omrokkinger hvis man trenger hjelp eller transport. Utviklingshemmede er vant til å sette egne behov til side, ta hensyn til naboer og en vaktbok som styrer hva som skjer på fritid og i ferien. Ofte har de ikke innsyn i vaktboken eller legging av planer. Det kan derfor føles enda mer urettferdig når planer blir forandret eller selvbestemmelsen blir begrenset.

Aktiviteter i helga kan være vanskelig å forholde seg til. Mange deler personal med andre og behandles ofte som gruppe når de skal finne på aktiviteter. De fleste er med når det planlegges fellesaktiviteter, men det er ikke alltid rom for å oppfylle egne ønsker. Ofte utgår planlagte aktiviteter fordi det er sykdom i personalgruppen eller at noen de deler personale med ikke vil dra på aktiviteten likevel. Tjenestestedene samarbeider sjelden om fritidsaktiviteter på kvelden eller i helgen. Mange utviklingshemmede ønsker at fritiden kunne være mer forutsigbar og styrt av egne ønsker og interesser.

En dame som bor i en bemannet bolig, sa det på denne måten: «Noen ganger gleder jeg meg så innmari til noe jeg har vært med å planlegge i helgen – noen ganger har de til og med valgt det jeg ville at vi skal gjøre. Så blir det avlyst fordi en av personalet blir syke. Da blir jeg så lei meg at det nesten koker i hodet, og da er det vanskelig å finne på noe annet selv.»

SPØRSMÅL:

Er dette noe du kjenner igjen? Hender det at systemet der du jobber kan sette begrensinger for retten til selvbestemmelse og medbestemmelse for dem du jobber for?

For mange tjenestemottakere er det utfordrende å opprettholde eller etablere nye nettverk. De fleste har nettverk gjennom et dagtilbud, men trenger hjelp av personalet om de skal pleie vennskap på fritiden. Det er ikke alltid personalet tenker over hvor viktig det er å legge til rette for å møte venner. Ofte tenker personalet kun på det som skjer på boligen de jobber i, og ikke på muligheten for å samarbeide med andre boliger. Et samarbeid mellom boligene og frivillige i kultur- og fritidsorganisasjoner er viktig når man skal hjelpe noen med å øke selvstendigheten og sosiale

relasjoner. Hvis det ikke er fokus på dette, blir tette bånd med personalet det som preger fritiden til den utviklingshemmede.

SPØRSMÅL:

Er du en viktig faktor for at den som får tjenester har et rikt sosialt liv og etablerer vennskap? Eller har du fokus kun på det som skjer der du jobber og hvordan du blir likt som personale?

Utviklingshemmede er avhengige av å ha personale som har tid til dem og som ønsker å se nye løsninger. Personalet og tjenestemottaker må sammen jobbe for å realisere ønsker og drømmer (Midtsundstad 2013). Det er ikke alle som får hjelp til å finne sosiale møteplasser eller til å kontakte andre bofelleskap for å møte venner. Det er synd, for det gir selvspekt, selvtillit, og økt mulighet til selvbestemmelse når man har venner og ferdes på forskjellige arenaer.

Mange personer med utviklingshemming kan synes det er vanskelig å prøve nye ting. Da er det viktig å ha personale som motiverer, bruker humor, forklarer eventuelle valgmuligheter og sjekker ut at informasjonen er forstått. Når dette er på plass, kan flotte opplevelser gi både selvspekt, selvtillit og nye muligheter.

En ansatt som jobber i en omsorgsbolig forteller:

Øyvind, som jeg velger å kalle han, er en mann i 30-årene med Downs syndrom. I kveld skal han og jeg på bowling med kulturcaféen.

Øyvind og jeg har snakket om denne kvelden en god stund nå. Øyvind har lovet meg at han vil bli med, men han ønsker ikke å spille selv, bare se på.

Øyvind tar meg i hånden, og er tydelig klar for at vi skal gå til bilen og reise på bowling sammen. Vi snakker om hvem som kanskje er der, tuller og fleiper litt i bilen og spiller høy musikk. Jeg kan se at Øyvind smiler og beveger seg etter musikken. God stemning!

Bilen parkeres, vi går ut sammen, og Øyvind vil igjen holde meg i hånda. Plutselig er vi der. Vi står utenfor bowlinglokalet, og der kommer Mohammed, lederen på Kulturcaféen. Jeg ser at han ser glad ut og er litt overrasket da han blir oppmerksom på Øyvind. Mohammed kommer bort og gir Øyvind en klem og sier «lenge siden jeg har sett deg». Øyvind ser enda gladere ut, han smiler fra øre til øre og ser opp på meg med et blick som ikke kan beskrives med ord, men som rører hjertet mitt.

Slik fortsetter kvelden, flere kommer bort til Øyvind og slår av en prat. Det er stor gjensynsglede med flere. Det kjøpes brus, det klemmes, flere smil møtes. I bakgrunnen høres kjegler som faller, latter og bowlingkuler som treffer gulvet.

En god start på et bedre sosialt nettverk for Øyvind.

SPØRSMÅL:

Vet du hva som skal til for å motivere og engasjere hver enkelt av dem du jobber med? Involverer du personen det gjelder for å finne ut av dette? Eller diskuteres dette kun med andre ansatte?

Når man skal bestemme selv, er valgkompetanse viktig. For å ta valg må man vite og forstå innholdet i det man skal velge eller velge bort. Tenk deg at du skal velge mellom to ulike aktiviteter, men egentlig ikke forstår hva de ulike aktivitetene er, eller hva konsekvensen er for hva du velger. Flere personer med utviklingshemming har gjennom hele oppveksten vært vant til at andre vet best. De har ikke informasjon nok eller får ikke hjelp til å se konsekvenser av valgene som skal tas. Derfor har de unnlatt å ta valg eller valgt som andre sier de bør. Mange har fått vite at de ikke skjønner eller kan bestemme selv og tror til slutt på at det er sant (Ellingsen 2007). Derfor godtar de høflig andres beslutninger på egne vegne. Noen prøver på sin måte å si ifra om at de er uenige, men gir seg fort fordi det blir dårlig stemning eller at de igjen må føle på egen utilstrekkelighet.

På et møte hvor tema var medbestemmelse sa en dame en gang:

«Jeg kan ofte bli spurt om en aktivitet er morsom eller ikke. Noen ganger om jeg vil at aktiviteten skal fortsette også. Men jeg har aldri blitt spurt om å være med og planlegge aktiviteten eller velge om den skal byttes ut med noe annet. Tenk å bli tatt med på møter – kunne være med å velge hvordan ting skal være. Liksom være med å bestemme på ordentlig.»

Noen er veldig opptatt av å være høflige mot personalet. De gjør eller sier det som de tror personalet blir glad for å høre. For noen kan det være viktigere at personalet ikke blir lei seg enn å si ifra om at de tar feil. Det er fullt mulig for mange å øve opp et større mot til å komme med egne meninger, ønsker og behov, men det krever tid, planlegging og struktur. Er du klar over at din væremåte påvirker andres utvikling?

En forutsetning for å komme med egne meninger er følelsen av å bli tatt på alvor når man tør å si ifra om noe. Relasjonen du skaper med personen du jobber for kan være avgjørende for at han/hun blir aktør i eget liv, og ikke bare en brikke som styres av andre.

Utfordringer for personalet når brukermidvirkning skal være førende i arbeidsdagen

Det er mange ting som rammer inn en arbeidsdag når jobben er å hjelpe andre mennesker til å få et godt liv. Man er styrt av systemer og andre ytre faktorer, som vaktbok, økonomi, turnus eller sykdom i personalgruppa. Det å ha nok tid til å følge opp hver enkelt beboer kan til tider være utfordrende. Forventninger til deg som personal er ofte stort fra flere hold. Mye tid går med til papirarbeid, dokumentasjon

og renholdsplaner. Når bistand til personlig hygiene, daglige gjøremål, følge til lege, tannlege osv. er ivaretatt, er det ikke alltid tiden strekker til for å tenke på den enkeltes behov for tilrettelegging av fritiden.

SPØRSMÅL:

Hvor skal fokuset vårt ligge? Hva er egentlig viktigst? Hvor styrt er du av rutiner og føringer? Hvor lett lar du deg påvirke av «det er slik vi alltid har gjort det»-holdninger?

Ofte består jobben i å hjelpe flere personer som alle har ulike forutsetninger og behov. Det betyr at du må skifte fokus flere ganger om dagen og «tune» deg inn på de forskjellige personene du er sammen med. Du må omstille deg og vite hvordan du skal kommunisere for å finne riktige løsninger for hver enkelt. Det stilles krav om at du skal ha oversikt over mange sider av livet til dem du er ansatt for å hjelpe. Dessuten skal man samarbeide med en personalgruppe og ha kontakt med samarbeidspartnere. Dette er et stort ansvar og det krever spesielle egenskaper og god kompetanse.

I lov om kommunale helse- og omsorgstjenester (Helse- og omsorgsdepartementet 2011) beskrives både omsorgs- og opplæringsplikt og hvor viktig det er med brukermedvirkning. Mye praktisk skal læres bort, og en viktig del av jobben er å gjøre folk selvstendige og uavhengige. Tjenesteytere har et stort ansvar for å se og lytte til den enkeltes behov og ønsker, da personer med kognitiv svikt kan ha problemer med å formidle hva de vil. Det er ikke alltid de sier direkte at de har et ønske eller behov, men mistriivsel gjennom kroppsspråk kan være tegn på at det er behov og ønsker som ikke er tilfredsstillt (Disch, Lorentsen & Midtsundstad 2017: kapittel 1 Lorentzen).

I kapittel 3 fikk vi presentert betydningen av å bruke ressurser på å kartlegge. Noen ganger ser nok personalet at ting ikke er som de burde være. Likevel prøver man ikke å forandre en situasjon fordi man tror at «reglene» er uforanderlige eller at det passer best for personalgruppen at ting er som de er. Kan du kjenne deg igjen i dette?

Endelig er kvelden kommet. Et stort høydepunkt for mange, årets juleball.

En ung mann på ballet forteller: «Musikken har akkurat startet for fullt og jeg elsker å danse. Diskokulen snurrer og det kribler i beina mine. Men før vi kan komme i gang på dansegulvet, er det matservicing. Det tar lang tid med maten. Endelig kan jeg danse og flørte litt. Det er dette jeg har gledet meg så masse til. Alle er så fint pyntet. DDE sin sang «rompa mi» ljomer ut av høyttalerne, det er min favorittsang.

Akkurat da ser jeg personalet fra boligen min kommer. Jeg later som jeg ikke ser dem. Kanskje de bare kommer for å se hvor gøy vi har det. Det er enda 1,5 time til ballet er slutt. Men nei da, nå har personalet allerede hentet ytterjakken til «Mona». En annen vinker på meg. Jeg går bort og sier at jeg

ikke vil hjem enda. Personalet ser på meg og sier: «Sånn er det – «Mona» er trøtt». Mona rister på hodet, men kjøres ut i bilen. Jeg tusler etter, mens lyden av musikken blekner. Da vi kommer hjem, drar det ene personalet før vi har fått av jakkene våre. Hennes vakt er ferdig. Jeg kaster meg på senga. Skulle ønske jeg kunne ha kommet meg hjem uten hjelp. Da kunne jeg ha vært på ballet helt til det sluttet.

Folk må bli tatt på alvor hvis de skal tørre å påvirke situasjoner de befinner seg i. Blir man sett og hørt, vil motivasjonen til å handle av egen fri vilje øke. Opplever man derimot at man ikke har påvirkningskraft i situasjoner som angår en selv, kan dette føre til blant annet lært hjelpeløshet og passivitet.

SPØRSMÅL:

Hvis du ser at tjenestemottakere der du jobber blir overkjørt i forhold til ønsker; hva gjør du da? Tør de du jobber med å si ifra når noe føles urettferdig? Ser du etter utradisjonelle løsninger eller tenker du at ting må være som de er?

Som tjenesteyter kan det være vanskelig å oppfordre til egne valg og samtidig motvirke at dårlige valg får alvorlige konsekvenser. Det er viktig å understreke at selvbestemmelse ikke er en ukritisk ansvarliggjøring av personer med utviklingshemming (Garrels 2013). Den som befinner seg i en hjelperolle må kontinuerlig vurdere hva personen med utviklingshemming selv ønsker og hva som er forsvarlig fra et profesjonelt standpunkt. Når man tar valg på vegne av andre, er man i en maktposisjon (ibid). Det er viktig å være klar over dette og jobbe for at maktbalansen jevnes ut.

Det er viktig å være klar over hvordan man kommuniserer hvis man vil ha gode relasjoner uten at maktbalansen blir for synlig. Tenker du på hvor mange og vanskelige ord du bruker når du er på jobb? Har du opplevd å være i et land hvor du ikke har klart å gjøre deg forstått eller forstå? Da går det mye tid og energi på å prøve å oppnå det man ønsker. Tenker du på at de du jobber for kan ha det på samme måten når de hører deg snakke?

Hovedregelen må være at man snakker mer MED de som trenger bistand enn OM dem. Forskning viser at den relasjonen personer med utviklingshemming har til tjenesteytere er sentral og påvirker selvrespekt og grad av selvbestemmelse (ibid). Humor og forståelse kontra formynderrolle kan oppklare og løse opp i mange situasjoner. Det er viktig å ha tid nok til å forklare og sjekke at det som er sagt er blitt forstått. Noen ganger er det misforståelser og uklar kommunikasjon som gjør at situasjoner låser seg. Litt ekstra tid og god kommunikasjon er stort sett et bedre verktøy enn irritasjon.

Fredag kveld, alle beboere og personal er samlet rundt langbordet på kjøkkenet. Helgens planer er tema. Et forslag om en felles søndagstur mottar god respons fra alle. Dette skal bli bra!

Søndagen kommer, personalgruppa er motiverte og klare for tur. Plutselig tikker det inn en sms fra en av beboerne: «jeg gidder ikke dra på tur».

Motivasjonen er visst ikke på topp hos en annen beboer heller: «jeg vil bli hjemme i dag, jeg får besøk».

Fem frustrerte personal sitter på vaktrommet og lurer nå på hva de skal gjøre. «Nå mister vi jo to av personalet som må bli igjen her, da er vi ikke mange nok til at det er forsvarlig å gjennomføre turen.» En annen sier: «Det er deres valg, hvis de vil bli hjemme i stedet for å dra på tur.» Men flertallet i personalgruppa blir enige om at de må gjøre et nytt forsøk. Hva var årsaken til at de ville trekke seg nå?

En av personalet tar så en samtale med beboeren som hadde sendt sms. Det var en god og riktig avgjørelse. Årsaken var at beboeren hadde en del usikkerhet om hvilken bil hun skulle sitte i og med hvem og om hvor de skulle spise lunsj. Da dette ble avklart, ville beboeren gjerne være med likevel.

Nå gjaldt det å få snakket med den andre beboeren, kanskje det kunne snus her også? Og jammen viste det seg at det var en misforståelse om at det skulle komme besøk, det var ikke før helgen etter. Nå ønsket jo denne beboeren å delta likevel også.

Når personalet skal arrangere fritidsaktiviteter som angår flere, er detaljert informasjon til hver enkelt viktig for å gi trygghet og forutsigbarhet.

SPØRSMÅL:

Hvordan er det på din arbeidsplass? Er det helt klart for personalet hvordan hver tjenestemottaker bør få informasjon og muligheter presentert før valg skal tas? Vet du hvordan du skal gi støtte så du unngår misforståelser? Eller blir de som får tjenester snakket om og ikke med når misforståelser oppstår?

Brukermedvirkning må bli mer enn en vag definisjon – Det må bli en målrettet prosess

Så hva er egentlig brukermedvirkning? Er det et begrep som brukes mye, men som ikke blir praktisert i like stor grad? Hvis utviklingshemmede skal få større innflytelse over egen hverdag, er det viktig at tjenesteytere skjønner at man må jobbe som et problemløsende team, snakke sammen, utforske ting sammen, lete etter tilrettelagt informasjon sammen, og på den måten komme frem til det beste resultatet (Askheim 2012). Vi må slutte å tenke at så lenge brukeren medvirker, så er det brukermedvirkning. Det må jobbes systematisk for å finne ut hva som er viktig for den som får bistand og like systematisk for at personens stemme blir hørt.

Mange mennesker med utviklingshemming har gått glipp av naturlige situasjoner for læring av sosial og emosjonell kompetanse i skoletiden. Ofte har de blitt tatt ut av en gruppe eller klasse fordi de har hatt spesielle opplegg eller spesialundervisning (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2016: 187).

Bare det å bli tatt ut av en gruppe eller klasse gjør noe med måten du ser på deg selv. Det gjør også noe med oppfatningen og forventningen andre får til deg. I løpet av skoletiden lærer de fleste av oss om rettigheter og plikter i samfunnet. Vi lærer både i teori og praksis hva som skal til for å leve mest mulig selvstendige liv. De som går glipp av denne lærdommen, har mindre evne til å skjønne hvordan man påvirker eller er med å bestemme.

Et viktig poeng er at selvrespekt og selvbestemmelse ikke er en egenskap som er medfødt, men en egenskap som konstrueres gjennom egne erfaringer og opplevelser. Øvelse, gjentakelser, humor og tillit kan gi større kompetanse til å stå trygt i egne valg. Dette er en prosess som må være sentral hele livet. Hjelpesprosessen bør være en kontinuerlig prosess som skifter mellom handling, forståelse og refleksjon.

Alle mennesker har like rettigheter, og skal behandles på en god og rettferdig måte av medborgere og av myndigheter. Dessverre opplever mange personer som trenger bistand forskjellsbehandling hver dag. Dette må forandres. Verdier og holdninger må utfordres og etiske diskusjoner og refleksjoner må tas hver dag. Forskjellbehandling er skapt av mennesker og må forandres av mennesker.

Vil du være med på en slik forandring? Da er det viktig at begrepet brukermedvirkning er godt gjennomdiskutert der du jobber. Det må vises gjennom faglig jobbing, i praktisk bistand, i møter og i all kommunikasjon. Det må være samsvar mellom teori og praksis. Da fremmes respekt for forskjeller, like muligheter, ny lærdom og ny kunnskap.

Brukermedvirkning – et ord til besvær? Nei absolutt ikke når man vet hva det er.

I det siste kapitlet er temaet samarbeid mellom en kommune og frivillige organisasjoner.

Litteratur

- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Hentet 04.12.2019: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/konvensjonen/id7240>
- NOU 2016: 17. *På lik linje: Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet 04.12.2019: <https://www.regjeringen.no/contentassets/bobaf226586543ada7c530b4482678b8/no/pdfs/nou201620160017000dddpdfs.pdf>
- Lorentzen, G. (2017). *Miljøarbeid med bruk av kultur og aktiviteter*, kapittel 1. I: Disch P. G., Lorentzen, G. og Midtsundstad, A. (red). *Aktiv omsorg – samspill mellom kultur, aktiviteter, helse og trivsel*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ellingsen, K. E. (2007). *Selvbestemmelse: egne og andres valg og verdier*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Ellingsen K. E. & Gjørsum, R. G. (2010). *En ny verden for deg – Fra historikk til fremtidsvisjoner*. I R. G. Gjørsum (Red.), *Usedvanlig kvalitativ forskning – metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. (s.17-33). Oslo: Universitetsforlaget
- Garrels, V. (2013). *Fokus på selvbestemmelse*. Utdanningsforskning. Hentet 10.12.2019: <https://utdanningsforskning.no/artikler/fokus-pa-selvbestemmelse/>
- Grande, T. G., & Tenden, B. (2011). *Representantforslag fra stortingsrepresentantene Trine Skei Grande og Borghild Tenden om å nedsette et offentlig utvalg som skal følge opp Ansvarsreformen for å bedre livssituasjonen til psykisk utviklingshemmede*. Hentet 04.12.2019: <https://www.stortinget.no/Global/pdf/Representantforslag/2010-2011/dok8-201011-139.pdf>
- Helse- og omsorgsdepartementet (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester*. Hentet 04.12.2019: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Lee, J. A. B. (1996). *The empowerment approach to social work practice*. Turner, F. (red): *Social Work Treatment*. Interlocking Theoretical Approaches. Free press.
- Lorentzen, E. (2008). *Psykisk utviklingshemming – hvordan stilles diagnosen?* Tidsskriftet Den norske legeforening, 2008 (utgave 2), s. 201. Hentet 04.12.2019: <https://tidsskriftet.no/en/2008/01/psykisk-utviklingshemming-hvordan-stilles-diagnosen>
- Meyer, J. & Gjørsum, R. G. (2010). *Å intervju kollektivt*. I R. G. Gjørsum (Red.) *Usedvanlig kvalitativ forskning. - Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Midtsundstad, A. (2013). *Fritid med bistand. En metode for å støtte sosial inkludering*. (2.utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Digitale kilder

Uhørte stemmer og glemte steder – fortellinger fra utviklingshemmedes historie www.institusjon.no.

FEMTE KAPITTEL

Samarbeid med frivillige

Av Dag Kjensjord og Ellen Margrete Graarud

I dette kapitlet vil vi presentere et eksempel på hvordan en kommune kan samarbeide med frivillig sektor ved tilrettelegging av fritidsaktiviteter. Som case vil vi møte en ung mann på 18 år som har fått vedtak om støttekontakt. Men først vil vi trekke fram hvilke politiske føringer som kommer fra nasjonalt hold og fra landets største arbeidsgiverorganisasjon og frivilligheten på dette området.

Det fremgår av Stortingsmelding nr. 39 *Frivillighet for alle* (2006-2007, kapittel 26.6: 198-199) at det offentlige erkjenner styrken og mulighetene som ligger i den frivillige sektor og ønsker dem som samarbeidspartnere. Stortingsmelding nr. 39 anbefalte alle landets kommuner å utvikle en lokal frivillighetspolitikk og viste enn videre i meldingen til at frivilligheten signaliserer et gjensidig ønske om samarbeid. Det poengteres i meldingen at frivilligheten etterlyser en samlet frivillighetspolitikk innad i kommunene og etterspør også hvilken rolle frivillig virksomhet kan og bør spille i kommunene.

Det ble i 2015 utarbeidet en samarbeidsplattform mellom Kommunenes Sentralforbund (KS) og Frivillighet Norge – et samarbeidsforum for frivillige organisasjoner over hele landet. Frivillighet Norge er opptatt av å ivareta frivillighetens interesser overfor nasjonale og lokale myndigheter (<https://www.frivillighetnorge.no/>).

Avtalen mellom KS og Frivillighet Norge har åtte overordnede prinsipper som det er viktig å ha kjennskap til som offentlig ansatt. Vi presenterer nedenfor hvert prinsipp med tillegg av spørsmål for refleksjoner og drøftinger:

1:

Frivillig sektor er en uavhengig og selvstendig samfunnssektor som plasserer seg mellom næringslivet og offentlig sektor. Frivillig sektor anerkjennes på lik linje med de andre sektorene i samfunnet. Samarbeid og samhandling mellom offentlig og frivillig sektor skal baseres på likeverdig partnerskap og gjensidig respekt for hverandres roller.

- Har du noen tanker om hvorfor man melder seg inn i en frivillig organisasjon?
- Hvilke arbeidsbetingelser-/rammer jobber man innenfor som offentlig ansatt og som frivillig i en organisasjon?
- Hvordan kan den offentlig ansatte og den frivillige få til et samarbeidsfellesskap uten å komme i konflikt med hverandres roller?

2:

Frivillig sektor bidrar med store verdier til samfunnet, er samfunnsbyggende og spiller en viktig rolle i den nordiske demokratiske modellen².

- Ifølge en artikkel fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) som ble publisert 15. november 2019, bidro frivillige i Norge i 2017 med 142.000 årsverk til en verdi av cirka 75 milliarder kroner. Kan du gi eksempler på ulønnet frivillig arbeid?
- Kan du gi eksempler på hvordan frivillig og offentlig sektor samarbeider eller kan samarbeide innen kultur, helse- og omsorg?
- Frivillige organisasjoner er viktige for demokratiet ved å være pådrivere og gjennom å være kanaler inn i demokratiet for interessegrupper og engasjerte borgere.
- Kjenner du til eksempler hvor interessegrupper har påvirket tjenestetilbudet til offentlig sektor?
- Frivillighet øker samfunnets sosiale kapital ved at tillit, identitet og samhold skapes i møter mellom mennesker.
- Hvilken relevans kan en økning av samfunnets sosiale kapital³ ha for den som er funksjonshemmet?
- Mangfoldet i frivillig sektor er en verdi i seg selv og en viktig årsak til høy deltakelse. Mangfoldigheten må ivaretas gjennom ulike typer virkemidler for ulike deler av frivilligheten.
- Hvordan kan det offentlige samarbeide med frivillig sektor for å etablere fritidstilbud til personer med funksjonsnedsettelse innen det ordinære lag- og foreningstilbudet?
- Lag- og foreninger stiller seg gjerne velvillige til inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse, men kan likevel ha betenknninger med å utforme et tilbud. Hvilke innvendinger tenker du de kan ha?
- Offentlig og frivillig sektor har ulike, men komplementære roller i samfunnet. Samarbeidet mellom sektorene må bygge på et prinsipp om at frivillig sektor skal supplere og ikke erstatte offentlige tjenester.
- Kan du gi eksempler på hvorfor KS og Frivillighet Norge mener det er viktig å ha et prinsipp om at frivillig sektor skal supplere og ikke erstatte offentlige tjenester?
- Det offentlige skal tilrettelegge for en helhetlig frivillighetspolitikk på alle nivåer, som gir grobunn for en aktiv og voksende frivillig sektor.
- Det er mange eksempler på at kommunene samarbeider med frivillig sektor i dag uten å ha en frivillighetspolitikk på plass, men har du tanker om hvorfor det kan være viktig for din kommune å utforme en frivillighets-

² Med *Den nordiske demokratiske modellen* menes det økonomiske, politiske og institusjonelle systemet som man finner i Norge, Sverige og Danmark.

³ Jorunn Sleveland Nordholm drøfter betydningen av og definisjoner av begrepet sosial kapital i kapittel 1, s. 32 i *Fritid sammen med andre* (Kristiansen, Midtsundstad, Ofstad, 2018) «... sosial kapital viser til ressurser som kan ha betydning for individuell, sosial mestring, økt livskvalitet, bedre levekår og muligheter for endring. Begrepet kan derfor være nyttig for å beskrive situasjonen til personer som en kan anta er marginaliserte (Larring Bakke og Stjernø 2010)».

politikk?

- Kan det være viktig for lag og foreninger å utforme retningslinjer for samarbeid med offentlig sektor ved inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse?
- Kommunene og de ideelle aktørene som er omfattet her, er ikke-kommersielle aktører som ivaretar et samfunnsoppdrag basert på demokratiske prinsipper. Samfunnsmessige hensyn er viktige og må ivaretas innenfor gjeldende regelverk.
- Hvorfor tenker du at KS og Frivillig sektor er opptatt av å presisere det «ikke-kommersielle» og de «demokratiske prinsipper» som partene hver for seg representerer?

Vi vil nå presentere et eksempel på hvordan støttekontakttjenesten eller ansatte som gir oppfølging for eksempel i en bolig eller på et aktivitetssenter kan samarbeide med frivilligheten for å gi et fritidstilbud:

Terry er en ung mann på 18 år med diagnosen psykisk utviklingshemmet. Han bor i et bemannet og kommunalt bofellesskap sammen med fem andre ungdommer. Terry kommer opprinnelig fra Syria. Han kom som foreldreløs flyktning til Norge for fem år siden sammen med sin fem år eldre storebror.

De to første årene bodde brødrene sammen på et flyktningmottak. Terry gikk på en ungdomsskole i nærmiljøet, mens storebroren deltok på norsk-undervisning gjennom Voksenopplæringen. Brødrene fikk etter hvert oppholdstillatelse.

Storebroren fikk seg jobb på et gatekjøkken og flyttet på hybel. Hans planer var å ta opp enkeltfag på videregående med tanke på å få realkompetanse og komme seg inn på tannlegestudiet for å bli tannlege som foreldrene deres hadde vært.

Terry flyttet i samme tidsperioden til en fosterfamilie og begynte på en tilrettelagt linje for mat og restaurantfag på videregående.

Etter å ha fullført videregående ble Terry tildelt en leilighet i et bofellesskap og flyttet for seg selv. Det ble en helt ny hverdag å bo alene og stelle hus. Han fikk også en tilrettelagt jobb tre dager i uken på et kommunalt kjøkken, noe han trives godt med. Men Terry deltok ikke i noen aktiviteter på fritiden og savnet et fellesskap om en interesse eller en hobby. Vergen hans hjalp han derfor med en søknad om støttekontakttjeneste, noe han fikk innvilget.

Hans, som er saksbehandler i støttekontakttjenesten, kom på besøk til Terry og kartla hans behov, ønsker og interesser etter *Fritidsprofilen*, (se vedlegg 1), i metoden Fritid med Bistand (FmB) (Midtsundstad 2013).

Det kom fram gjennom intervjuet at Terry hadde en stor fascinasjon for ballspill. Både volleyball, håndball og fotball. Han hadde gamet og sett mye på ballspill

sammen med storebroren på TV, men utover løkkespill som smågutt i Syria og volleyball med broren og kameratene på flyktningmottaket, hadde han liten fysisk erfaring med ballspill. På videregående hadde det vært mest friidrett eller kanonball for elevene på tilrettelagt linje. Friidrett likte han ikke og kanonball fant han litt skremmende i og med at de skjøt på han med ballen. Fotball var han heller ikke så lysten på, da han mente banen var altfor stor og med for mye løping. Terry mente håndball eller volleyball passet han best i og med at banene var mindre og mer overkommelige. Terry ga også uttrykk for at han måtte jo være kjempegod i håndball og volleyball som hadde sett så mye av det på TV.

Hans forklarte Terry at han som nybegynner neppe ville få lov til å spille på et topplag. Terry måtte som alle andre begynne på nederste nivå og klatre seg oppover etter som han gjorde seg fortjent til det. Terrys ansiktsuttrykk avslørte at han følte seg undervurdert av Hans. Terry strakte seg etter fjernkontrollen til TV og spurte om Hans ville være med å spille FIFA. Terrys tonefall levnet ikke Hans rare sjansen til å vinne, og Hans måtte le da han tok imot kontrollen som Terry rakte han. Snart spilte de mot hverandre og Terrys humør steg for hvert mål han scoret, alt mens Hans misset flere gode sjanser og endte opp med å bli utklasset.

Utenom ballspill var det ikke så mye som fenget Terrys interesse for fritidsaktiviteter og Hans innså at det var viktig å tenne Terrys glød igjen etter å få spille selv.

Som forberedelse til neste samtale, foretok Hans en ringerunde til ballklubber i lokalmiljøet og nabokommunene. Han møtte mye velvilje, men det var ingen som hadde et tilbud om volleyball som var tilpasset voksne personer med utviklingshemming, men noen få hadde et tilrettelagt fotballag for alle aldre. Kontaktpersonene han snakket med hadde sine tvil om hvordan denne målgruppen kunne passe inn hos dem. Lagene hadde høye ambisjoner til sine spillere, en anstrengt økonomi og knapphet på administrative ressurser. De så vanskelig hvordan dette kunne være forenlig med inkludering av nye medlemmer med lavt kompetansenivå og som ganske sikkert ville utløse et behov for ekstra trenerressurser og praktisk bistand. Kontaktpersonene hadde heller ikke kjennskap til at det fantes noen policy i idrettslagene for inkludering av utviklingshemmede, selv om alle hadde inkludering som begrep i sitt visjons- og verdiprogram.

Etter mange nedslående telefonsamtaler fikk omsider Hans napp hos et idrettslag i en nabokommune. Laglederen kunne fortelle at de hadde etablert et tilrettelagt tilbud innen håndball og fotball allerede i 1998. Idrettslaget hadde sett det som god profilering av klubben at laget tok samfunnsansvar og var et reelt tilbud for alle innbyggerne. De hadde løst oppgaven ved å etablere egne lag for deltakere som trengte et tilpasset opplegg. Styret i idrettslaget mente at en inkludering av denne målgruppen i de vanlige lagene ville føre til stigmatisering og konflikter. Isteden hadde de valgt å tilby målgruppen et opplegg tilpasset deltakernes funk-

sjonsnivå, samt bistand til å delta i serier med likesinnede over hele landsdelen.

Laglederen hevdet også at de tilrettelagte lagene ikke var blitt en administrativ eller økonomisk belastning for hovedlaget. De tilrettelagte lagene var gjennom egen oppmann blitt økonomisk uavhengige og skaffet selv sponsorer og andre tilskudd til driften av lagene sine. De administrerte også sin egen bankkonto. Men det som var et ufravikelig krav, var at deltakerne på de tilrettelagte lagene også skulle være medlemmer i hovedlaget og betale medlemskontingent. Ikke minst var dette viktig på grunn av forsikringsordningen og fordi trenerne fra hovedlaget deltok på de tilrettelagte lagenes treninger og slik bidro med sin kompetanse.

Ledelsen i idrettslaget hadde gjennom årene også opparbeidet et nært og godt samarbeid med kulturkontoret i kommunen og mottok økonomisk støtte til en trener/leder av de tilrettelagte lagene og til reiser for deltakelse i kamper og serier over hele landsdelen. Kulturkontoret informerte også innbyggerne om det tilrettelagte tilbudet og bisto slik til nyrekruttering. Hans spurte om de også tok imot deltakere som bodde utenfor kommunen, og fikk et positivt svar tilbake. Laglederen fortalte at de rekrutterte gjerne fra andre kommuner fordi dette bidro til å opprettholde og bygge ut det tilrettelagte tilbudet. Det var for lite tilsig av deltakere fra nærområdet til at denne målgruppen kunne danne egne bærekraftige lag på sikt. Men det var jo klart at transport var et tema, dette var jo en målgruppe som vanligvis trengte å bli kjørt og det hadde ikke laget kapasitet til å hjelpe til med.

Hans dro tilbake til Terry for å fortelle han den gode nyheten. Med seg hadde han bilder fra håndballaget og fotballaget som laglederen hadde sendt han på mail og som skapte sterk interesse hos Terry. Hans kunne til og med vise han bilder hvor ett av lagene spilte fotball mot «Team Skaugum». «Team Skaugum» besto av kongefamilien og Martin Ødegaard fra Real Madrid.

Terry ble mektig imponert og mente at dette nok kunne være noe for han i og med at de var så proffe at de til og med møtte Martin Ødegaard på bortebane. Men det var først og fremst håndballaget han ønsket å begynne på. Storebroren som også deltok på dette møtet, ble svært glad da Terry sa han ønsket å begynne på håndball og tilbød seg å kjøre Terry til de første treningene. Terry ble helt i hundre over at storebroren ville bli med han og løp straks inn på fellesrommet for å fortelle det til de andre beboerne. Entusiasmen til Terry smittet dermed over og to av de andre beboerne fikk også lyst til å være med og spille håndball. Dermed var de med ett slag blitt tre ungdommer fra samme bofellesskap med felles interesse.

At de ble flere betydde også flere pårørende som kunne bytte på kjøringen til treninger og kamper. De pårørende hjalp også til med søknader til kommunen for økonomisk bistand ved deltakelse i seriekamper i landsdelen.

Litteratur

Midtsundstad, A. (2013), *Fritid med Bistand. En metode for å støtte sosial inkludering*. Bergen: Fagbokforlaget.

Nordholm, J. S. (2018), *Ny teori og praksis i endring*, kapittel 2. I: Kristiansen, K., Midtsundstad, A. og Ofstad, D. (red.). *Fritid sammen med andre – Tilrettelagte fritidstjenester i endring*. Bergen: Fagbokforlaget.

St. Meld. 39 (2006-2007), *Frivillighet for alle*. Oslo: Kultur- og kirkedepartementet.

Digitale kilder

Frivillighet Norge <https://www.frivillighetnorge.no/>.

Presentasjon

Forfattere

Inger Marie Lid, teolog, Ph.D, professor VID vitenskapelige høyskole, fakultet for helsefag, masterutdanning i Medborgerskap og samhandling.

Lids forskningsinteresser er medborgerskap, tverrfaglige funksjonshemmingsforskning, CRPD, etikk og universell utforming. Lid er eksternt medlem av FO's yrkesetiske råd. Hennes siste bok har tittelen «Universell utforming og samfunnsdeltakelse» og er publisert av Cappelen Damm akademisk i 2020.

Gro Lorentzen er førstelektor ved Universitetet i Sørøst-Norge. Hun er sosionom med embetseksamen i sosialt arbeid, og har også utdanning innen musikk og kulturfag.

Lorentzen har en rekke år undervist i bruk av kultur og aktiviteter for ulike målgrupper. Hun har vært prosjektleder i Aktiv omsorg. Dette var et opplæringsprogram som ble tilbudt over hele landet, på bestilling av Helsedirektoratet. Denne satsingen er videreført som kurs innen Kultur, fritid og aktiv omsorg.

Marianne Kreutz er blant annet utdannet innen helse, markedsføring, friskvern, coaching, trening og Kultur, fritid og aktiv omsorg.

Marianne jobber som fritidskonsulent i Aktiv fritid som er avdelingen som utfører vedtak om støttekontaktjenester i Lillestrøm kommune. Kommunen satser på fritidsaktiviteter i grupper og Marianne har en koordinerende og overordnet rolle i dette arbeidet.

Katarzyna Ewa Ziemba er fagarbeider. Hun har tatt videreutdanning innen Psykiske lidelser og aldring hos personer med utviklingshemming. Hun har tatt videreutdanning i Velferdsteknologi og Kultur, fritid og aktiv omsorg.

Katarzyna har siden 2012 jobbet i Skedsmo kommune med voksne utviklingshemmede. Hun jobber i dag som fagarbeider på en bolig tilrettelagt for personer med utviklingshemming i Lillestrøm kommune.

Elisabeth Antonsen er barnehagelærer. Hun har videreutdanning i administrasjon og ledelse, coaching og veiledning, Psykiske lidelser og aldring hos personer med utviklingshemming og Kultur, fritid og aktiv omsorg.

Elisabeth har siden 1992 jobbet i Skedsmo kommune med å gi tjenester til utviklingshemmede barn og voksne. Hun har hatt mange forskjellige stillinger i kommunen gjennom årene. I Lillestrøm kommune er hun fagrådgiver/koordinator i bo- og miljøtjenesten, med fokusområdet arbeid og aktivitet. Hun er også tilrettelegger for brukerrådet i avdelingen.

Elisabeth Bjelke er vernepleier med videreutdanning i Kultur, fritid og aktiv omsorg. Hun har siden 2009 jobbet med voksne utviklingshemmede i bolig, på aktivitetssenter og som veileder i VTA.

Elisabeth jobber nå på Solbakken arbeids- og aktivitetssenter i Lillestrøm kommune.

Anette Sund er helsefagarbeider. Hun har videreutdanning i veiledning av lærlinger og Kultur, fritid og aktiv omsorg. Hun har siden 2002 jobbet i Skedsmo kommune med å bistå og yte tjenester til voksne mennesker med utviklingshemming.

Anette jobber i dag i Lillestrøm kommune som miljøarbeider i en bolig for voksne med fysiske og psykiske funksjonsnedsettelse.

Dag Torfinn Kjensjord er utdannet bedriftsøkonom fra Handelshøyskolen BI og Siviløkonom fra Universitetet i Uppsala, med tilleggsutdannelse fra AFF Solstrand programmet, Handelshøyskolene INSEAD og IMD. Han har hatt stillinger innen økonomi og ledelse i Dyno Industrier, Fabritius og Bankenes Betalingsentral (nå Nets, Norge) samt styreverv i næringsliv og veldedige organisasjoner.

Han er leder i Lions Club Sørums gruppe «Fritid med Bistand» som i samarbeid med frivillige organisasjoner og Sørum Kommune (nå Lillestrøm Kommune) gir skolelever, barn og ungdom med flyktninge- og innvandrerbakgrunn et fritidstilbud.

Ellen Margrete Graarud er cand. mag. i informatikk, administrasjon og ledelse fra Agder Distriktshøgskole. Hun har videreutdanning i pedagogikk ved Universitetet i Oslo, i Organisering og veiledning av støttekontakter, avlastere og frivillige og Kultur, fritid og aktiv omsorg.

Ellen har hatt stillinger som vikarlærer, sfo-leder, nettverkskonsulent innen forebyggende arbeid for barn og unge, daglig leder av et kommunalt foretak, leder av Aktiv fritid i Sørum kommune og jobber nå som konsulent innen Kommunalområdet Kultur ved avdeling Barn og unge i Lillestrøm kommune.

Veiledere

Ruth Eckhoff er musikkterapeut, universitetslektor i musikkterapi samt integrativ terapeut og supervisor. Hun har mastergrader i musikkterapi og supervisjon/veiledning/coaching samt videreutdanning i Kultur, fritid og aktiv omsorg.

Ruth jobber som musikkterapeut for barn og unge med spesielle behov ved Skåningsrud Skole og Ressurscenter, Lillestrøm kommune. Hun underviser ved masterstudiet i musikkterapi, Norges Musikkhøgskole. Hun har tidligere arbeidet ved skoler innen barne-, ungdoms- og voksenpsykiatri, i privat praksis, mm.

Anders Midtsundstad er sosionom. Han har master i sosialt arbeid.

Anders har siden 2007 vært leder for knutepunktet Fritid for alle, som er en nasjonal satsing rundt feltet støttekontakt, kultur- og fritidsdeltakelse som gjennomføres i nært samarbeid med Helsedirektoratet. Han arbeider i dag som seniorrådgiver ved Nasjonalt kompetansetjeneste for barn og unge med funksjonsnedsettelse og som førstelektor II ved VID vitenskapelige høyskole, fakultet for helsefag.

Takk også til våre medstudenter på utdanningen Kultur, fritid og aktiv omsorg

Kari Margrethe Hætta Bakkeløkken, Inger Kristin Nyholt, Elisabeth Cederkvist, Lene Dahl, Kenneth Jørgenstuen, Anna Bryngelhed Berg og Tine Edstrøm Bjølgerud. Det er utdanningen og alles case og eksamensoppgaver som danner grunnlaget for denne boken.

Vedlegg 1

FRITIDSPROFIL

Dato: _____ Id.nr: _____ Saksbehandler: _____

Obs: Profilen er utarbeidet som et verktøy i kartleggingsfasen. Ikke alle temaer som beskrives er relevante. Husk at spørsmålene må utforme og stilles slik at de gir forståelse for deltakeren.

PERSONDATA:

Navn: _____ Fødselsdato: _____

Adresse: _____ Sivil status: _____

Telefon: _____

Nåværende boform: _____ Mobil: _____

Oppfølging i bolig: _____ E-mail: _____

RELASJON TIL FAMILIE, VENNER OG DET OFFENTLIGE

Tilgjengelig familie (Mor, far, søsken, tanter, onkler...):

Venner og andre resurspersoner:

Har du kontakt med det offentlige? JA / NEI

Ev. hvem:

Ansvarsgruppe: JA / NEI

Ev. hvem:

Individuellplan: JA / NEI

SKOLE, UTDANNING OG ARBEID

Skole:

Kontaktlærer:

Telefon/mobil:

Utdanning:

Arbeid:

I arbeid nå:

FERDIGHETER:

Er det ting som er vanskelig i lokalmiljøet (ta buss, gå på butikken, kino etc.):

Kan du lese/skrive: JA / NEI

Tidsforståelse: JA / NEI

Åpner du posten: JA / NEI

Tar du telefon: JA / NEI

Svarer du på sms: JA / NEI

Hvordan fungerer du sammen med andre (Store/ små grupper – fobier?):

Er det omgivelser som bør unngås (kjønn, alder, livssyn, sted, rus m.m.):

Fysiske og psykiske helse:

FRTIDSINTERESSER:

Hobbyer og interesser før og nå:

Tidligere fritidsinteresser:

Nåværende fritidsinteresser:

Familie/venners fritidsinteresser og aktiviteter:

Hva kan du ønske deg som fritidsaktivitet:

Har du en «fritidsdrøm»:

Hva tror du nærpersoners ideer til aktuelle fritidsaktiviteter ville være for deg:

VEIEN VIDERE:

Hva skal FmB gjøre:

Hva skal du gjøre:

Når er neste møte:

Dato,

Deltaker

FmB saksbehandler

Møte 2

Hva skal FmB gjøre:

Hva skal du gjøre:

Når er neste møte:

Dato,

Deltaker

FmB saksbehandler

Møte 3

Vedlegg 2

Hva skal FmB gjøre:

Hva skal du gjøre:

Når er neste møte:

Dato,

Deltaker

FmB saksbehandler

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg fritar min saksbehandler i Fritid med Bistand fra taushetsplikten og gir mitt samtykke til utlevering av nødvendig informasjon om meg i prosessen for å hjelpe meg til å bli inkludert i en fritidsorganisasjon. Konkret innebærer dette at saksbehandler kan gi informasjon om:

Formålet med å gi informasjon om meg til en mulig fritidsorganisasjon må være i den hensikt å legge forholdene best mulig til rette for meg i aktiviteten.

Sted og dato:

Deltaker

Ev. foresattes underskrift

