

«Mange bekker små ...»

AV OLAV OSE EVENSEN vernepleier og avdelingssjef ved Avdeling for voksen habilitering, Nordlandssykehuset i Bodø.

Jeg ønsker å formidle noen av de erfaringene vi i psykiatrisk innsatsteam, har gjort i arbeidet med utviklingshemmede som har psykiske lidelser. Hovedvekten av formidlingen vil være knyttet til samarbeid mellom brukerne, kommunen og andre deler av helsetjenesten. Det er viktig å understreke at dette arbeidet er et teamarbeid. Spørsmålet jeg stiller er: Hva kan vi gjøre i det fellesskapet som disse menneskene er en del av? Våre erfaringer i Innsatsteamet er fra perioden 1991 – 2006, og er knyttet til mennesker med utviklingshemning/utviklingsforstyrrelser i Nordland som har store problemene i forhold til utfordrende atferd og psykiske lidelser. De siste årene har fagområdet personer med utviklingshemming og psykiske lidelser fått økt oppmerksomhet, det er vi glade for. Våre erfaringer er utviklet gjennom samarbeidet i nettverk i habiliteringstjenesten i Nord, med kommuner i Nord Norge, og med de aktuelle brukerne. Vi har også samarbeidet med andre deler av spesialisthelsetjenesten, og med psykiatrisk avdeling for utviklingshemmede på Ullevål/Dikemark.

Mange mennesker er samlet her, og jeg velger derfor å fokusere på noen få enkeltproblemstillinger. Det betyr at jeg ikke tar mål av meg å presentere den fulle bredden i den faglige tilnærmingen som anvendes i arbeidet med brukerne. Det betyr også at det som presenteres må sees i en større sammenheng, hvor elementer som individuell behandling, medikamentell behandling o.a. selvsagt er viktige. De områdene jeg vil fokusere på, er:

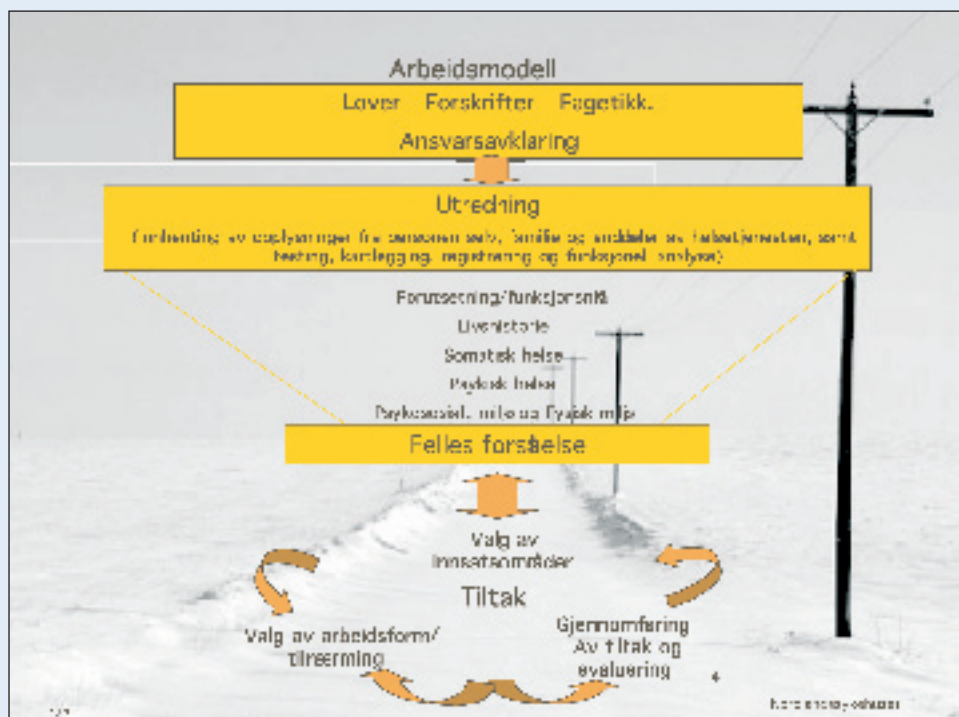
- Hvordan få fram den enkeltes unikhet og behov?
- Hva er miljøarbeiderens viktigste bidrag?
- Hvilke rammebetingelser bør være til stedet?

Hensikten med å belyse en tilnærming der mange har ytt viktige bidrag, er å vise nettopp hvor avgjørende summen og sammenhengen mellom bidragene er. Derav overskriften:

«Mange bekker små.»

Vi har brukt mye tid på å finne en felles faglig forståelse, og hvordan vi skal unngå å drukne i metodikk. Vi har etter hvert kommet fram til at det viktige spørsmålet er: Hvordan kan en være sammen med dette unike mennesket? Vi ser viktigheten av en helhetlig forståelse av det enkelte mennesket. Når vi har fokus på brukere med utviklingshemming og psykisk helse, så må psykisk helse sees som en del av en slik helhet. Altså betyr eventuelle psykiske tilleggsversker verken alt eller intet, men det betyr en del av helheten. Er du litt engstelig, ja så får du lov å være litt engstelig. Dersom man finner at et menneske har en psykisk tilleggsverske er det viktig at man møter mennesket ut fra denne forståelsen. Like viktig er det at man ser de andre delene, både det som angår det aktuelle mennesket, miljø og ramme faktorer rundt.

En case jeg kan dele med dere, er om en ung mann, midt i 30 årene. Han har psykisk utviklingshemning, autisme og kanskje en psykisk



lidelse. Personalet har opplevd mye utfordrende atferd i arbeidet med denne mannen. Vi har et utmerket samarbeid med psykiatrisk avdeling for utviklingshemmede på Ullevål. De har pekt på at angst kan være en av flere forklaringer. Etter hvert har personalets forståelse for mannens angst endret det metodiske miljøarbeidet. Hvor nær skal miljøarbeideren eller nattevakten være? Hvilken betydning skal dagsformen ha? Selv om en kan telle skruer en dag, er det ikke sikkert du kan det en annen dag. En må være villig til å tilpasse dagsplaner, krav og aktiviteter til yteevnen. All måte å tilrettelegge og være sammen på, handler om akkurat det; å være sammen. Endringen i tilnærming har gitt oss mange gode erfaringer, men det går fremdeles litt opp og ned.

I og med at all tilnærming forgår i relasjonen mellom enkeltmennesker, er det mange som bidrar i helsefremmende arbeid. Miljøpersonale,

familie, venner, lærere, kollegaer, ledere for tjenester, veiledere, helsepersonell som fastlegen, hjemmesykepleie, kommunal psykiatritjeneste, med mer. Best blir resultatet når den det gjelder er sentrum for oppmerksomheten, og at tiltak og tilnæringsmåter blir best mulig koordinert. Her er selsagt Individuell Plan med klart utnevnt koordinator og for øvrig klare ansvarsforhold et svært sentralt virkemiddel.

«Mange bekker små» handler om at vi er mange som har fliker av forståelser av menneskers virkelighet. Og det er summen av dette som er avgjørende for om arbeidet blir godt.

Ved psykiatrisk innsatsteam har vi i en rekke år hatt stor nytte av en arbeidsmodell som er utviklet med utgangspunkt i en rekke av de sakene vi har vært involvert i. Modellen er kontinuerlig underlagt vurdering og utvikling. Den er vel ikke

grensesprengende i seg selv, men det har vist seg svært nyttig for oss som veiledere å ha en modell som utgangspunkt i den enkelte sak, hvor dette med arbeid frem mot en felles faglig forståelse som utgangspunkt for faglig tilnærming og behandling er både nyttig og nødvendig.

Hvis vi skal se den andre, må vi åpne opp nok til å se. Lurt å stille spørsmål, også om du vet at du ikke får svar: Hvordan vil *du* at denne hjelpen skal gis? Utredning og kartlegging er viktig, men ikke minst å være sammen med folk over tid slik at du kan oppleve den andre. Mennesker viser mange typer atferd, men *når* er det *hva* som viser seg? Når er det smerter, eller miljøpåvirkning, og når er det tegn på psykisk lidelse? Det er svært viktig å kunne se at personer sliter i perioder, og la det få betydning for miljøarbeidet. La det være avgjørende for hva vi trekker opp av verktøykassen. Og la oss da håpe at vi ikke bare har et smykkeskrin!

Vi må vektlegge erfaringer som er utviklet i fellesskap: Hva betyr det for denne personen å være autist, å være engstelig eller deprimert? Det er mye viktigere enn hva en skal gjøre i måltids- eller stellesituasjonen.

Vi sier ofte at det er viktig at alle jobber likt. Men hva betyr det? Vi er jo ikke like, vi har ikke samme dialekt engang. Da må det være bedre at personen får møte ulike mennesker. Vi må vite om folk sine ressurser, men vi må også vite hvor de er sårbare. Mat for eksempel, kanskje det er et sårbart punkt fordi det har vært et kontrollert område?

Noen av de mest tydelige sårbarhetsområdene er knyttet til fysiske overgrep, seksuelt eller i forhold til avstraffelse. Dersom personalet kontrollerer, for eksempel ved å holde, kan det oppleves som en gjentakelse av overgrepet. Vi må vite hva

som trygger folk, slik at vi kan regulere nærheten: større eller mindre. Vi må kunne senke kravene, eller redusere arbeidsdagen. Vi må vite hva som stresser folk: hunder, lyder, nærhet? Og hva som er for nært, er svært individuelt. Det kan være to centimeter eller to meter.

Vi jobbet i fellesskap med en jente som hadde en atferd som utfordret omgivelsene. Hun ble utsatt for svært stramme rammer: hun skulle gå på jobb hver dag, og hvis hun ikke gikk, så skulle hun i alle fall ikke ha det morsomt. En av aktivitetene hun ble satt til dersom hun ikke gikk på arbeid, var å vaske gangene. Flere og flere, og da spesielt mor, protesterte på dette opplegget. Jenta ble innlagt på psykiatrisk institusjon en periode, og da hun kom ut igjen ble det klart at vi måtte finne en bedre måte å håndtere dette på. Hun slapp å gå på jobb dersom hun ikke ville, og i dag verken klorer hun seg eller skaller i dørene. Vi må tørre å spørre: Hvem er du, og hva ønsker du? Tverrfaglige, grundige utredninger er viktig, men det viktigste er å være sammen med folk over tid, og snakke med de som kjenner dem godt, ofte vil det være familien, for å finne ut hvem den andre er. Vi vil alle ha stor nytte av at det settes av tid til faglige refleksjoner. Da kan vi kanskje også oppdage når det er «noe på gang».

Selv om folk ikke kan kommunisere, kan de leses og tolkes – dersom den andre er genuint interessert. Forutsetningen er at en må ha tid og lyst til å gjøre det. Som habiliteringstjeneste kan må vi hjelpe en personalgruppe til å høre brukerens stemme. Å få lov å bli sett som den du er, og ikke slik den andre synes du skal være. Å bli korrigert på de områder du er mest sårbar, er svært slitsomt. Et eksempel er den unge jenta som bråkte på soverommet hver kveld når hun skulle sove. Vi kan falle i den grøften og tenke: Hvordan skal vi få henne til å slutte å bråke?

I stedet for å tenke: Hvorfor bråker hun? En miljøarbeider spurte: Skal jeg sitte her til du har sovnet? Jenta bråkte ikke den kvelden. Vi spurte mor, og hun sa at jenta aldri hadde sovnet med lyset av, og at døren til soverommet hadde vært på gløtt slik at hun kunne høre foreldrene som puslet rundt i huset. Bortskjemt, kanskje? Men er det et poeng å dvele ved? Som miljøarbeider skal du vite når det er noe folk ikke fikser, når de er redd for å være alene.

Hvordan oppfatter vi vår rolle som nærpersoner? Det er mange eksempler på at vi ønsker å gjøre den andre mer lik oss. En bør sette seg ned å drøfte hvilke roller er det vi skal ha i forholdet til denne jenta eller gutten? Og som personal er vi ulike, og har ulik oppfatning av rollene. Mange tenker kanskje at de skal oppdra, at det viktige er å få den andre til å oppføre seg på en ok måte. Vi har mange roller; vi er vaktmester, støttespiller, lærer og oppdrager, og vi er til og med dommere i blant. For at vi skal være gode støttespillere, må vi komme i en situasjon der den andre har tillit til oss. Men ofte får vi spørsmålet: «*Skal han bare få lov til...?*» «*Eller skal dere ikke passe på at...?*» Er det miljøarbeiderens jobb å hindre at han stjeler cola på kiosken? Er et *mulig* å være støttespiller, politi og dommer? Det er i slike sammenhenger at avklaring og avgrensninger av roller blir viktig. Ofte opplever kanskje miljøarbeideren at andre ikke tar det ansvaret de egentlig har, og så går en selv inn og ordner opp. Man får da en konflikt mellom å opparbeide tillit og å kunne være en god representant for brukeren, og å skulle ivareta at han ikke foretar seg noe galt og/eller gjør uhensiktsmessige valg.

Vår oppfatning er at man er helt avhengig av å få ryddet i rolleoppfatningen, og få til gode samarbeidsløsninger med andre. Dette krever imidlertid dialog over tid. Vi opplever at vi som

veiledere ofte kan ha nyttige bidrag i forhold til å få til en slik dialog, for eksempel mellom miljøarbeiderstab, politi og helsetjenesten i kommunen. Vi trenger relasjoner til andre sentrale nærpersoner. Et eksempel er ungjenta som låste seg inn på rommet sitt eller på do, og ringte 112 eller 113, om og om igjen, og både politi og brann sa at det måtte vi få en slutt på. Skal vi gjøre det? Skal vi frata henne mobilen? Ta mobilen fra en 16 åring – er det miljøarbeiderens jobb?

Vår erfaring er, at de som har størst problemer har mange mennesker rundt seg. Som habiliteringstjeneste råder vi gjerne kommunen til å ha flinke folk i passe mengder sammen med vedkommende. Disse folkene må være åpne og tørre å bli kjent med den andre. Metodekunnskap er ikke nok. Kunnskap om helse, psykisk helse og faglig forståelse som basis for tjenesteytingen er også nødvendig. Først da kan metodekunnskapen anvendes riktig. Kunnskapene må også anvendes i relasjon til fellesskapet, i gruppen og i forhold til eksterne samarbeidspartnere. Det er fornuftig med en samlet kompetanseplan ut fra den enkeltes behov og unikhet.

Tilpasset antall ansatte er selvsagt en nødvendighet. Det betyr: ikke for få, og ikke for mange. Dette vedrører minst to forhold: Hvor mange ansatte som er til stede til enhver tid, altså turnus og organisering, og hvor mange mennesker turnusen fordeles på. Det er selvsagt en fordel at man minimaliserer antallet, uten at belastningen på den enkelte blir for stor. Det er ikke mulig å si noe generelt om hva som er best. Det varierer både i forhold til den det omhandler, og hvordan kommunen er organisert. Det jeg vil påpeke her, er at man må ha muligheten til å fordomsfritt drøfte hva som er best i den enkelte sak, og så være i stand til å ta konsekvensen av det. Dette er ofte en utfordring.

Når man er to på vakt knyttet til et enkeltmenneske, er oppgave og ansvarsfordeling på vakten et viktig punkt. Vi har gode erfaringer med å la dette være et viktig arbeid i personalgrupper, å skissere tydelige oppgaver for ener og toer.

Det å øve seg på å ta den andres perspektiv, og tenke gjennom og drøfte hva man tror vedkommende har behov for i enkeltsituasjoner, er nødvendig. Finner man at vedkommende har en psykisk tilleggs vanske, så må dette som tidligere nevnt være med på å legge føringer for de valg man gjør. Hvordan ønsker brukeren å bli sett, hørt, bekreftet, korrigeret osv. Det er en spesiell livssituasjon å alltid ha miljøpersonale rundt seg, det blir ikke mye privatliv. Eller dersom det står i miljøreglene at i de og de sammenhengene skal en ikke snakke til Knut. En ganske sær situasjon!? Erfaringene våre er, at mange av de menneskene vi møter i slike situasjoner er svært sårbar i utgangspunktet, og enda mer i faser hvor den mentale helsen ikke er i normal balanse. Da kan det enkelte menneske være svært sårbar for en oppdragende pekefinger og økt ubalanse i maktforholdet i relasjonen. Måten vi kommuniserer med enkeltmennesket på blir da et viktig miljøterapeutisk virkemiddel. Hver enkelt miljøpersonale eller nærpersone kan, når man anvender kunnskapen sin riktig, være en person som har avgjørende positiv virkning for den det gjelder. Du kan være akkurat den hjelperen som vedkommende trenger, og sammen kan dere være akkurat det fellesskapet som gir den riktige hjelpen og støtten.

For å få til et godt miljøarbeid, blir arbeidsmiljøet svært viktig. En må kunne si at en føler

seg hjelpeløs eller maktesløs. Det verste er å møte de som sier: «*Jeg har aldri problemer med å få Knut på badet eller på jobb.*» Det er det ikke mye hjelp i!

Fysiske, bygningsmessige forhold, eller hvordan folk bor, er aldri uvesentlig. De fysiske omgivelsene har betydning for om det er lett eller vanskelig å være fleksibel i tilnærmingen. For eksempel jenta som alltid har sovet med døren til stuen oppe. At det ikke er vanlig for en 16 åring er en uvesentlig innvending, men er det mulig? Eller mannen som begynte å dra hjem til foreldrene for å sove. Han var så redd at han ikke torde sove alene. Hvordan skal vi løse det? Det hjelper ikke å si at en ikke skal være redd. Jeg blir ikke tryggere på å sove alene om kommunen har god eller dårlig råd.

Tydelig ledelse, ja, men gruppen må også gi lederen mulighet til å *være* tydelig. Vaktskifte er vanskelig, en skal gi informasjon, vanskelig atferd oppstår gjerne da. Må alle være der? Er det tid til faglig utviklingsarbeid? *Hvem* kan vi få hjelp hos? Kan vi hente inn en ernæringsfysiolog, eller en annen spesialist?

I et bofellesskap med fire leiligheter og et fellesareal, vil den som trenger oversikt ha det vanskelig. Folk springer rundt, lager middag og skal ha møter. Den som strever med å holde livet sitt sammen har dårlige livsbetingelser her. Personalet må be om hjelp, be om tid og tørre å si: «*Dette får jeg ikke tid til.*» Vi kan gjerne ønske at folk «oppfører seg» eller hadde det annerledes, men det hjelper ikke å si at de skal ta seg sammen!