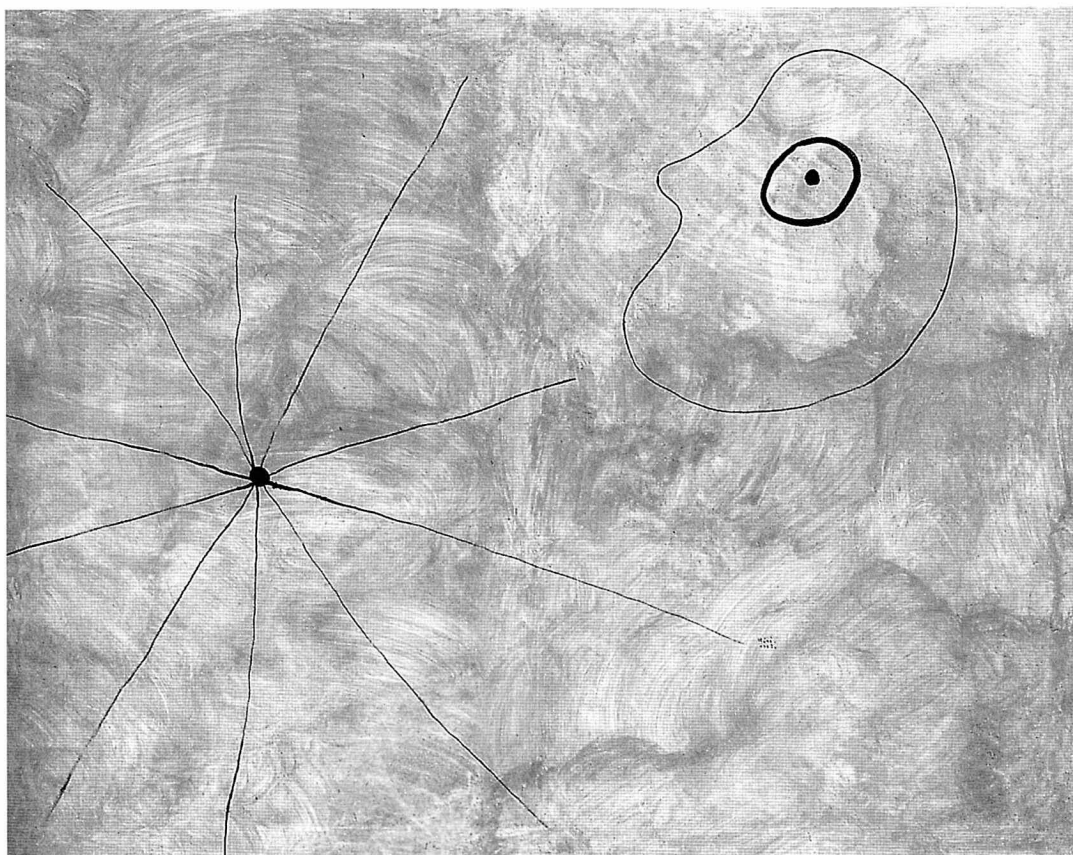


De gode KVALIFIKATIONER

Af Inge Storgaard Bonfils

Illustrationer Joan Miró



Blåt landskab med edderkop, 1925

Denne artikel handler om personalekvalifikationer i de amtslige botilbud for voksne handicappede. Formålet med artiklen er at tegne et billede af, hvilke kvalifikationer og kompetencer der skal til, når man er ansat til at hjælpe mennesker med funktionsnedsættelse som bor i et amtsligt botilbud. En hjælp, som har til formål at give de mennesker, som bor der, mulighed for at leve et liv på egne præmisser, uanset for personerne i mange situationer er helt afhængige af indsatsen fra det offentlige for at kunne fungere.

Set fra en handicappolitisk synsvinkel er personalet i botilbudene væsentlige aktører, når det handler om at skabe ligebehandling og lige muligheder for den gruppe mennesker, som har et så omfattende behov for hjælp, pleje og omsorg i dagligdagen, at de bor i et amtsligt botilbud. Men andre faktorer har også betydning. De fysiske rammer og indretningen af et botilbud kan være begrænsende for beboernes udfoldelsesmuligheder. Det forhold, at et botilbud både er beboernes hjem og personalets arbejdsplads, betyder, at et botilbud kan have et noget institutionsagtigt præg. Utilstrækkelige personalenormeringer kan betyde, at der mangler ressourcer hos personalegruppen til at give den nødvendige støtte til aktiviteter med den enkelte beboer. Omverdenens rummelighed i forhold til at acceptere og integrere denne gruppe mennesker har også betydning for de muligheder, beboerne har for et aktivt liv uden for hjemmet og dermed også for mulighederne for at skabe et liv på egne præmisser. Endelig spiller beboernes egne ressourcer, vilje og mod til at tage magten over deres liv en rolle for, hvilket liv de kommer til at leve i botilbudet.

Fokus er i det følgende på personalets kvalifikationer. Retsligt er det serviceloven og bestemmelserne om omsorg og magtanvendelse i forhold til personer med varig nedsat psykisk funktionsevne, der er rammen for den støtte og hjælp, personalet er ansat til at give personer med nedsat funktionsevne.

Som ansat på Center for Ligebehandling af Handicappede har jeg været involveret i et projekt om personalekvalifikationer på de amtslige botilbud for voksne handicappede. Dette projekt danner baggrund for denne artikel. Projektet har bestået af to undersøgelser,

som har haft til formål at afdække dels kvantitative, dels kvalitative aspekter ved personalets kvalifikationer og kompetencer på de amtslige botilbud. Det er især den kvalitative undersøgelse, som giver indblik, i hvad gode kvalifikationer er, når man er ansat i et amtsligt botilbud. Dette indblik benytter jeg som afsæt for en diskussion af, hvad der fremmer og hæmmer gode og relevante kvalifikationer og kompetencer hos personalet.

Afslutningsvis kommer jeg med et bud på en række forhold, som jeg mener er særlig væsentlige for, at personalets kvalifikationer og kompetencer udvikles med det formål at skabe større rum for, at beboerne kan leve et liv på egne præmisser.

Forskelle i amternes anvendelse af faguddannet og ikke-faguddannet personale – de kvantitative aspekter

I projektets første del har det været formålet at afdække personalets fordeling på uddannelses- og stillingskategorier. Denne del af undersøgelsen siger noget om personalets formelle kvalifikationer, men ikke noget om øvrige kompetencer og kvalifikationer hos personalet i de amtslige botilbud for voksne handicappede. Undersøgelsen blev gennemført i 1999, hvor der blev indsamlet tal om personalets fordeling på uddannelses- og stillingskategorier fra alle amter samt Frederiksberg og Københavns kommune.

I undersøgelsen skelnes mellem faguddannet personale og ikke-faguddannet personale. Ved faguddannet personale forstås ledende personale, pædagogisk personale, social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, plejehjemsassistenter, beskæftigelsesvejledere, sygeplejere, fysio-, ergo-, afspændings- og fodterapeuter, socialrådgivere, læger og psykologer. Det vil sige personale, som har en fagrelateret uddannelse inden for området. Ved ikke-faguddannet personale forstås omsorgsmedhjælpere og social- og sundhedshjælpere samt det personale, der er indberettet som decideret uddannet, hvilket kan betyde, at de enten ingen uddannelse har, eller at de har en ikke-fagrelateret uddannelse.

Undersøgelsen viser, at der er meget store forskelle på brugen af ikke-faguddannet personale i amterne. I enkelte amter er andelen af ikke-faguddannet personale oppe på næs-

ten 50%, hvorimod den i andre er på omkring 10%. Desuden er der inden for nogle af amterne store forskelle i brugen af ikke-faguddannet personale fra botilbud til botilbud. Der er eksempler på botilbud, som har en personalegruppe, hvor helt op til 70% er ikke-faguddannede.

Undersøgelsen viser også, at personalets sammensætning er forskellig afhængig af botilbudets målgruppe. Der er således forskel på brugen af faguddannet og ikke-faguddannet personale i botilbud til psykisk udviklingshæmmede og botilbud til sindslidende. Den generelle tendens er, at andelen af ikke-faguddannet personale er større i botilbud for psykisk udviklingshæmmede end i botilbud for sindslidende. Til gengæld er faguddannet personale i botilbud for sindslidende ofte personale med en kort plejeuddannelse.

De store forskelle skyldes ifølge nogle af amterne, at placeringen af botilbudene i forhold til uddannelsesinstitutioner, bl.a. pædagogseminarier, har stor betydning for at kunne tiltrække uddannet arbejdskraft. Botilbud, som ligger i udkantområder i forhold til uddannelsesstederne, kan have problemer med at rekruttere uddannet personale. Derudover kan der være en sammenhæng mellem antallet af botilbudspladser og muligheden for at rekruttere tilstrækkelig faguddannet personale: jo flere pladser et amt har, desto større er personalebehovet. Ser man på kapaciteten i forhold til befolkningstallet i amterne, viser det tydeligt, at de amter, som har den største kapacitet pr. indbygger, også er de amter, der har flest ikke-faguddannet personale ansat (Center for Ligebehandling af Handicappede, 2000).

Derudover peger andre undersøgelser på (Københavns Amt og Socialpædagogernes Landsforbund, 1997), at uklarhed i den pædagogiske linie i botilbudene og arbejdsmiljø i det hele taget er forhold, som spiller ind på muligheden for at rekruttere faguddannet personale.

Den kvantitative undersøgelse har således vist, at der er stor forskel i amternes anvendelse af faguddannet og ikke-faguddannet personale på botilbud for voksne handicappede. Spørgsmålet er, om dette er et kvalitetsproblem eller om ikke-faguddannet personale kan have en række kvalifikationer og kompetencer, som er vigtige i et arbejde, der går ud

på at kompensere for et andet menneskes funktionsnedsættelse? Det kommer jeg nærmere ind på i det følgende afsnit.

Undersøgelse af personalets kvalifikationer – de kvalitative aspekter

Hvad er det egentlig for kvalifikationer og kompetencer, som efterspørges hos det personale, der er ansat til at hjælpe de personer, som bor i et botilbud? Og hvad er gode kvalifikationer, når man skal kompensere for et andet menneskes funktionsnedsættelse?

For at få et mere kvalitativt indblik i denne problemstilling har Centret gennemført et mindre litteraturstudie (Center for Ligebehandling af Handicappede, 2001) samt kvalitative interviews med ledere, medarbejdere samt en enkelt beboer på 5 amtslige botilbud for mennesker med funktionsnedsættelse. De 5 interviews, som danner baggrund for undersøgelsen, afspejler således primært personalets syn på, hvad der er gode kvalifikationer og ikke beboernes syn. At det er personalets syn, der her kommer frem, skyldes dels at lederne på de 4 af botilbudene har vurderet, at beboeren ikke magtede at deltage i interviewet, dels at jeg ikke har insisteret yderligere på at gennemføre interview med beboeren. Derfor skal man som læser holde for øje, at undersøgelsen ikke kan give svar på, om personalet rent faktisk har de kvalifikationer og kompetencer, som beboerne måtte ønske. Det er ledere og personales egne vurderinger, som kommer til udtryk i interviewmaterialet samt en enkelt beboers synspunkter.

De 5 interviewsteder er valgt ud fra kriterier om, at de skulle repræsentere forskellige målgrupper, og at de på forskellig vis har haft særlig fokus på de kvalifikationer, der skal til hos personalet for at støtte og kompensere de beboere, der bor der. Jeg har gennemført interview på to botilbud for sindslidende, to botilbud for psykisk udviklingshæmmede og et botilbud for fysisk handicappede. Min tilgang har været at se på personalekvalifikationer på tværs af bostedernes målgrupper for at få et generelt kvalitativt indblik i, hvad gode kvalifikationer er. Det gøres vel vidende, at nogle kvalifikationer og kompetencer er vigtigere end andre i den konkrete sammenhæng og i forhold til bestemte målgrupper, hvilket jeg vender tilbage til i afslutningen.

Idealet for de gode kvalifikationer

Der findes en stor mængde litteratur, som handler om kravene til kvalifikationer hos personale, der er ansat i et botilbud for mennesker med funktionsnedsættelse. Megen af litteraturen sætter fokus på idealet for, hvad gode kvalifikationer og kompetencer er. Ofte beskrives kvalifikationer med afsæt i en bestemt målgruppe fx for psykisk udviklingshæmmede eller sindslidende, og i litteraturen tegnes et ganske kompleks billede af de kvalifikationer, der skal til for at kunne mestre dette job. Men skal jeg definere idealet for de gode kvalifikationer, er det væsentligt at gøre det på et mere generaliseret niveau. Litteraturstudiet (Center for Ligebehandling af Handicappede, 2001) har vist, at det er de samme krav, der stilles til personalets kvalifikationer på tværs af forskellige målgrupper – vel at mærke på et abstrakt niveau. Grundlæggende kan man skelne mellem idealer for de personlige kvalifikationer og idealer for de faglige kvalifikationer. Det følgende skema sammenfatter en række af de nøglebegreber, som karakteriserer idealet for de gode kvalifikationer.

KVALIFIKATIONER OG KOMPETENCER

Faglige kvalifikationer

Relevant faglig uddannelse
Faglig viden om målgruppen
Kommunikationsmetoder
(fx tegnsprog, tegn til tale)
Arbejdserfaringer
Faglige holdninger

Personlige kvalifikationer og kompetencer

Medmenneskelig omgangsform
Situationsfornemmelse
Tålmodighed
Indlevelsesevne
Spontanitet
Fleksibilitet
Møde personen som menneske frem for som handicappet
Være personlig i mødet på en professionel måde
Skabe relationer
Kommunikere og aflæse ønsker og behov
Køn, alder, personlige interesser

De personlige kvalifikationer og kompetencer

Ved at interviewe ledere og medarbejdere på 5 amtslige botilbud har jeg fået indtryk af, at de personlige kvalifikationer er af meget stor betydning. Men hvorfor er de personlige kva-

lifikationer så vigtige? Lederen af et botilbud for sindslidende beskriver det på denne måde:

“De personlige kvalifikationer er vigtige, fordi personalet er et redskab i forhold til den person, som har et handicap. Vi skal prøve at vise veje, fremlægge muligheder og understøtte beboerne til at blive bedre til at klare sig selv. Vi skal støtte beboerne og det gør vi ved at være nærværende, have fornemmelse for hvad der foregår i samværet mellem os og beboerne og i samværet mellem beboerne. Vi skal kunne aflæse, hvordan den enkelte har det og lade ham eller hende være i fred, hvis det er det vedkommende signalerer”.

Lederen af botilbudet fortsætter:

”Vi skal have respekt for den enkelte. Husk på – vi er en del af deres sociale netværk og vi skal have forståelse for medmennesker. Vi skal opføre os ordentligt, vise respekt og ikke overskride grænser. Vi skal acceptere beboernes udmeldinger og være tålmodige. En del af kunsten er at vide, hvornår man skal gå ind og støtte en person og hvornår man skal trække sig. Det er et krævende arbejde og det siger

noget om de kvalifikationer, man skal have for at arbejde i et bosted for sindslidende”.

De personlige kvalifikationer opfattes som vigtige, fordi personalet indgår i en tæt relation med beboerne og derfor er de personlige kvalifikationer og kompetencer på spil i det

daglige sociale samvær, hvor personalet skal støtte den person, som har en funktionsnedsættelse.

En beboer på et botilbud for fysisk handicappede beskriver at:

"De (personalet) skal ikke bare tænke på deres job som et arbejde, så der bliver en mur mellem beboere og personale. De skal være fleksible, handlekraftige og kunne klare kritik. Men de skal også være medmenneskelige... Vi (beboere) er ikke venner med personalet, men måske er der nogle, som vi snakker godt sammen med".

Det handler således meget om, hvordan de to parter – beboeren og den ansattes kemi – spiller sammen. Grænserne i det sociale samvær sættes af begge parter. Den ansatte skal i dette samvær være personlig, men på en professionel måde. Samtidig kan man også pege på, at beboerne udvikler et professionelt forhold til personalet, fordi personalet netop ikke er en ven, men er ansat som professionel hjælper.

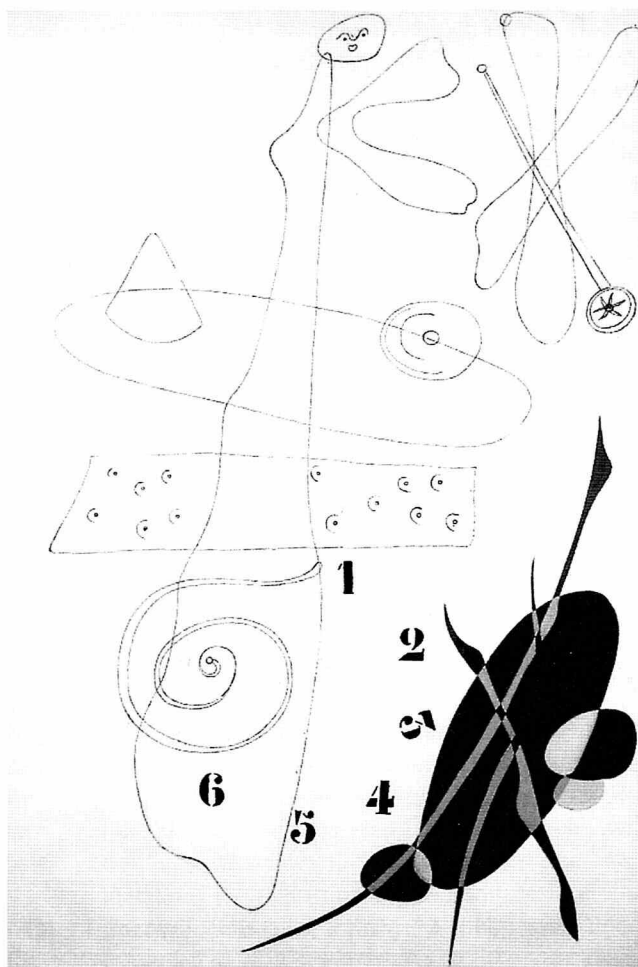
Uddannelse og menneskesyn

Til trods for at de personlige kvalifikationer fremhæves som væsentlige, spiller uddannelse alligevel en vigtig rolle. Beboeren, som bor i botilbudet for fysisk handicappede udtrykker, at:

"her skal personalet have enten en pædagogisk eller en social- og sundhedsfaglig uddannelse. Det er fordi, der skal være en vis professionalisme i det arbejde, de gør. Udover en faglig uddannelse så indgår personalet her i et uddannelsesprogram. Det er fordi vi (beboerne) vil have, at personalet skal være ordentligt klædt på".

Fra interviewene fremgår det, at nogle ledere og medarbejdere kobler uddannelse til personalets menneskesyn og derfor ikke mener, det er lige meget, hvilken uddannelse personalet har. En leder af et botilbud for sindslidende beskriver, hvorfor han foretrækker, at personalet har en pædagogisk uddannelse frem for en sundhedsfaglig:

"Pædagoger er gode til at skabe liv og aktivitet. De ser ikke sygdommen, men mennesket først. En sygeplejerske ville have fokus på beboerens sygdom – det er det, hun er skolet til. Men her skal personalet have fokus på beboeren som



Uden titel, 1934

menneske. Personalet skal skabe relationer til beboerne, skabe tillidsforhold. Vi skal kunne tilbyde dem noget som mennesker".

Evnen til at reflektere

Uddannelse betyder mere end det at have en faglig funderet viden og et bestemt menneskesyn. En leder af et botilbud for sindslidende fremhæver, at de foretrækker, at personalet har en uddannelse, men det betyder ikke så meget, hvilken uddannelse det er. Som hun siger:

"så skyldes det, at man ved at tage en uddannelse udvikler en evne til refleksion. Som ansat skal man have en faglighed at bygge på, man skal kunne komme med fagligt funderede løsninger og byde ind med sin faglighed i forhold til den øvrige personalegruppe. Alle skal kunne forholde sig til teori og derfor lægger vi på dette bosted vægt på, at dem med de kortere uddannelser bliver opkvalificeret og derigennem får skærpet deres evne til refleksion".

Samme argument har en medarbejder på et andet botilbud for sindslidende. Om sin egen uddannelsesbaggrund siger hun:

"Ved at tage en uddannelse gennemgår jeg en personlig udvikling. Det er en basis, som jeg kan bygge videre på. En uddannelse giver mig erfaringer og redskaber i rygsækken, som gør, at jeg kan handle på en professionel måde. Jeg har lært at skelne mellem mine behov og dine behov. Jeg kan skifte mellem forskellige roller og give mig selv som professionel på en personlig måde."

En uddannelse er en væsentlig kvalifikation. Uddannelse giver en faglig funderet viden at handle ud fra og skulle dermed gerne give en professionel tilgang til arbejdet. Af interviewene fremgår det også, at uddannelse på den ene side kan være med til at styrke et bestemt menneskesyn, evnen til refleksion og en personlig udvikling, men samtidig er en uddannelse ikke i sig selv en garanti for disse kvaliteter.

Det er bemærkelsesværdigt, at lederne kun i mindre omfang nævner, at en uddannelse giver faglig viden om målgruppen og om kommunikationsmetoder. Jeg har specifikt spurgt lederne om deres oplevelse af, hvordan pædagoguddannelsen fungerer på dette punkt. Flere af lederne er inde på, at pædagoguddannelsen er svag, når det handler om at give personalet faglig viden om forskellige funktionsnedsættelser og om det at leve med en funktionsnedsættelse. Samtidig fremhæver lederne, at den faglige viden kan erhverves efter ansættelsen, dels via dialogen med kollegerne i en form for mesterlære, dels via kurser og egne studier af litteratur på området. Den faglige viden om målgruppen ses nogle steder som sekundær i forbindelse med rekruttering af nyt personale, fordi denne form for viden kan erhverves hen ad vejen.

Skygge kvalifikationer

Flere af lederne nævner, at de gode kvalifikationer også handler om andre aspekter end uddannelse og personlighed. En leder af et botilbud for psykisk udviklingshæmmede siger:

"Noget af det, jeg også går efter, når vi ansætter, er ansøgerens køn og alder. Det er vigtigt at have en bred sammensætning af personale, som matcher beboerne".

Lederen fortsætter sin argumentation med følgende udsagn:

"Der er forskel på, om det er en ung mand, som tager med Peter (en af beboerne) ud og købe ind, eller om det er en lidt ældre kvinde. Er det den lidt ældre kvinde, vil Peter helt klart have en opfattelse af at have sin mor med på indkøb. En personalegruppe som bygger på forskellighed giver beboerne flere muligheder. Derfor ser vi også på ansøgernes køn og alder, når vi ansætter en ny til dette bosted".

Nogle af de aspekter som nævnes er alder og køn såvel som personalets livserfaringer og fritidsinteresser, som også kan spille en rolle. Disse kvalifikationer betegnes af en anden leder som *"en form for skygge kvalifikationer"*, og lederen fortæller, at de arbejder meget bevidst med, at personalets skygge kvalifikationer inddrages og udnyttes som et led i at give støtte og kompensere for beboernes funktionsnedsættelse. En skygge kvalifikation kan også være at dele en interesse for at fiske med en af beboerne eller at kende til de tilbud, der er for unge i lokalområdet og derigennem kunne delagtiggøre beboerne i en ungdomskultur.

Ved at betragte skygge kvalifikationer som relevante i en kvalifikations- og kompetence-sammenhæng udvides spektret for, hvad vi kan forstå ved gode kvalifikationer og hvordan disse udvikles til fordel for ligebehandling af handicappede på de amtslige botilbud. De gode kvalifikationer handler således ikke blot om faglig viden og personlige holdninger, men også om at personalets øvrige livserfaringer og kompetencer kan inddrages som relevante.

Der tegner sig et ganske kompleks billede af de kvalifikationer og kompetencer, der skal til for at være kvalificeret til at arbejde i et amtsligt botilbud. Det indblik, jeg har fået via interviewundersøgelsen, bekræfter, at på et generaliseret niveau (idealtypisk), er der ikke de store forskelle på de kvalifikationer og kompetencer, som efterlyses hos personalet ansat i botilbud for henholdsvis psykisk udviklingshæmmede, sindslidende og for fysisk handicappede. Men der er forskel på vægtningen af hvilke kvalifikationer, der bør være til stede hos personalet. Det hænger sammen med, hvilke funktionsnedsættelser personalet skal kompensere for og dermed de behov,

som den enkelte person med funktionsnedsættelse har for kompensation. Som eksempel kan nævnes et botilbud, hvor mange af beboerne kommunikerer nonverbalt og via tekniske hjælpemidler, hvilket stiller krav til personalet om at have kendskab til disse kommunikationsmetoder.

Derudover kan der også spores en vis sammenhæng i vægtningen af hvilke kvalifikationer, der efterspørges og botilbudets arbejdspladskultur. Sat på spidsen kan der ud fra en idealtypisk model skelnes mellem arbejdspladskulturer, som lægger meget vægt på et fagligt teoretisk kendskab til målgruppens funktionsnedsættelse, og arbejdspladskulturer, som lægger vægt på de personlige kvalifikationer og det sociale samvær som afsæt for læring og udvikling af personalegruppens kvalifikationer. Begge dimensioner indgik i praksis i de fem botilbud, jeg besøgte dog med forskellig vægt.

Formålet med undersøgelsen er som sagt ikke at dokumentere hvorvidt personalet på de fem botilbud rent faktisk er i besiddelse af de rette kvalifikationer. Jeg vil bruge undersøgelsen som afsæt for en diskussion af, hvad der fremmer og hæmmer udviklingen af gode kvalifikationer hos personalet.

Hvad fremmer og hæmmer udviklingen af gode kvalifikationer hos personalet?

Går jeg til litteraturen, så peges der ofte på, at en organisationskultur – i dette tilfælde arbejdspladskulturen i et amtsligt botilbud kan være med til at fremme eller hæmme udviklingen af medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer. Mine besøg på fem botilbud har givet mig et indblik i, at der er mange forskellige måder at arbejde med kvalifikations- og kompetenceudvikling på. For en udenforstående interviewer kan det være svært at vurdere, hvor bevidst de forskellige ledere arbejder med at udvikle en personalegruppe, som kan modsvare kravene til de gode kvalifikationer.

Der kan være en tendens til, at de botilbud, som lægger vægt på et fagligt teoretisk kendskab til målgruppen, har en mere formaliseret form for uddannelses- og udviklingsplanlægning. Hvorimod de arbejdspladser, som vægter de personlige kompetencer og læring via praksiserfaringer, har mindre synlige kvalifikations- og kompetenceudviklings-

redskaber. Spørgsmålet er derfor også, om disse sidstnævnte botilbud overhovedet har fokus på dette område.

Normering og fagtraditioner

Et af de elementer, som kan udgøre en barriere for udviklingen af personalegruppens kvalifikationer, er, at leder og personale orienterer sig mod en fast normering, som fordeler antallet af ansatte på forskellige fag- og uddannelsesgrupper. Det kan fx være en normering, som fordeler antallet af ansatte i en medhjælpergruppe og en pædagoggruppe.

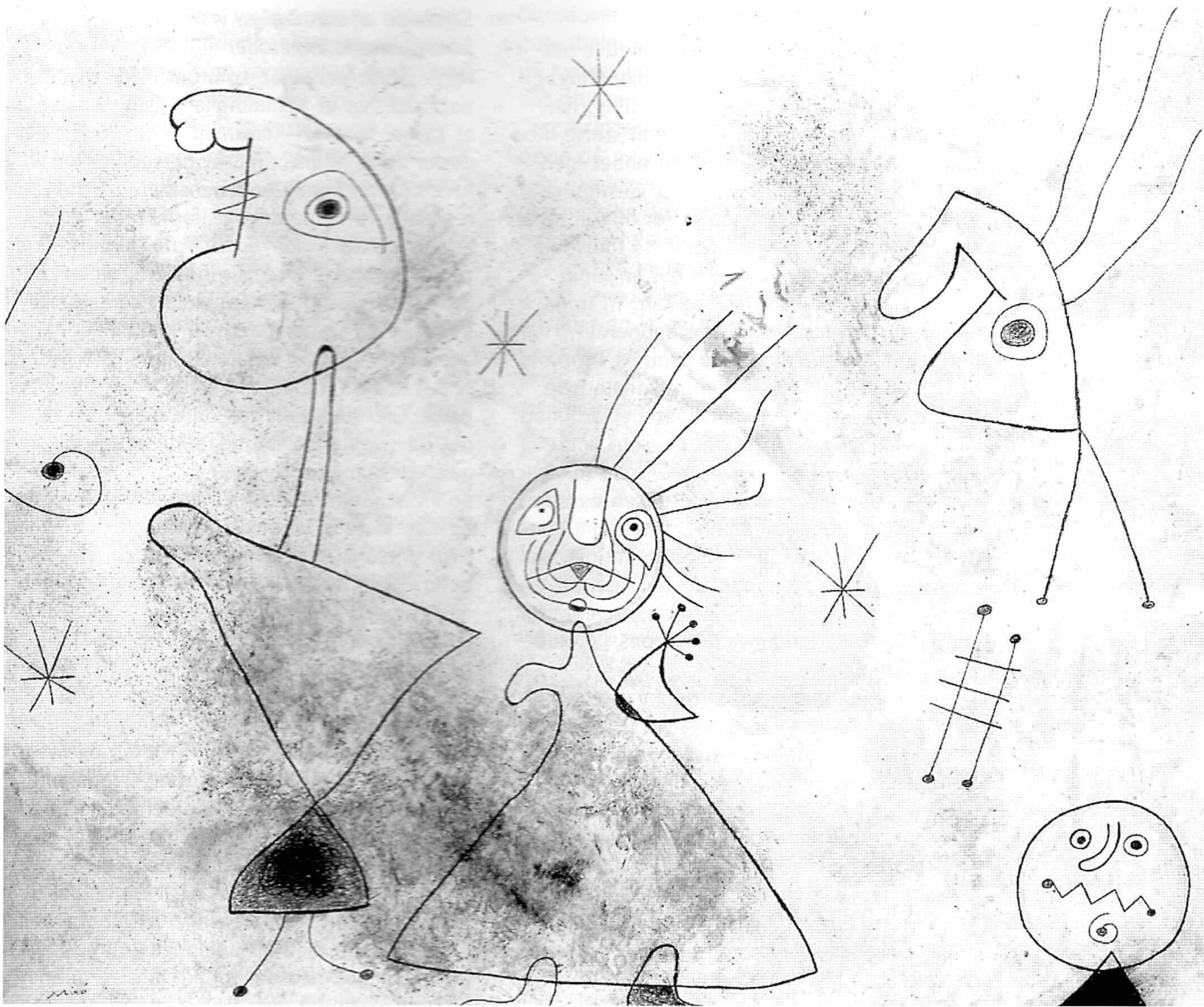
En sådan fordeling kan betyde, at andre faggrupper som fx social- og sundhedsuddannede udelukkes. Ledere og medarbejdere tager ikke stilling til, hvad andre faggrupper kan tilføre af gode kvalifikationer, fordi der i personalegruppen er en tradition for at følge "normeringen".

Derudover kan en sådan fordeling betyde, at ledere og medarbejdere i botilbudet har en "blind plet" i forhold til at afdække beboernes behov for kompensation. En holdning om, at "her ansætter vi pædagoger", kan være en hæmsko og sovepude, som blokerer for, at ansættelse af nyt personale tager afsæt i en grundig analyse af, hvilke behov beboerne har for støtte og kompensation, og hvilke ønsker beboerne har til personalets kvalifikationer. På samme vis kan ledere og medarbejders holdning til andre faggrupper spille ind som en blokerende faktor. Som eksempel kan nævnes en leders udsagn om, at sundhedsfagligt uddannet personale ikke har det rette menneskesyn, fordi de er skolet til at fokusere på sygdom og funktionsnedsættelse frem for det hele menneske. Det kan der muligvis være en vis sandhed i, men det kan også tolkes som et udtryk for en unuanceret holdning til en hel faggruppes menneskesyn.

Det er netop den enkelte beboers behov for kompensation og beboerens egne ønsker, som bør være grundlaget for en vurdering af, hvilke kvalifikationer og kompetencer der er behov for hos personalet, og ikke fagtraditioner og unuancerede opfattelser af andre faggruppers menneskesyn.

Et lærende miljø

Hvad fremmer så, at den personalegruppe, der er ansat, udvikler de gode kvalifikationer? Med udgangspunkt i de indtryk jeg har fået



Kvinde der drømmer om flugt, 1942

via interviewundersøgelsen, er det tydeligt, at botilbud, som bevidst arbejder med at udvikle medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, har en større spændvidde i deres forståelse af, hvad gode kvalifikationer er. Som eksempel kan nævnes et botilbud, hvis arbejdspladskultur bar præg af en stor åbenhed i forhold til at udvikle medarbejdergruppen og lære mere om, hvordan de bedst muligt kompenserede for beboernes funktionsnedsættelse. Arbejdspladsen ville gerne skabe et lærende miljø, men stod samtidig lidt tøvende over for hvordan. Elementer som

efter- og videreuddannelse, supervision og brugerbaseret evaluering af botilbudet var taget i brug for at fremme en udvikling af medarbejdergruppens kvalifikationer og kompetencer. Der var sat en proces i gang, som skabte læring i organisationen. En proces hvor faglig viden via efteruddannelse og praktisk læring i bostedet skulle føre til, at personalegruppen blev bedre rustet til at kompensere for beboernes funktionsnedsættelser. En proces som samtidig kan være med til at fastholde et kvalificeret personale i jobbet.

Et ligebehandlingsperspektiv

Hvad kan jeg så bruge disse kvalitative indtryk og erkendelser til i en ligebehandlings-sammenhæng? Hvad er ligebehandling, når det handler om, at personalet skal støtte med det formål at kompensere for et andet menneskes funktionsnedsættelse? Et væsentligt element i ligebehandlingen er for mig at se at stille spørgsmålstejn ved fastlåste forestillinger om, hvad mennesker som har en funktionsnedsættelse kan og ikke kan. Til trods for, at der ofte er tale om, at beboerne befinder sig i et ulige udgangspunkt i forhold til personalet, må ledere og personale hele tiden holde ligebehandlingsbegrebet op imod samfundsudviklingen og det liv, som andre ikke-handicappede lever. De må dreje fokus væk fra selve funktionsnedsættelsen og over mod det som beboerne kan og det som giver den enkelte beboer livskvalitet. Samtidig skal personalet også have blik for, hvornår det er en persons funktionsnedsættelse, som sætter sig igennem og hæmmer personens udfoldelsesmuligheder.

Forudsætningerne for, at personalet evner at udfylde denne rolle, er knyttet til, at personalet selv, arbejdspladsen og myndighederne skaber rammerne for, at personalet kan udvikle sig og blive klædt på til at kunne kompensere for de pågældende beboeres funktionsnedsættelse. Her vil jeg pege på en række forhold, som jeg mener, er væsentlige for, at denne udvikling kan ske. De forhold, jeg peger på, er nævnt af andre før mig i denne debat – men jeg mener, de med fordel kan nævnes igen.

Styrkelse af den faglige viden, om hvad beboernes funktionsnedsættelse betyder for deres relation til omgivelserne

Personalet skal have en faglig viden om de funktionsnedsættelser, som beboerne har, og evne til at sætte denne viden ind i en kontekst for, hvilken betydning beboernes funktionsnedsættelse har for deres relation til omgivelserne. En sådan faglig viden erhverves sjældent via en basisuddannelse som pædagog eller en social- og sundhedsfaglig uddannelse. Det er en viden, som er koblet til målgruppen og til den enkelte beboer, og skal derfor opdyrkes i spændingsfeltet mellem videreuddannelse og praktisk læring i botilbudet.

Styrkelse af den faglige viden om kommunikationsmetoder

Nogle af de personer, som bor i de amtslige botilbud, har et kommunikationshandicap. For at kunne kommunikere med beboerne vil det derfor være nødvendigt, at personalet har kendskab til kommunikationsmetoder som fx tegn til tale og pædagogiske metoder til at aflæse og tolke nonverbalt sprog. Derfor skal personalet have en faglig funderet viden om de metoder, som kan benyttes i kommunikationen med de personer, der konkret bor i botilbudet. Igen er der tale om specifik viden, som i nogle tilfælde erhverves via efteruddannelse. Eventuelt kan der være behov for, at der udvikles kursustilbud, som sætter fokus på dette område. Der kan også være tale om en viden, som oparbejdes i praksis via en tæt og kontinuerlig kontakt til en bestemt beboer, hvor personalet lærer at aflæse beboerens behov og ønsker. Det stiller krav til, at personalegruppen er stabil og dermed krav til ledelsen om at undgå for megen udskiftning i personalegruppen.

At skabe et lærende miljø

Arbejdspladsen, det vil sige lederen og medarbejderne, skal skabe en arbejdspladskultur, hvor udviklingen af medarbejderne sker med det formål at skabe større rum for, at beboerne kan leve et liv på egne præmisser. Metoder som supervision, projektarbejde, jobrotation m.v. kan være med til at skabe et lærende miljø med en personalegruppe, som er i udvikling med det formål at give beboerne indflydelse på eget liv og livskvalitet. At skabe et lærende miljø stiller krav til ledelsen på botilbudene og dermed også til de enkelte amter om at sikre, at der ansættes og udvikles kvalificerede ledere til de amtslige botilbud for voksne handicappede.

Opgør med forhold som hæmmer udvikling – ”de blinde pletter”

Unuancerede opfattelser af andre faggruppers menneskesyn kan være en blind plet, som betyder, at ledere og medarbejdere lukker øjnene for, at andre faggrupper har kvalifikationer, som er relevante for at kompensere for beboernes funktionsnedsættelse. Konsekvensen kan være, at personalegruppen får et meget begrænset syn på, hvad der er beboernes behov. Hvis arbejdspladsen ikke

selv kan håndtere de blinde pletter, kan det være relevant at inddrage eksterne parter eller konsulenter, som kan give et skub til at afdække i hvilken retning der kan ske en udvikling af personalets kvalifikationer og kompetencer. Ledelsen og personalet skal turde lade andre "kigge dem over skulderen" og vurdere deres arbejde.

Afslutningsvis er det værd at nævne, at det er tankevækkende, at der på mange af de amtslige botilbud er ansat en stor andel ikke-faguddannet personale. Det er muligt, at ikke-faguddannet personale har de rette personlige kvalifikationer og via kurser og læring på bostedet har opnået en faglig baseret viden om området. De personlige kvalifikationer sættes højt af ledere og medarbejdere selv. Samtidig pointerer ledere og medarbejdere vigtigheden af at have et fagligt ståsted som grundlag for at udføre et professionelt stykke arbejde. Udviklingen af en personalegruppe, som besidder de gode kvalifikationer, indebærer, at personalet evner at omsætte teori og "de fine plusord" til konkrete handlinger og praksis. Denne evne kan styrkes ved at indgå i et uddannelses- og udviklingsforløb, hvor bl.a. de ovennævnte temaer kan komme i fokus. Samtidig må man også erkende, at uddannelse ikke alene fører til de gode kvalifikationer. Udviklingen af personalets kvalifikationer og kompetencer sker i spændingsfeltet mellem erhvervelse af faglig viden og praktisk læring, og det er den udvikling, der skal til, for at det kan komme de beboere, der konkret bor i botilbudet til gode.

Det er givet vis ikke nogen enkel opgave at holde trit med de krav, der stilles til personaleudviklingen på dette område og derfor er det også et ansvar, som hviler på flere skuldre: den enkelte medarbejder, personalegruppen og ledelsen på botilbudet. De ansvarlige myndigheder – amterne og socialministeriet og som en tredje part de faglige organisationer. Disse aktører må holde for øje, at opkvalificeringen af personalet på de amtslige botilbud sker med det formål at klæde personalet på til at kunne kompensere for beboernes funktionsnedsættelse og skabe rammer for, at en gruppe mennesker med betydelige funktionsnedsættelser kan leve et liv med livskvalitet.

Derudover ligger der sandsynligvis store potentialer i at styrke beboernes indflydelse på hvilket personale, der ansættes i botilbudet. Hvilken rolle spiller beboerne i ansættelsesprocessen og hvordan har beboerne indflydelse på de krav, der stilles til personalets kvalifikationer og kompetencer? Det er et område, jeg ikke har berørt i denne artikel, og som vil være relevant at få belyst nærmere for at få mere viden om, hvad der skal til, for at personalet på de amtslige botilbud udvikler gode og relevante kvalifikationer og kompetencer.

Inge Storgaard Bonfils er akademisk medarbejder ved Center for Ligebehandling af Handicappede.

Litteratur:

- Center for Ligebehandling af Handicappede (2000): "Status over udviklingen i ligebehandlingen af handicappede. Årsberetning 2000".
- Center for Ligebehandling af Handicappede (2001): "Statusnotat – kvalifikationer og kompetencer".*
- Det Centrale Handicapråd (2001): "Handicap og ligebehandling – et refleksionspapir."
- Københavns Amt og Socialpædagogernes Landsforbund (1997): "Rapport om rekruttering af uddannede pædagoger til 12 døgninstitutioner i Københavns Amt".
- * Statusnotatet er baseret på et mindre litteraturstudie omfattende følgende titler:
- Brandt, Preben (2001): "Den sindslidende og de professionelle: et udkast til en samspilsforståelse". Dafolo.
- Danelby, Kirsten (1998): "Forældres oplevelser i KUBI team". Artikel i LEV .Nr. 8.
- Høgsbro, Keld m.fl. (1999): "Ungdom, udvikling og handicap". Samfundslitteratur.
- Ingvarsdén, Solveig og Jonna Andersen (2000) "Et liv i venteposition". Formidlingscenter Øst.
- Kermenoglou, Bente Hansen og Ditte Sørensen (2000): "Omsorg og magt – i det professionelle arbejde med mennesker, der har brug for særlig støtte". Dafolo Forlag.
- Socialministeriet (1997): "Projekt ung med handicap". Artikel i Socialpædagogen nr. 21.
- Socialpædagogernes Landsforbund (1996): "Vis mig dit klædeskab og jeg skal fortælle dig, hvem din socialpædagog er!".
- Social Udviklingscenter (1999 , 2000): "Botilbud til vanskeligt stillede sindslidende".
- Social Udviklingscenter (1998- 2000): "Projekt KUBI – kvalitetsudvikling gennem brugerindflydelse".
- Klitmøller, G. M. Snedker, V. Eberhard, M. Johansen(1999): "Det er vigtigt, at vi siger vores mening". Artikel i PS. Nr. 1.
- Videnscenter for Bevægelseshandicap (1998): "Botilbud i fremtidens boformer".
- Videnscenter for Socialpsykiatri (2000): "Kvalitet i socialpsykiatrien".